

UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS DOCTRINAL, LEGAL Y  
JURISPRUDENCIAL DEL ARTICULO 478  
DEL CODIGO DEL TRABAJO

Memoria para optar al Título Profesional de  
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

**JUAN CARLOS ZAPATA VERGARA**

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile  
2004

## **INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>**

En el ámbito jurídico, el hombre se encuentra sometido en su actuar a una serie de normas imperativas y prohibitivas que, por mirar al interés general de la sociedad, pueden entrar en conflicto con los intereses y deseos particulares de cada individuo.

Ante tal situación, el sujeto puede intentar realizar su voluntad quebrantando dichas normas por diversos medios, ya sean violentos o pacíficos.

Debido a la ineficacia de los medios violentos, el hombre busca la forma de lograr el incumplimiento de las normas y a la vez no sufrir las consecuencias que una infracción abierta le ocasionarían.

Para ello puede seguir dos caminos: recurrir a la simulación, para poder ocultar el acto ilícito mediante un acto lícito, pero ficticio. Esta vía tiene el inconveniente de que si se descubre la simulación, queda patente el acto ilícito, produciéndose las consecuencias propias de este tipo de actos. El otro camino es el fraude a la ley, donde la letra de la ley es respetada, pero su espíritu es transgredido.

---

<sup>1</sup> En la presente introducción, se han tomado como base las ideas expresadas en: Ingenieros, José: “ La simulación en la lucha por la vida”, Edit. Losada S.A., Buenos Aires, 1961; y en Del Vecchio, Giorgio: “Verdad y engaño en la moral y en el derecho”, en R.D.J., t.54, Primera parte, pp.11 t sgts.

Ligeropoulo explica la causa de la utilización del fraude a la ley, en los siguientes términos: “Este fenómeno del fraude a la ley es de todos los tiempos y de todos los países. Fácil de comprender la causa de que así suceda. El individuo se aviene mal con las obligaciones que el poder social hace pesar sobre él y a cuyo respeto obliga por la fuerza coercitiva de que dispone. Pero no le es dado rebelarse abiertamente contra la voluntad legal; ¿cómo ha de asombrar pues, que intente eludir esas obligaciones por medio de artificios, de una manera indirecta ?”

De este modo, el espíritu del fraude se ve sostenido por el perpetuo antagonismo que existe entre el interés general y los intereses particulares. La salvaguardia del primero exige que el derecho ponga trabas a los segundos.

En este conflicto, el hombre, naturalmente inclinado a dar la preferencia a su propio interés, tratará de burlar el derecho por medios aparentemente lícitos, es decir, recurrirá a la utilización de un medio lícito permitido por la ley para conseguir los resultados prohibidos por ella.

Con el presente trabajo, profundizamos estos temas en relación con la normativa laboral vigente en nuestro país, poniendo especial énfasis, en los medios de represión al fraude laboral que contempla el Código del Trabajo en su artículo 478, contextualizados en los conceptos doctrinarios contemplados en el Código Civil.

# TABLA DE CONTENIDO

Páginas

## **CAPITULO I.** El fraude en el Derecho.

1.1	Concepto.....	6-8
1.2.	Elementos del Fraude.....	9
1.3.	Sanción al fraude en al Código Civil.....	10
1.4	El Fraude en el derecho del trabajo.....	11-16
1.5	Principio de la primacía de la realidad en relación con el artículo 478.....	17-20

## **CAPITULO II.** La Simulación.

2.1.	Concepto.....	21-22
2.2.	Simulación lícita e ilícita.....	22
2.3.	Clasificación : Absoluta y relativa.....	23-26
2.4.	La simulación y la reforma laboral Ley N° 19.759.....	27-31
2.6.	Efectos jurídicos de la simulación en el Derecho del Trabajo.....	32-33
2.7.	Acción de simulación : características.....	34-35
2.8.	Prueba de la simulación.....	35
2.9.	Sanción a la simulación: multas y responsabilidad solidaria.....	36-37
3.	La prescripción de la acción de simulación.....	38-42
3.1.	El fraude y la simulación: Diferencias.....	42-43

**CAPITULO III.** Subterfugio.

3.1. El subterfugio del artículo 478 .....44-46  
3.2. Sanción al subterfugio.....46-48

**CAPITULO IV.** La empresa en el Código del Trabajo.

4.1. Concepto.....50-57  
4.2. Función e importancia.....58  
4.3. Cambio de dominio de la empresa : Consecuencias.....59-60  
4.4. El artículo 3º del Código del Trabajo.....61-63

**CAPITULO V.** Jurisprudencia

5.1 Corte Suprema.....64  
5.2. Doctrina.....65  
5.3. Reseña de la sentencia.....65-66  
5.4. Fallo.....67-68  
5.5. Fallo Recurso de casación en el fondo.....69-72  
5.6 Corte de Apelaciones. Concepto de empresa.....73-78  
5.7 Juzgado de Letras del Trabajo. Subterfugio.....79-82

**CONCLUSIONES VI.**.....83

<b>BIBLIOGRAFIA CONSULTADA VII.....</b>	<b>84-86</b>
---	--------------

## **CAPITULO I**

### **1. EI FRAUDE EN EL DERECHO**

#### **1.1. CONCEPTO.**

Etimológicamente, el termino fraude, proviene de la voz latina Graus, fraudis, que significa, “mala fe, engaño, fraude, falsedad, astucia, malicia, perfidia”. Podemos agregar a ello el sentido en la lengua española cual sería “engaño, inexactitud consciente, abuso de confianza que produce o prepara un daño generalmente materia”. En conclusión, afirmamos que el fraude es, la infracción consciente e indirecta de un deber jurídico, sea este de origen legal o convencional, con el fin de obtener un provecho.

Los autores distinguen entre fraude a la ley en sentido amplio y en sentido restringido. En sentido amplio se define como: “Toda operación, toda maniobra cuyo objeto es eludir una disposición expresa de la ley o ponerse en condiciones de invocar una ley contrariamente a su espíritu”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Legeropoulo, Alexander, ob.cit, p.4.

En sentido restringido, consiste “en actos, reales, queridos y realizados efectivamente, pero combinados de tal manera que, aún siendo lícitos en sí, permiten burlar la ley y hacerla producir efectos contrarios a su espíritu y su fin”<sup>2</sup>.

El fraude a la Ley en sentido amplio, comprende a la simulación, y todos los fraudes, tales como las falsas declaraciones, los falsos testimonios, el soborno de testigos, la corrupción de funcionarios y el fraude a la ley en sentido estricto.

Respecto al fraude a la ley en sentido restringido, existen diversos conceptos, según la forma en que está concebido.

La generalidad de los autores italianos considera que en el fraude a la ley debe existir intención de defraudar y el resultado obtenido debe ser análogo al prohibido pero no el mismo. Son de esta posición: Barassi, Cariota, Messineo y Santero. Este último define el negocio en fraude a la ley en los siguientes términos: “ El negocio en fraude de la ley es aquel por medio del cual se intenta eludir una norma imperativa que prohíbe

---

<sup>2</sup> idem.



conseguir con el negocio un resultado determinado, persiguiendo un resultado análogo “<sup>3</sup>

La doctrina subjetivista del fraude a la ley expuesta, ha sido criticada, porque, el resultado obtenido puede ser uno equivalente, como el mismo prohibido por la ley, opinión que compartimos.

La doctrina jurídica nacional, lo define en los siguientes términos: “El fraude a la ley consiste en la celebración de varias formas jurídicas permitidas por la ley, las cuales juntas y combinadas, producen un resultado que la ley prohíbe. El fraude a la ley no burla la letra de la ley, sino sólo su espíritu.” <sup>4</sup>

El “vocabulario jurídico”, lo define en derecho civil como un “Acto jurídico en sí mismo válido que se otorga con la exclusiva finalidad de evitar la aplicación de una ley imperativa o prohibitiva, y que por ese motivo es anulado en ciertos casos por la ley o la jurisprudencia. Ej: donación disfrazada entre cónyuges, para escapar a la regla de la revocabilidad.”

---

<sup>3</sup> Santero Passareli, Francisco: “Doctrinas generales del derecho civil”, trad. De A. Luna Serrano, Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1964, p.225.

<sup>4</sup> Diez Duarte, Raúl: “ La simulación de contrato en el Código Civil Chileno”, 2ª. Edic., Edit. Fallos del Mes, Santiago , 1982, p.249

## **1.2. ELEMENTOS DEL FRAUDE**

El concepto de fraude está constituido por los siguientes elementos:

- a).- La frustración: el fraude frustra la finalidad de la ley o de la convención, es decir, constituye una infracción de un deber jurídico,
- b).- La noción de infracción indirecta: el fraude es una infracción indirecta, esto es, no frontal y abierta, sino una que opera haciendo vana la norma, eludiéndola, rodeándola de modo que no sea aplicable al caso, o para que no cumpla su finalidad.
- c).- La intencionalidad: el fraude es un actuar intencional, en cuanto hay una búsqueda conciente de la elusión de la norma que regula imperativamente la situación. Esta conciencia se manifiesta en la elección de un camino indirecto, puesto que dicha decisión se toma justamente para evitar los inconvenientes del camino directo.
- d).- La persecución de un provecho: el fraude es un acto que se realiza para obtener un provecho, lo que entre otras cosas, lo distingue del dolo

### **1.3. SANCION AL FRAUDE EN EL CODIGO CIVIL**

Estimamos que una vez determinada en forma clara la intención fraudulenta, debe declararse la nulidad de los actos ejecutados, porque el artículo 10 del Código Civil al sancionar con la nulidad absoluta los actos jurídicos prohibidos por la ley, sanciona el resultado que la prohibición quiere impedir, cualesquiera que sean las formas de que se hubieren valido las partes.

El problema del fraude a la ley, se afirma, es un caso de interpretación del derecho en el que corresponde al juez determinar el propósito de las partes de violar la norma legal y los perjuicios que con esta violación indirecta se causan.

#### **1.4. EL FRAUDE EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

La norma del artículo 478 inciso primero señala expresamente lo siguiente: "Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y los terceros deberán responder solidariamente por los derechos laborales y previsionales que correspondan al trabajador."

