



Universidad de Chile  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

**ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY N°20.760:  
VACÍOS Y APLICACIÓN PRÁCTICA DE SU ACTUAL REDACCIÓN**

**Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y  
Sociales**

Autor: Patricio Javier Varela Laso

Profesor Guía: Víctor Ricardo Juri Sabag

Santiago de Chile

Junio 2016

## Tabla de Contenido

	Páginas
INTRODUCCIÓN.....	4
<b>CAPÍTULO I PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEY MULTIRUT</b>	
1.1. Antecedentes generales.....	7
1.2. Historia de la Ley.....	17
1.2.1. Discusión durante la Ley de Subcontratación.....	17
1.2.2. Discusión de la Ley Multirut.....	20
<b>CAPÍTULO II CONTENIDO ESENCIAL DE LA LEY MULTIRUT</b>	
2.1. Concepto de Empresa.....	26
2.2. Elementos que componen “un solo empleador”.....	28
2.3. Solidaridad.....	30
2.4. Procedimiento aplicable.....	32
2.5. Negociación colectiva.....	34
2.6. Sustitución del artículo 507 del Código del Trabajo.....	35
2.7. Dictamen de la Dirección del Trabajo que fijó sentido y alcance de la Ley Multirut.....	38
<b>CAPÍTULO III VACÍOS Y PROBLEMAS PRÁCTICOS QUE SE DESPRENDEN DE LA ACTUAL REDACCIÓN DE LA LEY MULTIRUT</b>	
3.1. Falta de regulación respecto de cómo proceder en caso de que las empresas dejen de cumplir con los requisitos que las llevaron a calificarlas como un solo empleador.....	43
3.2. Suspensión de la negociación colectiva reglada por demanda de Multirut: eventual aplicación de mala fe de esta prerrogativa legal y su relación con las modificaciones incorporadas a propósito de la negociación colectiva en la nueva reforma laboral.....	46
3.3. Rechazo de demanda por Multirut y el efecto de cosa juzgada.....	50

3.4.	Valor de los acuerdos extrajudiciales en que se establezca que una o dos empresas constituyen un solo empleador.....	54
3.5.	Ley Multirut y la sanción establecida por el artículo 4 de la ley 19.886: ¿La declaración de Multirut le impide a las demás sociedades que sean declaradas como de un empleador común contratar con la Administración del Estado?.....	56
<b>CAPÍTULO IV CONCLUSIONES</b>		66
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>		70

## INTRODUCCION

Con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760 que “Establece Supuesto de Multiplicidad de Razones Sociales Consideradas un Solo Empleador, y sus Efectos” (en adelante, la “**Ley**” o la “**Ley Multirut**”), el Código del Trabajo en su artículo 3° definía a la empresa 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”. A su vez, se definía como empleador a “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”.

Así, el concepto de empresa apuntaba a ésta como una individualidad legal determinada, por lo que en términos formales cada Rol Único Tributario era una empresa distinta.

De esta forma, se daban muchos casos en que existiendo diversas empresas relacionadas, una o más de ellas utilizara los servicios intelectuales o materiales de un mismo trabajador, en circunstancias que, en los hechos, solo una de éstas correspondía formalmente a su empleador, lo que podía generar eventuales vulneraciones de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Lo anterior, por lo demás, se contradecía con un principio rector del Derecho Laboral como lo es el “principio de primacía de la realidad”, en virtud del cual, con independencia de lo que se establezca formalmente, existirá una relación laboral aun cuando no exista contrato de trabajo. Todo, si es que en los hechos existe una relación de subordinación y dependencia entre trabajador y empleador.

Con la intención de resolver esta problemática, desde el año 2006 se comenzó a discutir en el Congreso Nacional un proyecto de ley destinado a regular cuándo dos o más empresas podían ser consideradas como un solo empleador para

efectos laborales y previsionales, cuestión que finalmente se concretó mediante la dictación y promulgación de la ley objeto de esta memoria, a saber, la Ley Multirut.

De esta forma, la presente investigación tiene por objeto realizar un sucinto análisis de la Ley Multirut, con el propósito de advertir y destacar una serie de vacíos y problemas prácticos que se desprenden de su actual redacción y que no presentan una solución normativa específica.

Descrito lo anterior, se analizará cómo la jurisprudencia judicial y administrativa han recogido estos problemas<sup>1</sup>, con el objeto de determinar la aplicación práctica de los mismos y dilucidar si éstos (i) han sido efectivamente discutidos en nuestros Tribunales y (ii), si de haberlo sido, han logrado alguna respuesta jurisprudencial. Finalmente, y según los resultados que arroje el ejercicio anterior, se esbozarán una serie de conclusiones sugiriendo modificaciones o constatando su corrección judicial, según corresponda.

Según se adelantó, y sin perjuicio de los innegables y evidentes beneficios que para el trabajador ha significado esta ley, de la redacción actual de la norma es posible advertir distintos vacíos o problemas prácticos que pueden dar lugar a una serie de inconvenientes – sobre todo ligados a las empresas – al obedecer a cuestiones de aplicación práctica y que no contemplan una solución expresa o alternativa en la ley.

Como dilucidar y abordar cada una de ellas es un ejercicio que excede los límites de esta investigación, el objeto de la presente memoria corresponde a la identificación de – a lo menos – algunos de estos vacíos o problemas prácticos desprendibles de la actual redacción de la Ley Multirut, con el propósito de llamar la atención sobre los mismos y sugerir, en la medida de lo posible, ciertas modificaciones que permitan anticiparse a ellos y así lograr una aplicación armónica

---

<sup>1</sup> En caso de haberlo hecho.

de la norma, en una equilibrada relación entre objetivos logrados y objetivos por cumplir.

Con todo, adelantamos desde ya que la presente investigación, dado su objeto, sólo aspira a desarrollar una especie de “radiografía” de la Ley, bajo el entendimiento de que no podrá (ni pretende) abordar todos los vacíos que puedan desprenderse de ésta, como tampoco entregar una depurada solución para cada uno de ellos.

Sin perjuicio de lo anterior, estimamos que la presente investigación de todos modos representa un buen insumo para comenzar un análisis más detallado de la norma, dejando en evidencia sólo algunos de los problemas que de ella se pueden desprender.

## **I. PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEY MULTIRUT**

### **1. 1. Antecedentes Generales**

Antes de entrar a analizar los eventuales vacíos que puedan desprenderse de la denominada Ley Multirut, es preciso analizar sucintamente la historia del establecimiento de la Ley y sus principales aspectos generales. Sólo de esta manera será posible explicar el sentido de su dictación y ahondar en los vicios o defectos de técnica legislativa que en ella puedan encontrarse, y que, probablemente, traerán más de algún problema práctico según anotaremos en el capítulo final.

Así, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760, el Código del Trabajo en su artículo 3° definía a la empresa 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”. A su vez, se definía como empleador a “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”.

De esta redacción, luego, surgieron una serie de problemas prácticos, siendo uno de los más importantes el que en los hechos se dieran múltiples casos en que existiendo diversas empresas relacionadas, una o más de ellas utilizaran los servicios intelectuales o materiales de un mismo trabajador en circunstancias de que, en realidad, sólo una de ellas correspondía a su verdadero empleador. Esta situación generaba una serie de vulneraciones a los derechos de los trabajadores que con la Ley Multirut se pretendieron erradicar.

En efecto, mediante este mecanismo era muy común que se afectaran los quórums de los trabajadores para negociar colectivamente (al separar las empresas),

como también a la hora de responder de las obligaciones laborales o previsionales una vez concluida la relación laboral<sup>2</sup>.

Con el propósito de dar solución a estos problemas, antes de la dictación de la Ley Multirrut algunos de los mecanismos utilizados por nuestros tribunales para sortear los efectos de esta desafortunada (o por lo menos ambigua) redacción, consistieron en (i) la utilización del principio de la primacía de la realidad; y (ii) la teoría del levantamiento del velo corporativo.

En virtud de la primera de estas ideas, se entiende que existe una relación laboral aun cuando no exista contrato de trabajo y con independencia de lo que se exprese formalmente, si es que en los hechos existe una relación de subordinación y dependencia entre trabajador y empleador<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> “Una de la formas más utilizadas por los empresarios para eludir las obligaciones laborales consiste en la división o subdivisión del capital en distintas sociedades, traspasando bienes de una sociedad a otra, para efectos de no cumplir con una serie de derechos de carácter laboral”, Primer Trámite Constitucional, Moción de los Honorables Diputados señores Sergio Aguiló Melo, y de los ex diputados señores Marco Enríquez-Ominami Gumucio y Carlos Montes Cisternas, y señoras Carolina Goic Boroivoic y Adriana Muñoz D’Albora. Fecha 05 de septiembre, 2006. Historia de la Ley 20.760, p. 4.