Del examen literal de la norma citada es posible señalar como elementos constitutivos de la conducta calificada y sancionada como ilegal, los siguientes:

a) Que una persona natural o jurídica tenga la calidad de empleador respecto de un trabajador, cuestión determinada en nuestro ordenamiento jurídico por el criterio de subordinación o dependencia, es decir, debe ser considerado empleador quien, en la realidad de los hechos, actúa como acreedor de los servicios y deudor de las prestaciones laborales.

Lo anterior se colige, de lo expresamente dispuesto en el artículo 3, letra a.), del Código del Trabajo, que señala que debe entenderse por empleador: "la persona natural o jurídica que **utiliza** los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo", y determina, además, en la letra b.) Que por trabajador se entiende: "toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

b.) Que el verdadero empleador no tenga escriturado el respectivo contrato de trabajo en calidad de empleador, esto es, que pese a encontrarse encuadrado dentro de la situación a la que se refiere el artículo 3 del Código del Trabajo citado, esto es, recibe y utiliza los servicios personales del trabajador en condiciones de dependencia y subordinación, no haya dado cumplimiento a la exigencia establecida en el artículo 9 del mismo texto legal, en cuanto exige, precisamente, al empleador la escrituración de la relación laboral respectiva. El citado precepto dispone que: "El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

c.) Que concurra la presencia de un tercero, persona natural o jurídica, que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador, ya sea a título de empleador o de cualquier otro, produciendo como resultado el encubrimiento del vínculo laboral que existe entre el verdadero empleador y el trabajador involucrado.

De este modo, analizado los elementos constitutivos de la conducta sancionada por el artículo 478 inciso 1° recién descritos, es posible señalar que se trata de una típica figura de fraude laboral, esto es, un caso en que un sujeto de derecho incumple una norma legal, mediante una conducta aparente y formalmente ajustada a otra ley, que da cobertura al acto, pero que disimula o encubre la elusión de la primera, es decir, se defrauda la ley mediante la utilización de la simulación por interposición de persona, como lo veremos en detalle más adelante.

En efecto, existe un sujeto de derecho que incumple una norma legal precisa: el artículo 3 del Código del Trabajo, que señala quien debe ser considerado empleador para todos los efectos legales en el orden laboral, mediante la interposición de un tercero, que aparece como empleador, pero que en rigor, y apreciada la realidad, no hace sino encubrir o disimular al real empleador, produciendo la elusión de la norma citada

del Código del Trabajo y de todas las restantes que derivan de la identidad del empleador.

Así, la conducta sancionada por el citado artículo 478, en nuestra opinión, es la elusión o encubrimiento de la calidad de empleador a través de un tercero, lo que importa una evidente infracción a las propias definiciones legales contenidas en el artículo 3 del Código del Trabajo, y que por expreso mandato legal del inciso final del mismo artículo, debe ser sancionado en conformidad al artículo 478 del Código del Trabajo.

Todo lo cual se refrenda por el inciso final del artículo 3 del Código del Trabajo, que señala textualmente lo siguiente: "Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este Código".

De este modo, es fácil advertir que el contenido del artículo 3 y del artículo 478, son complementarios, en la medida que los conceptos fijados en uno, especialmente el de empleador, viene a ser sancionado en el otro, ya sea tanto por la vía del fraude laboral del inciso primero como por la vía de subterfugio del inciso segundo.

Por otra parte, esta forma de entender la conducta ilícita del artículo 478 inciso primero del Código del Trabajo, es coherente con la jurisprudencia administrativa emanada de este Servicio, que había señalado en dictamen N° 5487, del 22.09.1993, que la situación en que un empleador recibía y utilizaba los servicios de trabajadores, en condiciones de dependencia y subordinación, pero cuyos contratos de trabajo o cualquiera otros estaban escriturados con terceros, no se ajusta a nuestra legislación laboral, en cuanto "no existe norma de derecho laboral que pudiese apoyar o legitimar una eventual legalidad del vínculo entre trabajadores y determinados agentes o representantes de empresas colocadoras", atendido sobre todo el hecho de que en " nuestra legislación laboral es empleador quien actúa como tal ".

De este modo, en rigor, la figura que el inciso primero del artículo 478 se refiere a una situación de fraude, por la vía de simulación del empleador.

En efecto, en la figura legal, el tercero sólo sirve de aparente empleador, un prestanombre (en francés, *prête-nom*) para otra., configurándose el ilícito



por la presencia de un resultado elusivo de la legislación laboral, y más específicamente de las normas imperativas referidas a quien es el empleador y a quien debe responder por las obligaciones laborales, supuesto fundamental de la aplicación de todo el resto de la normativa legal laboral, y razón del disvalor que el legislador ha asociado a este ilícito laboral.

A modo de síntesis, afirmamos que el artículo 478 sirve de norma sancionadora del fraude Laboral, para lo cual tipifica y sanciona dos conductas que lo configuran: la simulación en el inciso 1º y el subterfugio en el inciso 2º, del artículo 478.

En los párrafos siguientes nos dedicaremos al análisis de uno y otro concepto, y su expresión en la actual normativa del trabajo.

## **1.5 EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 478**

El derecho laboral chileno reconoce como base positiva, el denominado principio de la primacía de la realidad. Sin embargo, no existe actualmente en la legislación laboral una definición que nos permita su mejor comprensión.

No obstante, la jurisprudencia judicial ha establecido, acogiendo dicho principio, que " en caso de desacuerdo entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe estarse de preferencia a lo primero, de acuerdo a lo previsto por el artículo 8 del Código del Trabajo",

En la doctrina, cabe destacar que esta idea se relaciona con la expresión de Mario De la Cueva, en el sentido de que el contrato de trabajo sería un "Contrato – realidad", expresión que alude a dos situaciones distintas:

a) Que para pretender la protección del derecho del trabajo, no basta el contrato sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea. Esta es la idea básica centrada en la noción de relación de trabajo.<sup>5</sup>

b) En materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales, principio denominado de primacía de la realidad.

En este párrafo nos centraremos en el análisis de esta segunda idea, que hace prevalecer en el ámbito laboral lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que luzca en documentos, formularios e instrumentos de control.

El principio en comento se manifiesta, en el caso concreto del artículo 478, en la necesidad de sancionar el acto fraudulento del verdadero empleador, quien se oculta tras un tercero que detenta, solo en la formalidad, el carácter de empleador pero que no ejerce, en el plano de la realidad, ni la potestad de mando ni la dependencia respecto del

---

<sup>5</sup> Ligado a lo anterior estaría la precisión en relación con la clasificación de los contratos, toda vez, que el contrato de trabajo dejaría de ser consensual desde el momento en que, para surgir a la vida del derecho, no basta el simple acuerdo de voluntades.

trabajador, atributos que definen legalmente a quien debe considerarse como tal.

En concordancia con ello, la Dirección del Trabajo sustenta que; "la existencia de una relación laboral y los hechos constitutivos del vínculo de subordinación y dependencia priman sobre la simple materialidad de contratos de trabajo celebrados por escrito con una empresa distinta del empleador real. Dicha relación laboral se prueba con antecedentes que demuestran que los trabajadores realizan sus labores en dependencias de este último, que ocupan elementos de trabajo de su propiedad, que sus remuneraciones se pagan en sus recintos y por su cajero que es de su dependencia, que un trabajador del mismo controla su asistencia, que los supervigila un empleado de esa firma y que, por último, quien figura como empleador en el contrato.... carece de dirección y supervigilancia sobre los trabajadores y no pudo haberles seleccionado para contratarlos." <sup>6</sup>

A partir de lo ya expuesto, estamos en condiciones de afirmar que el principio de primacía de la realidad, refrendado por la jurisprudencia judicial citada, es plenamente coherente con la finalidad perseguida por

---

<sup>6</sup> Corte Suprema, rol N° 655-99, 16.04.1990, Repertorio de Legislación y Jurisprudencia, Tomo I, p 25, Editorial Jurídica, 2002.

el legislador a través de la nueva redacción del artículo 478 inciso primero del Código del Trabajo: evitar situaciones de fraude, mediante el encubrimiento del verdadero empleador, dando prioridad a los hechos por sobre los documentos o acuerdos formales.

## **CAPITULO II**

### **2. LA SIMULACION**

#### **2.1. CONCEPTO**

La simulación consiste en el hecho de crear un acto aparente que no corresponde a ninguno real, o en disfrazar total o parcialmente un acto verdadero bajo la apariencia de otro. Hay simulación cuando la declaración de voluntad constitutiva de un acto jurídico se dirige, por la persona que la hace, a otra con la cual se está de acuerdo en no darle eficacia alguna o esconder bajo ese acto aparente otro distinto realmente querido. Dicha otra persona puede ser una de las dos partes de un acto jurídico bilateral o el destinatario de una declaración unilateral de voluntad recepticia, es decir, la que para producir sus efectos jurídicos necesita ser comunicada a otro u otros sujetos determinados, como, por ejemplo, el arrendatario al que debe notificarse el desahucio.

La declaración aparente es una mera ficción, realizada con el fin de engañar a terceros. Detrás de esta declaración fingida, aparente, existe una contradecación oculta que expresa la verdadera voluntad de lo

convenido en la ficción, cual es la de no celebrar acto jurídico alguno o la de concluir otro diverso del fingido.

## **2. 2. SIMULACIÓN LÍCITA E ILÍCITA**

La primera no persigue fines dolosos, sino que se realiza por motivos plausibles. Ejemplo de simulación lícita es el de la declaración aparente que se hace con el fin de que el público no se imponga de ciertos negocios que, aunque lícitos, conviene, por razones comerciales, mantener en secreto. La segunda, requiere para su configuración una intención querida y consciente entre las partes destinada a engañar a terceros. En la práctica, sin embargo, las simulaciones, en su mayoría, son fraudulentas, llevadas a cabo en perjuicio de terceros.

## 2.3. CLASIFICACIÓN: ABSOLUTA Y RELATIVA

### SIMULACION ABSOLUTA

En ésta falta el consentimiento para generar el acto simulado y cualquier otro; en consecuencia, entre las partes el acto simulado es nulo de nulidad absoluta.<sup>7</sup> En efecto, hay simulación absoluta, cuando el acto jurídico sólo existe en apariencia, y carece de un contenido real y serio, al decir del profesor Enrique Paillas “Las partes no quieren el acto, sino tan sólo la ilusión exterior que el mismo produce”.<sup>8</sup> Ejemplo típico es el del deudor que finge vender algunos bienes a un amigo, con el cual está de acuerdo, a fin de sustraerlos de la inminente acción ejecutiva de los acreedores.