<sup>3</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, Rol 165-2013. “Que en la situación en estudio, como bien lo sostiene la juez a quo, debe estarse a la primacía de la realidad en orden a que debe **estarse al contenido de las condiciones del empleo antes que a las formalidades**, de manera que tenga efectividad la tutela que mediante las normas de orden público se consagran en la legislación del trabajo. Atendido la supremacía de este principio, en el caso presente ha existido un conjunto de empresas relacionadas, que si bien aparecen organizadas como entes jurídicamente distintos para efectos de diversificar sus giros y obligaciones son, en términos laborales, una misma unidad económica, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Código del Trabajo , ya que **todas ellas se han visto beneficiadas de los servicios prestados por los demandantes**”.

En idéntico sentido: Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia de 17 de julio de 2015, Rol O-3960-2014: “Así entonces, para ser considerado empleador, es esencial utilizar los servicios intelectuales o materiales de una o más personas, **además del contrato de trabajo** y, en consecuencia, para que dos o más empresas sean consideradas como un sólo empleador, resulta como corolario que quienes sean denominados como “empleador común”, utilicen los servicios intelectuales o materiales de una o más personas, en virtud de un contrato de trabajo, a la par de que debe existir entre ellas la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común, parafraseando el artículo 3°”.



De esta forma, en virtud de este reconocimiento fáctico propio del reconocimiento del principio de la primacía de la realidad, nuestros tribunales, durante largos años, intentaron sortear las desventajas que el Multirut planteaba<sup>4</sup>.

En efecto, y con el propósito de encontrar una salida a estos defectos, ya en el año 2001 la Excma. Corte Suprema reconoció este principio al señalar que:

"[...] constituye un derecho del hombre organizarse para producir y que 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 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. Es la supremacía de este principio la que se ha impuesto en la resolución de los jueces del grado y este Tribunal de Casación no puede sino considerarlo acertado"<sup>5</sup>.

Aplicando este mismo principio, se señaló en otro caso:

"Que la existencia de unidad económica entre las empresas demandadas principales se encuentra acreditada, en la forma y con los elementos probatorios desarrollados por la juez a quo en el motivo vigésimo cuarto de la sentencia impugnada.

---

<sup>4</sup> Corte Suprema, Rol 4494-2003: "En el caso de un grupo de empresas que revisten (cada una) identidad jurídica propia, pero que carecen de la independencia fáctica que permita diferenciarlas unas de otras y teniéndose en consideración además, que funcionaban en el mismo lugar físico bajo una misma administración y en la misma actividad -sin que los trabajadores hubieren cambiado de funciones, sino tan sólo del aparente empleador- es que por esas consideraciones de hecho y de la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de buena fe, se ha establecido que se trata de una sola empresa."

<sup>5</sup> Corte suprema, Sentencia de 19 de julio del 2001, Rol 1933-2001.

En el fundamento vigésimo quinto la juez de primer grado señala que el lugar de prestación de servicios, el representante legal de la empresa, el tipo de servicios prestados, la dirección o jefaturas que dirige a los trabajadores no ha variado por la existencia de distintas personas jurídicas que aparece como empleadores por cierto número de demandantes, y afirma que el mero cambio societal consistente en la creación de distintas sociedades paralelas en el plano jurídico, sin alterar o modificar la prestación efectiva de los servicios, en especial, la estructura de mando y obediencia a la que se encuentra sometido el trabajador, no importa jurídicamente alterar la identidad del empleador.

Que en la situación en estudio, como bien lo sostiene la juez a quo, debe estarse a la primacía de la realidad en orden a que debe estarse al contenido de las condiciones del empleo antes que a las formalidades, de manera que tenga efectividad la tutela que mediante las normas de orden público se consagran en la legislación del trabajo.

Atendido la supremacía de este principio, en el caso presente ha existido un conjunto de empresas relacionadas, que si bien aparecen organizadas como entes jurídicamente distintos para efectos de diversificar sus giros y obligaciones son, en términos laborales, una misma unidad económica, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Código del Trabajo , ya que todas ellas se han visto beneficiadas de los servicios prestados por los demandantes.

Es el artículo 3 del Código del Trabajo el que consagra el concepto de empresa, en el cual queda indudablemente comprendida la organización de que se trata, toda vez, que en este caso específico se encuentra acreditado que las empresas demandadas principales integran una misma unidad económica y obedece a una misma dirección, actuando coordinadamente.