---

<sup>7</sup> Así se desprende, a contrario sensu, de la disposición del Código Civil que declara que las escrituras privadas o contraescrituras hechas por los contratantes para alterar lo pactado en escritura pública, no producen efectos contra terceros (art. 1707), por lo cual debe concluirse que son válidas entre las partes.

<sup>8</sup> Enrique Paillas, “La simulación en derecho privado. Doctrina y Jurisprudencia”. Capítulo II, “Simulación Absoluta”. Tercera. Edición, Editorial Jurídica, año 2003, pág. 19.



En el Derecho del Trabajo no se sanciona esta especie de simulación por lo que, en caso de darse sus presupuestos, debe alegarse en conformidad a la regla general del Derecho Civil.

En efecto, el artículo 478 en su primer inciso pretende sancionar, únicamente, el fraude por vía de la simulación por interposición de un tercero, y no las otras especies de simulación como la absoluta.

### SIMULACION RELATIVA

Existe simulación relativa cuando aparentemente se celebra un acto jurídico, pero en realidad se quiere realizar otro. En la simulación relativa hay dos actos jurídicos: 1º. el ostensible, simulado, ficticio o aparente, que es el que las partes han fingido realizar, y 2º. El acto oculto, sincero, real o disimulado, que es el que efectivamente las partes han querido llevar a cabo y destinado a quedar en secreto.

La diversidad entre el acto jurídico aparente o simulado y el efectivo o disimulado puede residir:

a) En la naturaleza del acto, como ocurre por ejemplo en la donación disimulada detrás de una aparente compraventa. En materia laboral estamos ante ella, en la hipótesis de que a un trabajador se le simule el

contrato de trabajo en un contrato a honorarios. Para atacarla, no corresponde utilizar el artículo 478 del Código del Trabajo el que no la sanciona, sino que habrá que recurrir a alguna norma especial que la regule o a la normativa Civil.

b) En el objeto, como por ejemplo, se declara, en el acto ostensible o simulado, vender una cosa en un millón de pesos, pero en la contradecларación o acto disimulado se dice que es de dos millones. En materias laborales se presenta dicha simulación cuando, por ejemplo, en el acto aparente se expresa que los servicios que prestará la mujer que se contrata serán los de empleada de casa particular, pero en el acto secreto o disimulado se establece que son los de prostituta., para su sanción se deberá seguir la misma regla anterior.

c) En los sujetos que celebran el acto, como, por ejemplo, A finge vender a B, pero en realidad vende a C. En el acto secreto o contradecларación deben concurrir tanto los contrayentes efectivos (A y C) como el aparente (B). El procedimiento recibe el nombre de interposición ficticia o simulada de persona<sup>9</sup>: el contrayente efectivo y

---

<sup>9</sup> No debe confundirse la interposición simulada de persona con la interposición real de la misma. En el primer caso el vínculo jurídico verdadero no se establece con la persona interpuesta, pero sí en el segundo, la cual se presta a formar, en su propio nombre, dicho vínculo que en realidad interesa a otra que permanece ajena al contrato.

oculto (C) se llama interponente, y el que aparece en su lugar (B) se llama interpuesto (también se le suele llamar prestanombre, testaferro, etc.).

Es ésta especie de simulación la que se sanciona en el ámbito laboral, mediante el artículo 478 del Código del Trabajo, en consecuencia, las otras especies de simulación, al no sancionarse especialmente en el Código del Trabajo, corresponde sancionarla al ámbito Civil o se aplica una norma especial si lo hubiere.

La simulación que se sanciona en dicho artículo, no supone dos actos jurídicos de naturaleza distinta: el disimulado y el simulado, sino uno solo, cual es; la contratación de trabajadores pero utilizando para ello un tercero, dándose así los presupuestos de la simulación por interposición de sujetos, con la particularidad de que si genera consecuencias lesivas para los derechos de los trabajadores, es decir, pérdida o disminución, de los derechos laborales, nace de ella una acción solidaria para hacer responsables a ambos empleadores de los derechos defraudados, todo lo cual, se refrenda por la norma al decir que “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y los terceros deberán responder solidariamente por los derechos laborales y provisionales que correspondan al trabajador”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Código del Trabajo, Título Final, artículo 478, inciso primero.

## **2.4. LA SIMULACIÓN Y LA REFORMA LABORAL**

### **LEY N° 19.759**

Como hemos dicho, la ley N° 19.759 lleva a cabo una modificación del artículo 478 del Código del Trabajo, eliminando del inciso primero la expresión "dolosamente", quedando como tipo descriptor de la conducta sancionada la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros a secas, cuestión que lleva a la conclusión de que la configuración del fraude no requiere ninguna intencionalidad destinada a engañar o perjudicar a terceros, incluyendo al trabajador, sólo el resultado de encubrimiento del verdadero vínculo laboral.

Los efectos dañinos de dicha infracción para los Trabajadores son evidentes, a modo meramente ejemplar señalaremos los siguientes:

La práctica de la simulación implica que los trabajadores no podrán exigir sus deudas a sus reales empleadores, puesto que, formalmente fueron contratados por empresa que puede ser insolvente, o estar descapitalizada o ser de papel, además, puede suceder que quede en tela

de juicio la real vigencia de los derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva, en atención, a que por lo general, dichos trabajadores son contratados temporalmente, tienen alta rotación en los trabajos y poco contacto entre ellos.

Con lo expuesto, queda claro que la modificación del artículo en comento conlleva importantes beneficios para los eventuales perjudicados con la simulación, al ser ésta concebida como la alteración aparente de la realidad en cuanto a quien es la parte empleadora del contrato de trabajo, es precisamente la existencia de esta apariencia lo que permitirá a la Dirección del Trabajo fiscalizar la situación concreta, sin necesidad de estimar mala fe, lo cual la agilizará tremendamente.

Además de facilitar la carga de la prueba, ya que bastará con acreditar un vínculo directo para tener por establecida esta figura que se sanciona.

No obstante ello, se abre un amplio campo de debate iniciado en la discusión parlamentaria del proyecto de ley de reforma tantas veces citada, en el cual se propuso una indicación en el sentido de reponer en la redacción del inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, la expresión "dolosamente", lo que fue rechazado en la votación respectiva, porque se señaló que con esa indicación, y con el restablecimiento de la

expresión "dolosamente", se "esta intentando crear las condiciones para el resquicio: en caso de existir simulación, tendría que ser, además, dolosa", lo que "entraña un problema legal de difícil resolución y que, por lo tanto, da pie a impugnaciones jurídicas de distinto orden" <sup>11</sup>.

Precisamente, es la gravedad de la conducta fraudulenta a la que se refiere el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, ha llevado al legislador a prescindir de la expresión "dolosamente", lo que viene a relevar que se trata de una conducta que merece el reproche jurídico por encubrir a las partes el verdadero vínculo laboral, más allá de la presencia o no de una determinada intencionalidad ó subjetividad.

De esta manera ha quedado claramente establecido, que el fraude a la ley laboral contemplado por dicho precepto, sólo exige la existencia del resultado de elusión de las normas legales sobre la identidad del empleador, prescindiendo de la intencionalidad, lo que resulta absolutamente coherente con el mayor grado de sanción que el legislador ha atribuido al fraude laboral a partir de dicha Reforma.

---

<sup>11</sup> Compilación de Textos Oficiales del Debate Parlamentario, Historia de la Ley, Ley N° 19.759, volumen III, Biblioteca del Congreso Nacional, 2001, p 792)

La posibilidad de existencia de fraude legal sin la exigencia de una intencionalidad fraudulenta es plenamente reconocida en el derecho comparado, y forma parte de la definición legal que aporta el artículo 6 del Código Civil español, único Código que contempla esta figura de manera general, que señala que "los actos realizados al amparo del texto de una norma, que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se consideraran en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir", lo que ha permitido a la doctrina sostener que en el caso de fraude a la ley, al "no exigirse una intencionalidad específica basta el resultado prohibido para que se produzca el fraude"<sup>12</sup>

A la misma unánime conclusión han llegado en Chile los autores que han revisado la norma después de la reforma efectuada al inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, señalando que "esta supresión abre un campo extenso a la responsabilidad no dolosa y altera

---

<sup>12</sup> Espín Canovas, D. Manual de Derecho Civil, Vol I. Parte General, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1979, p 125.

fuertemente la prueba en juicio", de manera tal que el trabajador "no tendrá que acreditar dolo, sino puramente la simulación" <sup>13</sup>

En cuanto a la sanción contemplada a partir de la mencionada reforma, cabe hacer notar que el legislador estipulaba para estas conductas multas que iban de 1 a 12 UTM, las que ahora han sido aumentadas de 5 a 100 UTM, rango notablemente superior al anterior.

Dicha multa se observa aumentada, además, para el empleador que utilice cualquier subterfugio para eludir el cumplimiento de sus obligaciones laborales y provisionales, las que ahora podrá aplicarse por un monto de 10 a 150 UTM, aumentándose en media unida tributaria mensual, por cada trabajador afectado por la infracción, como lo veremos más adelante.

---

<sup>13</sup> Thayer, W. Comentario del Código del Trabajo, Editorial Jurídica, Chile, 2002, p 419.



## **2.5. EFECTOS JURIDICOS DE LA SIMULACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

En los párrafos anteriores, hemos señalado que el Código del Trabajo sanciona un tipo muy específico de simulación relativa: la interpósita persona, y en circunstancias muy precisas, descartándose otra especie de la misma.

Ahora veremos los efectos jurídicos derivadas de dicha simulación, es decir, las consecuencias que de ella derivan tanto para las partes cómo para los terceros, y los medios judiciales para su alegación.

En la especie, tanto para el empleador simulado como el aparente, en tanto partes, el verdadero empleador es el que utiliza en la realidad los servicios personales de o los trabajadores, es decir, el disimulado u oculto, como se ha explicitado en párrafos anteriores.

Para los trabajadores al ignoran la existencia de la simulación, en tanto terceros, están protegidos respecto de ella, ya que, según el criterio general en materia Civil, las contraescrituras que no alcanzan publicidad son inoponibles a los terceros. Creemos, aplicable éste criterio, más allá del hecho de que es muy difícil que los trabajadores ignoren quién es realmente su empleador, precisamente porque lo será quien ejerce en la

realidad la potestad de mando, no obstante, creemos que nos debemos referir al acuerdo ó contrato oculto entre los empleadores, es decir, el simulado y el disimulado, el cual es ignorado por los trabajadores, y por lo tanto, inoponibles a ellos.