Que de conformidad con lo relacionado, cabe concluir que las empresas demandadas principales, aparte de estar relacionadas, se ordenan bajo una misma

dirección, persiguen fines comunes, lo cual las hace actuar ante los trabajadores y terceros como una unidad económica.”<sup>6</sup>

En idéntico sentido, se señaló también que:

“[...] la definición de empresa del artículo 3 del Código del Trabajo, debe entenderse en el sentido que sólo sujetos con identidad legal determinada pueden ser sujetos de derechos, sin embargo no desconoce ni limita al trabajador a exigir el cumplimiento de sus derechos laborales a una sola razón social en aquellos casos en que se ha involucrado en su cumplimiento un grupo laboral de empresa, esto es, sociedades legalmente diferenciadas, pero organizacionalmente sometidas a una misma dirección sobre el trabajo que contratan, de forma tal, que la diversidad jurídica que presentan no vulneren los derechos laborales del trabajo que aprovechan, de manera tal que el trabajador puede ejercitar dichos derechos en contra de cualquiera de las identidades legales que conforman el grupo laboral.

Que en la especie, y atendida la prueba rendida especialmente testimonial del Sr Parker, que ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, las sociedades Champion S.A. y Avícola spa, conforman un grupo económico, atendido a que ambas sociedades intervienen en la coordinación sobre el trabajo que aprovechan, lo que no hacen de manera autónoma, sino siguiendo las directrices de la autoridad que lidera el grupo y le da coherencia. Detrás de cada una de las sociedades del grupo laboral de empresa subyace una voluntad superior, autónoma y regente, que se impone sobre todas las sociedades involucradas. La consistencia organizacional del grupo se impone sobre cada una de las sociedades agrupadas, la que en el caso presente de la litis se encuentra radicado en la sociedad Champión que es la propietaria de la sociedad Avícola spa, según la testimonial citada, habiendo creado la nueva personalidad jurídica de Avícola Andina Spa con fines de maximización administrativa, y cumplir con requisitos legales y Tratados

---

<sup>6</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, Rol 165-2013. Esta sentencia no fue impugnada.

internacionales referente a la producción avícola, según se acredita por los dichos del propio demandado en sus observaciones a la prueba y testimonial del Sr Parker, lo que se aprecia conforme a las reglas de la sana crítica, lo que lleva a presumir fundadamente a este sentenciador que aunque de distintas actividades productivas, **ambas empresas son complementarias en sus actividades.**

En consecuencia, se declara que tanto Champión S.A. como Avícola spa, no obstante estar cada una de ellas dotadas de su propia identidad legal determinada, es decir su razón social y rut distinto, constituyen ambas una sola empresa, **un grupo empresarial unificado**, pudiendo ejercitarse y exigirse el cumplimiento de la legislación laboral en contra cualquiera de ellas en forma solidaria.”<sup>7</sup>

El segundo de los mecanismos utilizado por nuestros tribunales para sortear las desventajas del Multirut<sup>8</sup>, según adelantamos, consistía en la aplicación de la institución anglosajona denominada como el “Levantamiento del Velo Corporativo”, en virtud de la cual es lícito a los tribunales, en ciertas ocasiones, ignorar o prescindir de la forma externa de la persona jurídica para penetrar en su interior a fin de “develar” los intereses subyacentes que se esconden tras ella, alcanzando a las personas y bienes que se amparan bajo el velo de dicha personalidad. Lo anterior, siempre, con el objeto de poner fin a fraudes y abusos mediante la aplicación directa de las normas jurídicas a los individuos que pretendían eludirlas, y la declaración de inoponibilidad de la persona jurídica respecto de los terceros que resultaren eventualmente perjudicados<sup>9</sup>.

En relación a este mecanismo y vinculado a la expresión comprendida en la antigua redacción del artículo 3º de que toda empresa debía tener una “individualidad legal determinada”, se decía que debía entenderse en el sentido que tanto la

---

<sup>7</sup> Segundo Juzgado de Letras de Talagante, RIT S-1-2011. No se impugnó la sentencia.

<sup>8</sup> La referencia a “el Multirut” a lo largo de esta investigación, debe entenderse como referencia a casos en que nos encontremos frente a empresas que debieran o son consideradas un solo empleador.

<sup>9</sup> López, Patricia (2003): La Doctrina del Levantamiento del velo y la Instrumentalización de la Personalidad Jurídica (Santiago, Editorial Lexis Nexis), pp. 64.

administración o gestión de la empresa como los fines de la misma debían encontrarse suficientemente determinados e individualizados, sin importar si constituía o no una sola forma jurídica ya que un grupo económico podría tener dicha individualidad mas, por su naturaleza, comprender a su vez varias personas jurídicas<sup>10</sup>.

Así lo entendió la Excma. Corte Suprema al señalar que “[...] de lo razonado en el motivo primero cobra vigencia, por tanto, lo que la doctrina conoce como acto en fraude. Este no es el acto que contraría directamente la ley (oculto a veces bajo una simulación), sino el acto que se ajusta al sentido de una norma, pero pretende obtener el resultado prohibido por otra o por el conjunto del ordenamiento jurídico. Así, se distinguen dos normas: una la norma de cobertura; otra, la norma defraudada o violada. **Y la doctrina del levantamiento del velo es útil para sancionar los casos de abuso de la personalidad jurídica**<sup>11</sup> en fraude a la ley, cuando existe una identidad de personas o empresas, llegando, por la vía de aplicación de los principios generales del derecho, admitidos según el artículo 24 del Código Civil, a desestimar la personalidad jurídica si ésta es usada ilegítimamente”<sup>12</sup>.

Aparte de estas dos técnicas ya mencionadas (Principio de la Primacía de la Realidad y Levantamiento del Velo Corporativo) ya de antaño se contaba con algunas disposiciones que pretendían erigirse como una salvaguarda a favor de los trabajadores, como por ejemplo el antiguo artículo 507 inciso 2º del Código del Trabajo que señalaba, en lo atinente, que “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 previsionales que establece la ley o la convención será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo

---

<sup>10</sup> Véase Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 3601-2010. Esta sentencia no fue impugnada.

<sup>11</sup> Todos los énfasis insertos en la presente memoria son agregados, salvo que se exprese lo contrario.

<sup>12</sup> Corte Suprema, Sentencia Rol N° 4.965 del 31 de diciembre de 2002, Considerando quinto.

conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro [...]", dejando en claro, desde ya, la preocupación del legislador por evitar el uso (o abuso) de las figuras societarias en contra de los derechos de los trabajadores.

Dándole aplicación a esta disposición, se falló que:

“[...] se incurre en esta falta cuando para distraer el patrimonio de la empresa empleadora, se crean y utilizan distintas razones sociales, impidiendo la identidad efectiva del empleador sobre sus trabajadores, conformando en realidad todas empresas relacionadas entre sí una sola unidad económica, careciendo de independencia fáctica que las diferencie, estando unidas por un domicilio común, giro y gestión administrativa y económica, condiciones en las cuales deberán responder todas ellas, indistintamente, del pago de las prestaciones adeudadas a los trabajadores, en carácter de deudoras solidarias”<sup>13</sup>

Como hemos podido apreciar, la mayoría de las problemáticas analizadas se materializaban o revelaban casi en su totalidad una vez terminada la relación laboral y en particular a la hora de determinar responsabilidades e indemnizaciones.

En este escenario, de hecho, era fácilmente constatable la existencia de infracciones a diversos derechos laborales por la vía de contratar a trabajadores bajo una razón social que no poseía un patrimonio suficiente para responder de sus obligaciones laborales, salvaguardándose el patrimonio real del empleador en una razón social sin mayores compromisos de origen laboral; todas, prácticas manifiestamente transgresoras de los derechos de los trabajadores pero que, sin embargo, encontraban cabida en la normativa previa a la dictación de la Ley Multirut.

---

<sup>13</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, Sentencia de fecha 2 de diciembre del año 2008, Rol 128-2008.

No obstante lo anterior, cabe señalar que si bien la mayoría de los problemas se apreciaban o materializaban con ocasión del término de la relación laboral, muchos de ellos tenían lugar durante la vigencia del contrato, quedando en innumerables ocasiones ocultos bajo el hermetismo que propone la relación privada entre empleador y trabajador, caracterizada por una ineludible desigualdad (o asimetría) contractual.

En ese sentido, y a modo meramente ejemplar, es posible diagnosticar al menos cuatro situaciones que avalan esta información, corroborando que los problemas del Multirut no sólo se hacían patentes al término de la relación laboral, sino que también y más gravemente aún mientras ésta se mantenía vigente. Así, encontramos:

1. Presunción del artículo 159 del Código del Trabajo: Según el número 4 de este artículo “El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.”