En cuanto contrato de trabajo del tercero interpuesto, es válido en sí, y seguirá siéndolo, aún después de acreditada la simulación, frente al cual la ley ordena escriturar con el contratante-empleador oculto o disimulado, es decir, trasforma al empleador secreto en un empleador público, él que ya no podrá evitar la responsabilidad en tanto tal, más aún la ley autoriza a los trabajadores a invocar la responsabilidad solidaria de ambos empleadores respecto de las prestaciones laborales adeudadas.

## **2.7. ACCIÓN DE SIMULACION: CARACTERISTICAS**

En este párrafo haremos una síntesis de las características más relevantes de la acción de simulación, advertimos que en materia laboral sólo se contempla la posibilidad de hacerla valer como acción, y no como excepción, conclusión a la cual llegamos del examen general del artículo 478 y, especialmente, del inciso quinto, el que sólo se refiere a la “acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo.”

La acción de simulación es una acción personal y declarativa. Es personal, porque su titular está determinado por imperativo legal: los trabajadores víctimas de la simulación. Es declarativa, porque tiende a comprobar la existencia de la simulación y que vuelvan las cosas a la realidad, develando al empleador oculto a quien se sanciona especialmente haciéndolo responsable solidario junto el tercero, además de obligarlo a escriturar un nuevo contrato de trabajo en el cual figurará como parte empleadora

Cabe destacar el hecho de que la ley eleva la multa administrativa al empleador que incurre en simulación de a 5 a 100 unidades tributarias

mensuales, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474. Como se aprecia, hace aplicable el procedimiento administrativo de reclamo por sanciones por infracciones a las leyes y reglamentos vigentes.

## **2.7. PRUEBA DE LA SIMULACIÓN**

Los trabajadores pueden probar la simulación por todos los medios que la ley franquea incluso testigos. Al respecto no rige la limitación según la cual "al que demanda una cosa de más de dos unidades tributarias de valor no se le admitirá la prueba de testigos, aunque limite a ese valor la demanda" (C. Civil, art. 1710 inc. 1º). Y esta norma no rige ni se aplica porque no se trata de probar una prestación, sino la simulación. También la simulación puede establecerse mediante presunciones.

Como hemos dicho que el titular de esta acción son los trabajadores víctimas de la misma, en ellos recae la carga de probar en armonía con lo dispuesto en el artículo 1699 del Código Civil

## **2.8. SANCIÓN A LA SIMULACIÓN: MULTAS Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.**

En cuanto a las sanciones se contemplan en el artículo 478 inciso 1° del Código del Trabajo, el que después de la última enmienda, agravó la sanción a los empleadores que incurran tanto en simulación en la contratación de trabajadores como en subterfugio de su individualización o patrimonio.

Con la reforma legal se pretende desestimular, de mejor manera, el fraude laboral por vía de la simulación en la contratación de trabajadores, elevando las multas administrativas y haciendo responsables solidarios tanto al empleador como a los terceros que se han prestado para materializarla. Además, beneficia a la parte trabajadora que la pretenda alegar, al contemplar un plazo especial de prescripción extintiva de las acciones y derechos de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles, como lo veremos más adelante

Como hemos expuesto, una vez demostrada en juicio la simulación, hará nacer una acción civil en el campo laboral, destinada a hacer

efectiva la responsabilidad solidaria del empleador y él o los terceros, en cuanto al pago de las prestaciones laborales y provisionales adeudadas al trabajador, si bien, no es él único caso de responsabilidad solidaria en el Código del Trabajo, constituye una importante innovación para los acreedores de prestaciones laborales quienes podrán exigir sus créditos dirigiendo su acción sobre dos patrimonios a la vez, y no de manera subsidiaria, garantizando el pago efectivo de sus acreencias..

Si bien la simulación en el campo civil da lugar, además, a una acción penal para exigir el castigo de los que han celebrado dicho acto en perjuicio de terceros, la contratación simulada de trabajadores no daría lugar a ella, por el tratamiento especial que tiene la simulación en el ámbito laboral, debiendo atenerse a la sanción especial contemplada en é

### **3. LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCION DE SIMULACIÓN.**

El Código Civil define la Prescripción en el artículo 2492, cómo “un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones y derechos ajenos, por haberse poseído las cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto lapso de tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales.

Una acción o derecho se dice prescribir cuando se extingue por la prescripción.”

Como sabemos, en esta definición se engloban los dos tipos de prescripción que existen en el derecho: la adquisitiva y la extintiva, pudiendo definirse esta última como “un modo de extinguir las acciones y derechos ajenos, por no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto lapso de tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales.”

Siendo una definición legal nos atendremos a ella, sin embargo, en materia laboral la prescripción tiene la particularidad de suponer “la pérdida de los derechos nacidos de un contrato de trabajo, cuando no son

ejercitados por el titular de los mismo dentro del plazo que para ello fijan las normas legales”<sup>14</sup>

La doctrina ha sostenido que la prescripción va contra el derecho laboral al permitir la extinción de derechos irrenunciables para el trabajador. En realidad se contraponen dos principios básicos, la irrenunciabilidad de derechos laborales y la seguridad jurídica, primando esta última.

En la mayoría de los ordenamientos laborales el plazo de prescripción o de presunción de pago comienza a contabilizarse desde el término del contrato.

Sin embargo, en el Código del Trabajo se dispone en el artículo 480 que “los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles. Respecto de las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere el Código, establece que prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.”

Cómo se aprecia, el artículo distingue entre los derechos y las acciones provenientes de los actos y contratos, a la hora de establecer

---

<sup>14</sup> ALONSO GARCIA, MANUEL Curso de derecho del trabajo. Barcelona: Ariel, 1971 p.614.



plazo de prescripción extintiva. Para lo primero, se contempla un lapso de hasta dos años contados desde que fueron exigibles, para lo segundo seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Sin embargo, el problema de la prescripción laboral no radica fundamentalmente en la extensión de los plazos, sino desde cuándo se contabiliza dicho término<sup>15</sup>.

En efecto, la prescripción en la relación de trabajo plantea dificultades por el estado de inferioridad socioeconómica de una de las partes.<sup>16</sup>

El problema se centra en lo siguiente: en el derecho Chileno, la regla general en materia civil es que el plazo de prescripción se cuenta desde que la obligación se haya hecho exigible, Abeliuk dice “Nada más lógico que así sea: la prescripción supone una inactividad del acreedor pero como éste nada puede exigir mientras no le sea posible cobrar la obligación, tampoco puede aquella correr en su contra”<sup>17</sup>. Así, en los hechos, al acreedor-trabajador “no le es posible cobrar la obligación” mientras esté vigente el contrato.

---

<sup>15</sup> GHEZZI Y ROMMAGNOLI, op.cit, II Rapporto, p.339.

<sup>16</sup> GHEZZI Y ROMMAGNOLI, op.cit, II Rapporto, p.339

<sup>17</sup> ABELIUK MANASEVICH, RENE , Las Obligaciones, t. II, p.1004.

A nuestro juicio, no es afortunada la norma del artículo 480 del Código del Trabajo, en cuanto a la prescripción de los derechos laborales, toda vez que los plazos se contabilizan desde que los derechos fueron exigibles.

El temor al despido y a la pérdida de la fuente de trabajo, imposibilita que el trabajador accione por sus derechos en el caso de que la relación laboral esté vigente, toda vez que una actitud de dicha naturaleza perjudicaría el desarrollo de la relación laboral, es decir, se logra la inacción, lo cual, en la práctica, y con plazo de prescripción corriendo, significa una renuncia tácita a sus derechos.

Los terceros sólo pueden ejercitar la acción de simulación si tienen interés en tal declaración, ya que es un principio que "sin interés no hay acción". Sin embargo, en el ámbito laboral es la propia ley la que radica en los trabajadores defraudados la titularidad de la acción

En cuanto al cómputo del plazo; se comienza a computar desde el momento en que tuvieron conocimiento del acto disimulado u oculto. En cuanto al plazo de prescripción de dicha acción, el ámbito del trabajo se establece un plazo especial de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles.

Sin embargo, en ningún caso la acción de simulación puede entablarse después que haya operado la prescripción adquisitiva de la cosa en favor de la persona que la adquirió basándose en el contrato simulado u ostensible.

### **3.1. EL FRAUDE Y LA SIMULACION : DIFERENCIAS**

El fraude a la ley se diferencia de la simulación, porque ésta supone una apariencia de realidad, en tanto que el fraude a la ley consiste en actos reales queridos, realizados efectivamente y combinados de tal manera que aun siendo lícitos en sí, aisladamente considerados, permiten, como resultado de la combinación, burlar la ley y hacerla producir efectos contrarios a su espíritu y a su fin.

Mediante el fraude a la ley los interesados persiguen librarse de obligaciones impuestas por ella o un contrato, realizando actos ajustados aparentemente a la misma, pero que suponen una contravención o un falseamiento de su espíritu. Ejemplo: con el fin de burlar la prohibición de celebrar el contrato de compraventa entre cónyuges no divorciados perpetuamente (C. Civil art. 1796), uno de ellos vende efectivamente un

bien a un tercero, para que éste, a su vez, se lo venda a la mujer. No hay simulación porque las dos operaciones han sido reales y no aparentes.

Entre el fraude a la ley y la simulación cabe destacar las siguientes diferencias:

- 1.- El acto jurídico simulado produce sólo una apariencia de contrato; el acto concluido en fraude a la ley es real y verdadero.
- 2.- El acto simulado, cuando es ilícito, viola directamente la ley; el fraudulento, sólo en forma indirecta. Este último en sus formas externas respeta la ley, pero viola en el fondo su espíritu.
- 3.- La simulación puede ser lícita o ilícita; el fraude a la ley es siempre ilícito.

## **CAPITULO III**

### **3. SUBTERFUGIO**

#### **3.1. EL SUBTERFUGIO DEL ARTICULO 478**

El inciso segundo y tercero del artículo en comento, están referidos al subterfugio y la sanción legal a quienes incurren en él, señalando literalmente en su inciso 2º lo siguiente: “El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y provisionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.”

Como se aprecia, su nueva redacción es coherente con la finalidad de atacar de mejor manera el fraude laboral utilizando, ahora, la figura del subterfugio.

Para evitar interpretaciones ambiguas de su texto, dada la amplitud de sus términos, el legislador procedió a hacer claramente comprensible el contenido y alcance de la norma contenida en dicho inciso y, en consecuencia, delimitó su contenido fáctico en el inciso 3º, señalando a modo ejemplar, que “Quedan comprendidos dentro del concepto subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros, las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicio, y, entre los segundos, el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.”

No obstante lo anterior, el Código no define la noción misma de subterfugio, ni ningún otro concepto de los señalados en la norma, por lo que nos remitiremos a la definición contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la que entiende por subterfugio: “efugio, escapatoria, excusa artificiosa”; por ocultar: “esconder, tapar, disfrazar, encubrir a la vista., por disfrazar: “disimular, desfigurar la forma natural de alguien o de algo para que no sea conocida.”; por alterar: “ cambiar la esencia o forma de algo.” De lo expuesto, podemos

constatar la amplitud de la norma, lo que la hace aplicable a cualquier situación práctica en que se evidencie algún tipo de ocultamiento o alteración, ya sea de la individualización o patrimonio del empleador

Dicho inciso era desconocido antes de la referida reforma, la cual lo introdujo obedeciendo al hecho de que la ley no podía seguir desentendiéndose de la práctica de los empleadores de ocultar su identidad y la evasión de su responsabilidad a través de la figura del subterfugio, lo que muchas veces hacía inútil la ejecución de sentencias favorable a la parte trabajadora.

### **3.2. SANCIÓN AL SUBTERFUGIO**

Manifestación de la gravedad asignada por el legislador a la noción de subterfugio, estableció un mecanismo destinado a hacer prevalecer los derechos laborales burlados, mediante el establecimiento de las siguientes acciones, cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales del Trabajo:

1º Se establece una acción destinada a exigir el cumplimiento de los derechos laborales burlados, cuya titularidad corresponde a los trabajadores que son víctimas del subterfugio,

2° Además, se establece una acción destinada a hacer responsable al empleador por haber incurrido en el ilícito tipificado en el inciso segundo del artículo 478, vale decir, en el subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y provisionales que establece la ley o la convención.

De acuerdo a lo prescrito, al empleador que incurra en subterfugio será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 UTM, (rango notablemente superior al anterior, las que eran de 1 a 12 UTM), aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción.

Nos llama la atención, que el artículo en comento permite hacer efectiva estas acciones, por una razón de economía procesal, “conjuntamente”, debiendo entenderse por tal, a nuestro juicio, que deberá interponerse en el mismo escrito, pero a la vez, al utilizar el término podrán y no deberán, no se excluye el hecho que pueda interponerse de manera independiente durante el curso del juicio, si se presentan las circunstancias fácticas que lo configuran.

En cuanto a su aplicación, de acuerdo a lo preceptuado en el inciso quinto del artículo 478, la norma se remite expresamente al



procedimiento laboral ordinario y no faculta al inspector del trabajo a cursar sanciones administrativas, cuestión que sí ocurre tratándose de la contratación laboral simulada, contenida en el inciso 1º del artículo. 478, señalando que el conocimiento de la infracción, y la aplicación de la sanción señalada, "corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro." Es decir, con arreglo a las normas del procedimiento laboral de carácter general.

No queremos concluir, sin señalar, que en nuestra opinión, las consecuencias dañinas para los derechos laborales derivada de este tipo de prácticas, en contraste con la aplicación de la normativa del artículo 478, tienen una posibilidad de fin o, por lo menos, de morigeración lo cual debiera estimular su mayor conocimiento y utilización por parte de los abogados en la práctica forense.

## CAPITULO IV

### 4. LA EMPRESA EN EL CODIGO DEL TRABAJO.

#### 4.1 CONCEPTO

Actualmente, el Código del Trabajo<sup>18</sup> define la empresa para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social como **"toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada"**.

En el ámbito laboral, basado en el artículo 3 del Código del Trabajo, se entiende por empresa la organización jerárquica que tiene por objeto el ejercicio de una actividad económica en la cual tiene lugar la dinámica de las relaciones de trabajo. El primer problema a resolver, dice relación

---

<sup>18</sup> El Código del Trabajo de 1931 sólo mencionaba a la empresa como “una actividad del empleador” ( artículo 2 ), fue en el acta Constitucional N° 3, donde, por primera vez, se definió la empresa, al consignar que la empresa es “una comunidad humana de trabajo”. Posteriormente el Decreto Ley N° 1.006 ( llamado “Estatuto Social de la Empresa “ ) el que implantó el concepto que luego se recogió en el Decreto Ley N° 2.200 y , posteriormente, el actual Código del Trabajo.

precisamente con cómo debe ser entendido el concepto de empresa establecido en el Código del Trabajo.

Para ello, vamos a estudiar el contenido de la definición legal de Empresa, distinguiendo cada uno de sus elementos:

a) Una organización de medios personales, materiales e inmateriales: La amplitud de la fórmula legal es máxima, en el sentido de que todo medio sea de carácter patrimonial o personal, puede conformar parte de una empresa, siempre que se encuentre inserto en una organización.

b.) Bajo una dirección común: Para que exista empresa según la ley laboral, no basta un conjunto desordenado o meramente yuxtapuesto de medios personales o patrimoniales, sino que se requiere una organización que los integre, la que está dada por una dirección o control común.

De este modo, más allá de la diversidad jurídica bajo las cuales puedan encontrarse afectos los mencionados medios materiales o personales, incluidos los trabajadores, lo determinante, en definitiva, será su inclusión en una organización con una dirección común, la que está determinada por el sujeto de derecho que actúe como titular de la empresa respectiva.

c.) Para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos: La amplitud que el legislador pretendió atribuir a la noción de empresa queda de manifiesto con absoluta claridad al no restringir las finalidades de la empresa al “lucro”, sino prácticamente ampliarlas a la persecución de cualquier beneficio posible de ser conseguido con la respectiva organización.

Queda descartada una noción restringida de empresa, con connotaciones puramente económicas, sino más bien, todo lo contrario: deben considerarse para efectos laborales como empresa a organizaciones que a primera vista no parecerían tales como, por ejemplo, las Notarias o Archiveros judiciales.<sup>19</sup>

En atención a la amplitud de los fines. es que no parecen correctas las expresiones de parte de la doctrina, en orden a excluir a ciertos empleadores de la categoría de empresa: “cuando el acreedor de trabajo es una simple persona natural, un jefe de hogar que contrata los servicios de una trabajadora de casa particular, un abogado de ejercicio libre que contrata los servicios de una secretaria, un maestro que contrata los servicios de un ayudante para realizar un obra que le fue encomendada,

---

<sup>19</sup> Así lo ha señalado alguna sentencia, señalando que la finalidad económica, social, cultural o benéfica del Archivo Judicial corresponde “al servicio de ministro de fe que custodia procesos, libros, protocolos y da testimonio de ellos a los interesados ( Corte de Apelaciones de Santiago, 9.11.96).

etc., en todos estos casos habrá empleador y acreedor de trabajo, pero no existirá una empresa, cuya noción es esencialmente económica.”<sup>20</sup>

A nuestro juicio, por no tratarse del concepto económico de empresa, sino de uno jurídico laboral, es que una persona natural que sólo tiene a cargo un solo trabajador y sin fines de lucro (como el empleador de casa particular), reúne en torno a sí todos los elementos constitutivos que de acuerdo al legislador componen una empresa laboral.

d.) Dotada de una individualidad legal determinada: Se trata, quizá, del elemento más problemático de la definición de empresa del Código del Trabajo, especialmente por la inusual expresión elegida por el legislador, que no se encuentra recogida en ningún otro texto legal de nuestro ordenamiento jurídico. La doctrina ha señalado que “por individualidad legal determinada no debe entenderse el atributo de la personería jurídica, basta con un ser jurídico.”<sup>21</sup>

Dicho de otro modo, lo que el legislador exigiría es que alguien que tenga la calidad de sujeto de derecho (todo ente a quien el ordenamiento jurídico le reconoce la capacidad para ser titular de derecho y de

---

<sup>20</sup> Thayer, W y Novoa, P. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica, P. 141.

<sup>21</sup> Thayer, W y Novoa, P. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica, P. 142.

obligaciones), opere como el soporte de la empresa, y no necesariamente que se trate de una persona jurídica.

La empresa en sí, como una organización de medios bajo una dirección común, carece de personalidad jurídica, por lo que requiere un soporte sobre el cual el ordenamiento jurídico haga recaer las relaciones jurídicas que dicha organización pueda constituir que, en el caso del sistema jurídico chileno, podrá ser o una persona natural o una persona jurídica.

El problema, sin embargo, es que la imprecisa expresión legal invita con facilidad a una visión formalista de la empresa y que da lugar a considerar con indiferencia el problema acerca de quién debe ser entendido como soporte jurídico de una empresa laboral ( cualquier ente que tenga la calidad de individuo legal determinado ), e induce a poner acento en la idea de que basta con tener la calidad de sujeto de derecho, para poder ser considerado como el soporte de una organización de medios a la que se refiere el artículo 3 del Código del Trabajo.

No obstante, tal como señalaremos más adelante, para efectos laborales quien tiene la calidad de soporte jurídico y dota de individualidad legal determinada a la empresa, es el empleador, único

sujeto sobre el cual el Derecho del Trabajo hace recaer las obligaciones y responsabilidades derivadas de las relaciones de trabajo.

Vincular la exigencia de una “individualidad legal determinada”, sólo a la idea de personalidad jurídica, esto es, a un ente que tenga la calidad de sujeto de derecho, vacía el concepto de empresa a efectos laborales, ya que induce, especialmente en un medio legal altamente formalista como el nuestro, a entender que se podría tener la calidad de empresa laboral sin tener necesariamente la calidad de empleador, esto es, sin tener trabajadores.

En consecuencia, para actuar como soporte legal de una empresa, no basta sólo tener la calidad de sujeto de derecho, además se requiere que dicho sujeto de derecho tenga la calidad de empleador. En efecto, quién dirige y explota una empresa para efectos laborales no es cualquier sujeto de derecho, sino precisamente quien organiza los medios materiales de que habla el legislador a través de relaciones jurídico laborales, esto es, el empleador, persona sobre la cual, en última instancia, se harán recaer todos los efectos jurídico vinculados a las leyes laborales.