Así, la figura del Multirut permitía contratar a un trabajador a plazo fijo y “renovar” su contrato bajo otra razón social, con el propósito que el trabajador no cumpla los requisitos establecidos en la referida disposición.

2. Feriado legal: Relacionado con lo anterior, si un trabajador estaba contratado por una razón social de una empresa durante menos de un año y luego era contratado por otra de distinta razón social, perdía la antigüedad para ejercer su derecho a feriado legal.

3. Derecho a sala cuna, conforme al artículo 203 del Código del Trabajo<sup>14</sup>: Al igual que en el caso anterior, la utilización de distintas razones sociales impedía lograr el número necesario de trabajadoras para dar origen a esta obligación del empleador.
  
4. Reemplazo en la huelga: Existía una abierta vulneración del artículo 381 del Código del Trabajo, que permite el reemplazo en la huelga. El empleador recurría a los trabajadores de otra razón social propia para reemplazarlos, burlando o derechamente defraudando el objetivo de la ley. De esta forma, el empleador eludía la obligación de “contratar” nuevos trabajadores, evitando incurrir en un gasto adicional al reemplazar a los trabajadores. Si se utilizan trabajadores de otra razón social propia, en consecuencia, no se incurre en gasto alguno burlándose la norma y perdiendo su sentido disuasivo.

De esta forma, y según adelantamos, con la intención de resolver éstas y otras problemáticas, desde el año 2006 se comenzó a discutir en el Congreso Nacional un proyecto de ley destinado a regular en qué ocasiones dos o más empresas podrían ser consideradas como un solo empleador, para efectos laborales y previsionales, cuestión que finalmente se concretó mediante la dictación y promulgación de la Ley Multirut, con fecha 9 de julio de 2014.

---

<sup>14</sup> Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras - 16 - estén en el trabajo.”



## 1.2. Historia de la Ley<sup>15</sup>

### 1.2.1. Discusión durante la Ley de Subcontratación.

Referirnos a la historia del establecimiento de la ley Multirut es útil para explicar las razones tras su dictación, conocer la amplia gama de discusiones que se dieron al respecto y conocer cuál fue el estudio detrás de una ley vino a regular una situación por muchos años olvidada por parte del legislador, pero que evidentemente exigía una preocupación.

Antes de referirnos sucintamente a la historia fidedigna del establecimiento de la Ley Multirut, sin embargo, menester resulta señalar que previo a su discusión se suscitó otra muy importante en relación a la Ley 20.123 que “Regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios, y el contrato de trabajo de servicios transitorios”, por ser ésta la primera oportunidad que tuvo el legislador para regular con mayor detalle la práctica del Multirut, sin hacerlo.

Así, una de las principales modificaciones que comprendía el proyecto de esta ley consistía en la incorporación de un nuevo artículo 183 ter<sup>16</sup> que venía a modificar el concepto de empresa comprendido en el vigente artículo 3º del Código del Trabajo, manteniendo en lo medular la misma definición pero eliminando el hecho que ésta deba tener una “individualidad legal determinada”<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> En este capítulo, analizaremos sucintamente la historia fidedigna del establecimiento de la Ley Multirut, sin perjuicio de que a lo largo de este trabajo se harán referencias específicas a la misma cuando sea útil y/o necesario. Con todo, pretende ser un análisis meramente contextual, sin abordar la tramitación íntegra de la norma.

<sup>16</sup> Artículo 183 ter: “Para los efectos del presente Título, se entiende por empresa 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”.

<sup>17</sup> “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos”.

En contra de esta proposición, con fecha 13 de julio de 2006 quince señores senadores<sup>18</sup> dedujeron un requerimiento ante el Tribunal Constitucional<sup>19</sup> – de conformidad con el artículo 93 N°3 de la Constitución Política de la República – con el objeto de que se declarara la inconstitucionalidad del artículo 183 ter que se buscaba agregar al Código del Trabajo, en virtud de una serie de razones.

En lo medular, y como el principal rechazo para efectos de esta investigación, los referidos Honorables señalaron que el nuevo concepto de empresa contemplado en el precepto que impugnaban era igual al establecido en el vigente – en dicho entonces – artículo 3° del Código del Trabajo, salvo en cuanto eliminaba aquella parte que disponía que ésta había de tener una “identidad legal determinada”.

Así, a juicio de estos honorables, al prescindir de la individualidad legal de la empresa, el intérprete administrativo y en definitiva los tribunales quedaban en los hechos facultados para modificar, desconocer o negar la existencia de una empresa legalmente constituida.