Por lo tanto, cada vez que exista un empleador necesaria e indefectiblemente existirá una empresa en términos laborales, conclusión

a la cual llegamos, partiendo del concepto mismo de empleador del artículo 3 del Código del Trabajo, como la persona natural o jurídica que recibe y utiliza los servicios subordinados de otro, lo que necesariamente importa una organización, que siempre estará dotada de una individualidad legal determinada, ya sea cómo persona natural o jurídica y que naturalmente persiga algunos de los fines contemplados en la norma citada.

De lo expuesto, destaca el hecho que la ley laboral parece olvidar, al menos en la redacción del artículo tercero, algo fundamental: establecer explícitamente la relación de la empresa con el empleador, sujeto que en las relaciones laborales actúa como el verdadero soporte jurídico de la empresa.

Luego de un examen de la normativa laboral podemos concluir que en el ámbito laboral los conceptos de empleador y empresa no pueden ser utilizados en forma indistinta, es más, el concepto de empresa sirve en nuestro Código del Trabajo, solamente, como “factor de modalización de las obligaciones del empleador en materias laborales, esto es, sirve para determinar cómo este debe cumplir con algunas de sus obligaciones laborales”<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Ugarte, José Luís, Revista Laboral Chilena, julio 2001, página 65.



Cómo ejemplo de esta función mencionaremos el artículo 38 N 7 que regula cómo el empleador debe otorgar el descanso semanal, artículo 76 que determina una de las formas en cómo el empleador puede otorgar el feriado anual, etc.

Se puede advertir de lo dicho, que el concepto de empresa que nuestra ley laboral establece, es en extremo amplio, no deja afuera ninguna actividad humana organizada de relevancia social, además de adolecer de una gran imprecisión generando ciertos problemas, que se han pretendido remediar con la reforma legal del mismo, como lo veremos más adelante.

En busca de una vinculación de la empresa con el empleador, se inserta la definición de empresa que recoge el proyecto de reforma laboral presentado por el gobierno en el mes de noviembre del 2000, que propone sustituir el actual concepto por el siguiente; “toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos.”

Como en la inmensa mayoría de los casos la empresa y el empleador están fácticamente confundidos, esta vinculación expresa en el texto, no generaría problemas adicionales, y para aquellos casos específicos en

que el empleador real se encuentra disociado de la empresa a la que formalmente está adscrito el trabajador, y del cual pueden derivarse problemas como los de afiliación de los trabajadores traspasados a filiales que no son sino una misma realidad productiva y organizativa, permitiría vincular el ejercicio de ciertos derechos laborales, como la afiliación sindical y otros ligados a él ( incluida la negociación colectiva), a la idea menos formalista del “ vínculo de subordinación y dependencia”, por sobre la de una “ individualidad legal determinada “, es decir, darle preeminencia a la realidad por sobre lo escrito.

En la discusión parlamentaria de la reforma al Código del Trabajo<sup>23</sup>, se pretendió, por parte de algunos legisladores, la idea de instituir un nuevo concepto de empresa, idea que no prosperó, no obstante ello, se procuró establecer una referencia en el artículo 3º referida a la sanción por la infracción de la normativa de las entidades a que se refiere dicho artículo, vinculándola al artículo 478.

---

<sup>23</sup> Reforma laboral. Ley 17.957, que comenzó a regir el 1 de diciembre de 2002

## 4.2. FUNCIÓN E IMPORTANCIA

El concepto de empresa en el ordenamiento laboral de nuestro país, no tiene la importancia que parece tener, ya que, en la generalidad de los casos en que las normas hacen referencia a la expresión “empresa”, aparece de modo indubitado que dicha referencia está hecha a su titular, esto es al empleador.

En otras palabras, no obstante que el legislador laboral ha sido prodigioso en utilizar la expresión “empresa”, en estricto rigor, no genera consecuencias distintas de las dadas a su soporte legal: el empleador, de modo tal, que cuando la ley habla de empresa, en términos estrictamente técnico jurídico, podemos reconducir en los hechos dichas menciones directamente a la de empleador.

De lo dicho, podemos concluir, que no es posible pretender que la “empresa” dentro de la estructura de nuestro ordenamiento jurídico laboral, sea una categoría de importancia, ya que no aparece, en general, tratado como ente diverso del empleador, siendo a nuestro juicio, un reflejo de la actividad económica del sujeto empleador

### **4.3. CAMBIO DE DOMINIO DE LA EMPRESA:**

#### **CONSECUENCIAS**

Seguiremos a la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo<sup>24</sup>, que ha establecido que: “en caso de modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores, emanados de sus contratos individuales o colectivos.”

Precisando lo anterior, es necesario tener presente que ésta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que los trabajadores no se encuentran ligados o vinculados al empleador sino que, por el contrario, a la empresa en si misma. Esta afirmación tiene su fundamento precisamente en lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, que ha distinguido entre empresa y empleador, vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que se encuentra a cargo de ella. Por esta razón, las modificaciones totales o parciales relativas al

---

<sup>24</sup> Dictamen Ordinario. N° 5.047/ 220, del 26 de Noviembre 2003. Efectos de alteración de dominio, posesión o mera tenencia. Negociación colectiva. Organizaciones sindicales.

dominio, posesión o mera tenencia que la afecten, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Este, y no otro, es el espíritu del legislador al establecer la norma que da cuenta el artículo 4º inciso 2º, del Código del Trabajo, antes mencionado, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no sólo de los beneficios derivados del contrato individual de trabajo sino que además se refiere a los instrumentos colectivos de trabajo, que “mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.”

Así, la afiliación sindical, la división, filialización, fusión o transformación de las sociedades, no constituyen causal legal de renuncia a las organización respectiva, de suerte tal que los trabajadores traspasados de una empresa determinada a otra, mantienen la calidad de afiliados al Sindicato constituido en la primera de ella, mientras voluntariamente no renuncien, sin perjuicio de lo que establezcan los propios estatutos.

### **4.3. EL ARTÍCULO 3º DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Cómo hemos visto la definición de empresa contemplada en dicho artículo, a pesar de tener carácter legal, dista mucho de ser pacífica, y los problemas derivados de la misma son innumerables.

El legislador pretende reaccionar en dicho contexto, y ha considerado especialmente el debate en curso, el que se ha centrado en torno a la posibilidad de que algunas empresas eludan sus obligaciones con los trabajadores, desnaturalizando el objeto que tuvo el legislador al definir empresa como tal.

Dentro de esta línea se inscribe el espíritu y contenido de la nueva redacción del artículo 478, que incorpora una inciso final al artículo 3º del texto, estableciendo que “Las infracciones a las normas que regulen las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este Código.”

En general, la finalidad de dicha enmienda, no es otra que la de hacer más eficaz la norma laboral y así evitar cualquier especie de fraude a la misma y la negación de los derechos laborales que está llamada a garantizar y, en relación especial con el tema que nos ocupa,

complementar el concepto de empresa señalado e el artículo 3° del Código del Trabajo, con el fin de sancionar aquellas prácticas irregulares por las cuales el concepto de empresa es utilizado para evadir derechos laborales y provisionales que afectan a trabajadores en forma individual o colectiva.

En conformidad a su nueva redacción, la infracción a las normas que regulen las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este código, es decir el legislador, para efectos de la sanción a su infracción se remite a dicho artículo, lo cual tiende a complementarlo, en la medida que en él, se contemplan sanciones a la infracciones en relación con la utilización del concepto “empresa”, y las especies de fraude más recurrentes a la normativa del trabajo, entre las cuales encontramos; la simulación y el subterfugio de la individualización o patrimonio, es decir, hace aplicable sanciones de multas, que se agrava a partir de la enmienda legal y estableciendo además, una responsabilidad solidaria entre el empleador y los terceros participantes.

A qué otras entidades se refiere el artículo 3° ?

a).- Se está refiriendo al concepto de empleador, que para efectos legales es “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, concepto relacionado con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo que dispone que: “ Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”.

b) Al trabajador, que define como “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.



## **CAPITULO V**

### **5. JURISPRUDENCIA**

#### **5.1. CORTE SUPREMA**

A continuación nos corresponde analizar la jurisprudencia sobre las materia tratadas, que advertimos es muy escasa, entre otras causas, por lo reciente de la reforma laboral que enmendó éste importante artículo de nuestro Código del Trabajo.

Su presentación la ordenaremos de acuerdo a la jerarquía del Tribunal del cual emanan; comenzaremos con la Corte Suprema, luego la Corte de Apelaciones y finalmente con la de un Juzgado de Letras del Trabajo.

## **5.2. DOCTRINA**

El procedimiento especial de reclamación judicial que consagra el artículo 478 del Código del Trabajo, respecto de las multas administrativas que imponga la Dirección del Trabajo no contempla apelación en contra de la sentencia que a su respecto se dicte, ajustándose a derecho la resolución que niega lugar a la concesión de la apelación interpuesta.

## **5.3. RESEÑA DE LA SENTENCIA**

Por sentencia de 14 de noviembre de 2002, según Ingreso N° 4.232-02, la Excma. Corte Suprema declaró inadmisibile el recurso de apelación deducido, quedando a firme la resolución de 2ª instancia dictada por la Corte de Valparaíso, que desestimó el recurso de hecho interpuesto en contra de una sentencia inapelable, quedando así establecida la doctrina reseñada en la suma.

En la especie, se trata de un recurso de hecho interpuesto por don Guillermo Hartmann González, en contra de la resolución dictada por el Juez del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, el que había negado la concesión de un recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia que rechazó un reclamo deducido por una multa administrativa impuesta por la Dirección del Trabajo.

Para decidirlo así, la Corte tuvo presente que el artículo 478 del Código del Trabajo hace aplicables a este tipo de reclamos las normas contenidas en el Título I del Libro V del Código del Trabajo, normas legales que no establecen recurso de apelación en contra de este tipo de sentencias, recurso que en consecuencia es inadmisibile.

De este modo se ha ajustado a derecho la resolución de 1ª instancia, por medio de la cual se negó lugar al recurso de apelación interpuesto.

Finalmente, la Excma. Corte Suprema declaró inadmisibile el recurso de apelación deducido en contra de la sentencia de segundo grado.