De este modo, la redacción del nuevo artículo 183 ter del Código del Trabajo presentaba – en su opinión – las siguientes características:

- a)** Establecía una doble definición de un mismo concepto.
- b)** Atentaba en contra de los derechos de la empresa como grupo intermedio, y
- c)** Violaba los derechos fundamentales de quienes creaban o desarrollaban una actividad económica a través de empresas.

---

<sup>18</sup> La nómina de los senadores requirentes es la siguiente: señora Evelyn Matthei Fornet y señores Andrés Allamand Zavala, Carlos Cantero Ojeda, Andrés Chadwick Piñera, Juan Antonio Coloma Correa, Alberto Espina Otero, José García Ruminot, Antonio Horvath Kiss, Carlos Ignacio Kuschel Silva, Hernán Larraín Fernández, Pablo Longueira Montes, Jovino Novoa Vásquez, Víctor Pérez Varela, Baldo Prokurica Prokurica Y Sergio Romero Pizarro.

<sup>19</sup> Causa Rol 534-2006. Requerimiento de constitucionalidad formulado en virtud del artículo 93 N° 3 de la Constitución, respecto del artículo 3° nuevo contenido en el proyecto de ley sobre trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Con fecha 8 de agosto de 2006 y oponiéndose a esta consideración, la Ministro Secretaria General de la Presidencia, doña Paulina Veloso, por instrucciones de Su Excelencia la Presidenta de la República, doña Michelle Bachelet Jeria, formuló sus observaciones al requerimiento interpuesto<sup>20</sup>, señalando principalmente que la autonomía de los cuerpos intermedios debe garantizarse sólo en cuanto esté orientada al cumplimiento de fines lícitos.

A su juicio, esto último no ocurría cuando una empresa, abusando de su identidad legal, buscaba soslayar su vinculación laboral con determinados trabajadores, con el propósito de evitar, artificiosamente, el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales. Siendo éste un fin eminentemente ilícito, no correspondía garantizar su protección.

Lamentablemente para los trabajadores, por una cuestión meramente formal el Tribunal Constitucional acogió dicho requerimiento, determinando que se trataba de disposiciones que modifican normas sobre seguridad social o que inciden en ella – tanto del sector público como del sector privado – las cuales, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 inciso cuarto N° 6 de la Constitución Política de la República (“**CPR**”), son de iniciativa exclusiva del Presidente de la República<sup>21</sup>.

Con esta resolución, en consecuencia, se perdía una excelente oportunidad para regular por primera vez la materia, sin perjuicio de servir como fundamento y constancia de la urgencia de regular esta situación, lo cual pasó a ocurrir definitivamente con la dictación de la Ley Multirut<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Rol 534-2006 del Tribunal Constitucional.

<sup>21</sup> Considerandos Séptimo, Octavo y Noveno de la Sentencia de 21 de agosto de 2006, causa Rol 534-2006, Tribunal Constitucional.

<sup>22</sup> Historia de la Ley 20.760, p. 4.

### 1.2.2. Discusión de la Ley Multirut

Luego de este primer antecedente, con fecha 5 de Septiembre del año 2006 los Honorables Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Marco Enríquez-Ominami Gumucio y Carlos Montes Cisternas; y las señoras Carolina Goic Boroivoic y Adriana Muñoz D'Albora<sup>23</sup>, presentaron un proyecto de ley con un único artículo que proponía lo siguiente:

“Para todos los efectos de legislación laboral se entenderá por empresa aquel capital o conjunto de capital perteneciente a una persona natural o jurídica, o bien, a un grupo de personas naturales o jurídicas que se dediquen a una misma actividad comercial o a actividades comerciales relacionadas entre sí, esté o no el capital subdividido en una o más sociedades de cualquier clase, y debiendo estar destinado a producir algún tipo de utilidad a través de la prestación de servicios personales de personas ajenas a la propiedad de dicho capital”

El proyecto de ley tenía por objeto establecer dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, expresamente, un concepto de empresa más amplio y acorde con la realidad social que permitiera determinar la relación laboral existente entre un trabajador y una determinada empresa, pudiendo ésta constar de una o más sociedades. La idea era determinar con mayor precisión la relación entre un trabajador y un determinado capital, sin importar si éste se subdividía en distintas sociedades o no.