## 5.4. FALLO

Primero: Que como se expresa en lo expositivo el presente recurso de hecho persigue que se conceda la apelación interpuesta en contra de la resolución dictada en el procedimiento especial contemplado en el artículo 478 del Código del Trabajo.

Segundo: Que esta Corte Suprema sólo es tribunal de alzada en los casos en que la ley excepcional y expresamente le ha conferido dicha calidad; esto es, cuando ha creado determinadas acciones o recurso especiales y le ha encomendado el conocimiento del recurso de apelación que las partes interpongan en contra de las sentencias que se dicten en dichas acciones o recursos.

Tercero: Que, por lo expresado anteriormente y no encontrándose el recurso de apelación de que se trata en aquellas situaciones de excepción, éste no puede prosperar.

Cuarto: Que, a mayor abundamiento, y como lo ha resuelto reiteradamente esta Corte, los reclamos deducidos en contra de las multas impuestas por la Inspección del Trabajo son conocidas en única instancia por los tribunales correspondientes.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en el artículo 203 del Código de Procedimiento Civil y 98 del Código Orgánico de Tribunales, se declara inadmisibile el recurso de apelación concedido.

## **5.5 FALLO RECURSO DE CASACION EN EL FONDO**

El trece de agosto de 2003, la corte suprema en causa rol 4.005-02, se pronuncia sobre recurso de casación en el fondo deducido contra sentencia dictada por la corte de apelaciones, la que a su vez falló un recurso de apelación contra sentencia del segundo juzgado del trabajo de Santiago, de 2 de abril del 2001, en la cual el juez de primer grado, acogió la demanda, declarando que las sociedad demandadas Comditex Ltda., Servitex Ltda. y Bordatex Ltda. son responsables solidariamente del pago de las remuneraciones adeudadas a los trabajadores demandantes, correspondientes al período Octubre de 1999 hasta la fecha de término de la relación laboral, menos los abonos efectuados, con costas.

Apelada dicha sentencia una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, la confirmó, con declaración que cada una de las sociedades ya mencionadas, queda condenada al pago de las prestaciones indicadas en la sentencia de primer grado, deben responder únicamente de aquella deuda a sus respectivos trabajadores, individualizados en los fundamentos segundo y tercero de ésta sentencia, desestimándose la

solidaridad, por no haberse establecido que las citadas empresas, configuren un solo todo o sean coligados bajo una misma organización y con un giro único.

En contra de ésta última, la demandante dedujo recurso de casación en el fondo. Se ordenó traer los autos en relación y la Corte Suprema estableció en su considerando primero: que el recurrente ha denunciado la infracción a la norma contenida en el inciso 2 del artículo 4 del Código del Trabajo, sostiene que dicha norma establece responsabilidad solidaria de los derechos de los trabajadores, no sólo cuando ocurre un cambio material de empleador, por venta o cesión de la empresa, sino que también cuando un conjunto de empresas relacionadas que constituyen un holding, representan una sola unidad económica y conforme al principio de la realidad representan una sola entidad y deben responder indistintamente por las prestaciones respectivas, adeudadas a los actores que aparecen contratadas por cada una de las sociedades integrantes del holding. Segundo: Que para resolver adecuadamente la materia sometida al conocimiento de esta Corte, es necesario tener presente los siguientes antecedentes y hechos de la causa: Que los actores han deducido su acción en contra de las sociedades Comdítex Ltda.. Servitex Ltda.. Bordatex Ltda. e Invertex Limitada, ya que,

afirman, tienen una gestión común, los trabajadores son traspasadas de una empresa a la otra, y los activos son los mismos. Que la representación legal de las sociedades demandadas con excepción de Invertex Ltda.. la tiene, don Rodolfo Valdivieso Brieva, quien ha actuado en tal calidad en autos y ante la Inspección del Trabajo. Tercero: Que el artículo 3 del Código del Trabajo, contiene el concepto de empresa y al efecto señala ...se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. Cuarto: Que el último requisito establecido en la norma citada, según lo ha resuelto esta Corte, no debe entenderse el atributo de la personalidad jurídica. Basta un ser jurídico. Quinto: Que es un derecho del ser humano producir y tal derecho emana de su naturaleza. La ley sólo tiene que reconocerlo y ampararlo. Tal facultad del ser humano ha ido variando, en cuanto a su forma de ejercicio y ha ido adoptando evolucionados y diferentes modelos. Uno de ellos es el denominado holding o conjunto de empresas relacionadas, las que en general presentan un patrimonio común o parte de éste es compartido. Atento a tales cambios, en la especie, ha de hacerse primar el principio de la realidad , esto es, la



verdad o autenticidad en las relaciones laborales, aquello que son y no lo que las partes han querido que sean. Sexto: Que en la confrontación de los hechos de esta causa con las normas previstas en los artículos 3 y 4 del Código del Trabajo en examen y lo razonado, se evidencia que en el caso de autos se está en presencia de un holding. En efecto, ya 9sta dicho que las empresas individualizadas, aparte de tener la calidad de relacionadas, se ordenan bajo una misma dirección, lo que las hace actuar ante los trabajadores y terceros como unidad económica. Séptimo: Que, al concluir de un modo diverso, la sentencia infringe, desde luego, el citado artículo 3 y 4 del Código del Trabajo, configurándose un error de derecho que involucra una equivocada decisión del asunto planteado, lo que lleva a acoge el recurso interpuesto; Por estos fundamentos y de conformidad con lo previsto en los artículos 463 del Código del Trabajo, 764 y 767 del Código de Procedimiento Civil, SE ACOGE el recurso de casación en el fondo interpuesto y, por ende, SE ANULA la sentencia de treinta de agosto del dos mil dos, la que se reemplaza por la que, separadamente, se dicta a continuación.

## **5.6. CORTE DE APELACIONES**

### **CONCEPTO DE EMPRESA**

En causa rol N° 3634-2003, ante el Juzgado de Letras de Tomé se dicta sentencia definitiva el 29 de agosto de 2003, por la que rechaza la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por Juan Carlos Zárate Reyes en contra de Empresas Pingueral, fundado en el hecho de la falta de acreditación de la existencia del sujeto pasivo “empresas Pingueral.” Ante dicho fallo el abogado del actor, dedujo recurso de apelación en contra de la referida sentencia.

El recurso se funda en el hecho de que el trabajador ingresó al servicio del conjunto empresarial denominado Empresas Pingueral en el año 1991, habiendo trabajado para el Consorcio Inmobiliario Delta Pingueral Ltda., para la Sociedad Inmobiliaria Escuadrón S.A, para la sociedad Construcciones y Servicios Pingueral Ltda. y para el Consorcio Inmobiliario Pingueral Ltda. desempeñando diversas labores, todas en el Fundo Pingueral s/n ubicado en Dichato, Comuna de Tomé que es el domicilio de las referidas sociedades. Este holding lo integran además, Empresas Pingueral, las sociedades Inmobiliaria Pingueral S.A e

Inversiones Epsilon Ltda. Todas estas empresas empleadoras aparecen representadas por GUSTAVO YÁNQUEZ.

Este último, al contestar la demanda, lo hace como representante del Consorcio Inmobiliario Pingüeral Ltda., sosteniendo en su escrito que la demanda fue interpuesta en contra de una persona inexistente, toda vez que la demandada es EMPRESAS PINGÜERAL que no corresponde a una institución, ni empresa con personalidad jurídica y que el empleador del demandante era el CONSORCIO INMOBILIARIO PINGÜERAL LTDA., luego, tampoco era su empleador la persona natural de GUSTAVO YÁNQUEZ MERY, siendo en consecuencia, la demanda inoponible a su representada.

La Corte, sin embargo, estableció que “sobre el particular preciso es tener presente que en el contrato de trabajo celebrado entre el CONSORCIO INMOBILIARIO PINGÜERAL LTDA, se dejó constancia que para todos los efectos legales, laborales y previsionales se le reconoce al actor el tiempo trabajado para la Inmobiliaria Escuadrón S.A., para el Consorcio Inmobiliario Pingüeral Ltda. y para Construcciones y Servicios Pingüeral Ltda. lo que implica, a juicio del sentenciador, un reconocimiento expreso de que las empresas referidas están íntimamente ligadas formando una unidad económica”.

En los considerándoos más relevantes para nuestro estudio, la Corte estableció que; “al constar que el actor se desempeñó en el Fundo Pingueral ubicado en Dichato y que, Yánquez Mery es representante de las Sociedades Consorcio Inmobiliario Delta Pingueral Ltda., de la Inmobiliaria Escuadrón S.A., del Consorcio Inmobiliario Pingueral Ltda., de Construcciones y Servicios Pingueral Ltda., de Inmobiliaria Pingueral S.A. y de Inversiones Epsilon Ltda. y que es Presidente Ejecutivo de dichas Empresas, todas relacionadas con el Fundo Pingueral”.

Por escritura pública de 5 de noviembre de 1990, comparecen Helmut Stehr Wilckens y Héctor Henríquez Recabarren en representación de Empresa Constructora Delta S.A y GUSTAVO YÁNQUEZ MERY en representación de INMOBILIARIA PINGUERAL S.A. y constituyen una sociedad de responsabilidad limitada cuya razón social será CONSORCIO INMOBILIARIO DELTA- PINGUERAL LIMITADA y cuyo objeto social será el negocio inmobiliario que se efectuará desarrollando lo que se denominará Proyecto Pingueral y cualesquier acto o negocio relacionado con el principal.

Además, señaló que “el artículo 3 del Código del Trabajo contiene el concepto de empresa y al efecto señalase entiende por empresa toda

organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Que el último requisito establecido en la norma citada, según lo ha resuelto la Excma. Corte Suprema, no debe entenderse el atributo de la personalidad. Basta un ser jurídico.( C. Suprema, 13 de agosto de 2003, Gaceta Jurídica N278, pág. 224). El actor según aparece de sus contratos ha trabajado para diversas empresas que tienen una gestión y representante común, habiendo sido traspasado de una empresa a otra, desempeñándose en el Fundo Pingueral. Los contratos de trabajo del actor fueron todos firmados por Gustavo Yánquez Mery como representante de las diversas empresas empleadoras, conocidas como EMPRESAS PINGUERAL y es de público conocimiento que bajo esta denominación se promocionan los sitios y construcciones que se emplazan en el FUNDO PINGUERAL que están para la venta o arriendo del público.

Que es un derecho del ser humano producir y tal derecho emana de su naturaleza. La ley sólo tiene que reconocerlo y ampararlo. Tal facultad del ser humano ha ido variando, en cuanto a su forma de ejercicio y ha ido adoptando evolucionados y diferentes modelos. Uno de

ellos es el denominado holding o conjunto de empresas relacionadas, las que generalmente presentan un patrimonio común o parte de éste es compartido”.

Atento a tales cambios, en la especie ha de hacerse primar el principio de la realidad, esto es, la verdad o autenticidad en las relaciones laborales, aquello que son y no lo que las partes han querido que sean (sentencia citada).

De lo dicho, y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 3 y 4 del Código del trabajo, resulta evidente que en caso de autos estamos en presencia de un holding. En efecto, las empresas contratantes con el actor y demás citadas, aparte de estar relacionadas, se ordenan bajo una misma dirección, persiguen fines comunes, lo que las hace actuar ante los trabajadores y terceros como una unidad económica. El inciso 2 del artículo 4 recién citado debe interpretarse en el sentido de que el legislador pretendió evitar el artilugio de introducir modificaciones a las sociedades empresariales y con ello, se prive a los trabajadores de los derechos que la ley les reconoce y consagra en forma irrenunciable. El ordenamiento positivo consagra expresamente el caso de ignorancia o error sobre el sujeto jurídico contra quien el trabajador deberá dirigir su demanda, con el objeto de proteger sus legítimos derechos y, a la vez,

compensar de algún modo su desventaja evidente en la generalidad de los casos en la relación laboral (Corte Pedro Aguirre Cerda, 14 de marzo de 1996), en consecuencia, apreciando el mérito de autos conforme a la sana crítica y teniendo presente el principio de la realidad, debemos tener por establecida la relación laboral entre el actor y la demandada, que el actor individualiza como Empresas Pingueral pero que corresponde al CONSORCIO INMOBILIARIO PINGUERAL LIMITADA representado por GUSTAVO YÁÑQUEZ MERY quien en subsidio contestó la demanda y reconoce haber sido el empleador del actor y, aún más, haber puesto término al contrato de trabajo que le ligaba con Juan Carlos Zárate Reyes. Por lo tanto, la Corte resuelve acoger, con costas, la demanda de despido injustificado del actor, la demandada EMPRESAS PINGUERAL o CONSORCIO INMOBILIARIO PINGUERAL LIMITADA, representado por don Gustavo Andrés Yáñez Mery deberá pagar al actor las sumas por concepto de indemnización por falta de aviso previo y por concepto de indemnización por años de servicios.

## **5.7. JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO**

### **SUBTERFUGIO**

Por sentencia de 18 de octubre de 2003, según Ingreso N° 5690-01, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, se declaró no ha lugar a la tercería de dominio y posesión deducida, en juicio del trabajo, porque consideró que la empresa tercerista no es ajena al juicio, por estar relacionada con la empresa demandada.

En la especie, se trata de una demanda incidental de tercería dominio y posesión interpuesto por la Constructora Río Claro Limitada, en juicio laboral sobre despido indirecto, en contra del demandante del don Juan Guillermo Montiel Varas y Luís Opazo Robles, y de la demanda Compañía Minera Soledad Limitada, representada por don Eduardo Corral Llull, pretendiendo que, se excluya de la retención decretada el crédito de dinero de la tercerista en poder del deudor Forestal Mininco S.A., la que aduce, como fundamento, no tener relación con esta causa, de la que es tercera extraña.

Sin embargo, el sentenciador estimó que la tercerista no es ajena al juicio, porque ésta tiene su origen en la Sociedad de Transportes Río



Claro, es decir, en la demandada de la causa principal, cuya razón social y giro se modificó por escritura de 8 de agosto de 2004. Dicha fecha la estimó importante, pues los socios se reducen de 4 a 2 y el giro se amplía entre otros a la industria de la construcción y la minera extractiva. También estimó que al tener la tercerista registrado en Tesorería el mismo domicilio que la Cía. Minera Soledad Limitada, es decir, el mismo de la demandada en la causa principal.

Además, tomó en cuenta el hecho de que la constructora que se pretende ajena al pleito tenía originalmente como socios a la Sociedad de Inversiones San Cristóbal, cuyo representante legal y dueño del 90 % es, precisamente, el demandado Eduardo Correa Jul, representante legal y socio de Cía. Minera Soledad limitada, la que también tiene domicilio en el lugar del de la tercerista, y a Inversiones Santa Victoria Limitada, cuyo representante legal y dueño del 90 % es el demandado Juan Erratchou, representante legal y socio de Cía. Minera Soledad limitada, que también tiene domicilio en el lugar del de la tercerista. La modificación al contrato de prestación de servicios se hizo con estos socios pasando de manos de los Sres. Corral y Erratchou a manos de los Sres. Erratchou y Corral.

El es importante tomar en cuenta que el cambio de giro y razón social de la tercerista Constructora Río Claro, cuyos propietarios son en los hechos los mismos de Cía. Minera Soledad, es decir de la empresa demanda, se produce en el mismo mes en que empiezan los incumplimientos que llevaron a que los actores pusieran término a sus contratos de trabajo, aduciendo despido indirecto.

Además, el mismo contrato de prestación de servicios acompañado por la tercerista le da la razón en cuanto a que Constructora Río Claro es la continuadora de Cía. Minera Soledad, según se señala en la cláusula segunda, siendo el traspaso a título gratuito, pareciendo más un mandato.

En el mismo orden de cosas, válido es señalar, dado que los incumplimientos que dieron origen a la demanda por despido indirecto deducida por los actores se produjeron a partir del mes de agosto de 2001 y la sustitución de la tercerista en reemplazo de la Cía. Minera Soledad Limitada en el contrato con Forestal Mininco S. A., lo fue a partir del 01 de noviembre de ese mismo año,

Como se aprecia se dan los presupuestos fácticos que permiten la aplicación de lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, en cuanto a la utilización de subterfugio que signifiquen para los

trabajadores disminución o pérdida de sus derechos laborales, en especial, entre otras, la indemnización por años de servicios.

En consecuencia, el juez de la causa estimó que la tercería de dominio y posesión deducida debe ser rechazada.

## VI. CONCLUSIONES

A continuación, se señalarán aquellas conclusiones que se estiman más relevantes del estudio realizado.

1°. La institución del fraude a la ley tiene por finalidad velar por el respeto al ordenamiento jurídico, impidiendo que la ley sea burlada.

2°. El artículo 478, reformado por la ley N° 17.957, pretende atacar de manera más eficaz el fraude en el campo laboral.

3°. La conducta tipificada y sancionada por el inciso primero del artículo 478, es el fraude a la ya sea por vía de la simulación de inciso 1° como del subterfugio del inciso 2°.

4°. Además dicha norma, se aplica en el caso de infracción de las normas que regulan las entidades contempladas en el artículo 3 del Código del Trabajo, es decir, el empleador, el trabajador y la empresa.

5°. El concepto de empresa que establece el artículo 3° del Código del Trabajo, es un concepto amplio, pero esencialmente ambiguo, lo que a generado dificultades para su comprensión, que se han pretendido zanjar mediante la reforma al Código del Trabajo, que vincule, expresamente, el concepto de empresa con el de empleador.

## **VII. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA**

1. DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Departamento Jurídico. Ordinario N° 5487. 22 de septiembre de 1992.
2. DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Departamento Jurídico. N° 0922/ 0025, que fija el sentido y alcance del inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, del 11 de marzo de 2003
3. DIEZ DUARTE, RAUL. "La simulación de contrato en el Código Civil Chileno", 2ª. Edición., Editorial Fallos del Mes, Santiago, 1982.
4. FUENTES GUIÑEZ, RODRIGO ABELARDO. 2002. El Fraude a la Ley. Universidad de Concepción Fondo de Publicaciones. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Año 1993. p.123.
5. HISTORIA DE LA LEY: COMPILACIÓN DE TEXTOS OFICIALES DEL DEBATE PARLAMENTARIO. Ley 19.759 ( Diario Oficial, 5 octubre 2001.)
6. HUMERES NOGUER, HÉCTOR 2001. Reforma Laboral Ley N° 19.759. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile 2001. P.342.

7. LACALLE, MARIA CECILIA. "La simulación laboral del artículo 478:un caso de fraude a la ley; <[www.asimet.cl.simulación\\_lab\\_art\\_478.htm](http://www.asimet.cl/simulación_lab_art_478.htm) >
8. LIGEROPOULO, ALEXANDRE: "La defensa del derecho contra el fraude. Estudio sobre el problema del fraude a la ley", vol. 17, pp.1 y sgts., 1930.
9. MANUAL ELECTRÓNICO DE CONSULTAS LABORALES Y PROVISIONALES. (MELYP).pp.1154-1156
10. NUEVO CÓDIGO DEL TRABAJO. Editorial Jurídica Manuel Montt S.A. Ediciones Publiley. Segunda edición agosto de 2003.
11. RECURSO DE PROTECCIÓN. Giro de sociedad a través de filiales. Artículo 474 del Código del Trabajo. Corte de Apelaciones de Puerto Montt. Rol N° 3987-2003. Revista Laboral Chilena, abril 2004.pp 62-64
12. SANTERO PASSARELI, FRANCISCO. " Doctrinas Generales del Derecho Civil", trad. de A. Luna Serrano, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1964.
13. TERCERIA DE DOMINIO Y POSESIÓN, interpuesta por Constructora Río Claro Limitada. Causa rol N° 5690-01 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

14. UGARTE, JOSÉ LUIS. 2001. El concepto legal de empresa en el derecho laboral chileno: mucho ruido, pocas nueces. Revista Laboral Chilena, Julio año 2001pp.60-69.
15. VERGARA DEL RIO, MONICA. 2003. El Concepto de Empresa y los créditos laborales. Revista Laboral Chilena, Diciembre de 2003. pp. 69-71
16. VOCABULARIO JURÍDICO, bajo la dirección de Henri Capitant, trad. De Aquiles Horacio Guaglianone, EDICA. Desalma, Buenos Aires, 1986.
17. ZARATE CON EMPRESAS PINGUERAL, jurisprudencia Corte de Apelaciones. Recurso: 3634/2003-resolución 20672-Secretaria: Civil. Corte de Apelaciones de Concepción.