La idea medular en el proyecto de ley consistía en clarificar que daba lo mismo que un capital se encontrara dividido en varias sociedades o personas, en tanto se dedicaran a una misma actividad o actividades comerciales relacionadas entre sí. La atomización del capital de la organización en distintas sociedades, luego, no era impedimento para considerar a todo el grupo como una sola empresa.

---

<sup>23</sup> Autores del proyecto de la Ley.

De sólo leer esta redacción sugerida, desde ya parece acertada la opinión del profesor Ugarte cuando señala que esta definición, al utilizar conceptos tales como “unidad económica”, “capital”, “control económico”, etc., ocupa conceptos jurídicos indeterminados que “combinados con culturas argumentativas altamente contingentes como la nuestra, no garantizan en absoluto el logro del objetivo de política legislativa buscado, pues lejos de reducir el ámbito de discreción judicial, lo expanden”<sup>24</sup>. En razón de lo anterior, parecía apropiado acotar aún más los conceptos para lograr una definición más absoluta.

Las opiniones disidentes al acuerdo adoptado versaron, en general, en las consideraciones que sirvieron de fundamento a la sentencia del Tribunal Constitucional respecto del proyecto de ley sobre trabajo en régimen de subcontratación, y que regula el funcionamiento de las empresas de servicios temporarios y el contrato de trabajo de servicios temporarios. Este argumento, según lo indicamos, consistía en que modificación al concepto de empresa contemplado en el artículo 3° del Código del Trabajo implicaba alterar normas de seguridad social propias de la iniciativa exclusiva de Su Excelencia la Presidenta de la República.

Sin perjuicio de lo anterior, estos mismos actores hicieron presente que la solución a los eventuales abusos en el uso de la razón social – que de todos modos condenaban – debería enmarcarse en el perfeccionamiento del artículo 478<sup>25</sup> del

---

<sup>24</sup> UGARTE C., J. 2013. El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto. Revista Chilena de Derecho Privado, pp. 206.

<sup>25</sup> Artículo 478 del Código del Trabajo: “El recurso de nulidad procederá, además: a) Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente; b) Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; d) Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre intermediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente; e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, y f) Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y

Código del Trabajo, por ser ésta la norma que sanciona tanto la simulación como los subterfugios en que pudieren incurrir los empleadores para los efectos de hacer difusa la figura del empleador. En suma, más que una modificación, postulaban el fortalecimiento de la sanción.

Como señalamos, el proyecto encontró diversos opositores<sup>26</sup> incluyéndose en esas críticas varias referencias al fallo que recientemente había dictado el Tribunal Constitucional<sup>27</sup>. Incluso algunos llegaron a plantear la alternativa de que nuestro Código del Trabajo no contuviera ninguna definición de empresa, argumentando que ella no era necesaria ni útil, siendo suficiente recurrir a los conceptos de subordinación y dependencia para establecer quién es el empleador<sup>28</sup>.

---

hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio. El tribunal ad quem, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b), c), e), y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, el tribunal ad quem, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente. No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, sin perjuicio de las facultades de corregir de oficio que tiene la Corte durante el conocimiento del recurso. Tampoco la producirán los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes. Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente.

<sup>26</sup> Es imposible no destacar la intervención, por ejemplo, del H. Diputado Dittborn cuando señala que: “[...] pero, más allá del argumento constitucional, yendo al fondo del tema en sí mismo, el objetivo del proyecto es ayudar a superar una supuesta generalidad que se estaría produciendo en cuanto a empleadores que dividen artificialmente las empresas para poder conculcar derechos de sus trabajadores, como el de negociación colectiva y otros. Éste es el corazón de la motivación de quienes presentaron el proyecto. Lo primero que uno debe preguntarse es si esos abusos que se pretenden corregir, a través de hacer cambios en la ley, son ampliamente generalizados en el país. Pero, la verdad es que en la Comisión de Trabajo no logramos llegar a esa conclusión. Estoy seguro de que el diputado Aguiló, que la preside en forma espectacular, estará de acuerdo conmigo en que no pudo ser demostrada la vastedad, la amplitud, de ese supuesto abuso. Eso no quiere decir que los abusos no existan; evidentemente, existen. De hecho, algunos trabajadores nos los relataron. Además, me consta, por la información que he recibido, de que hay abusos en algunas empresas importantes; pero no son generalizados. Al menos, no percibí que eso se demostrara cabalmente en la discusión en la Comisión. O del H. Diputado Bertolino: “La individualidad jurídica de la empresa es consecuencia directa de la libertad de asociación, pues nadie puede resultar asociado más allá de las estipulaciones que haya pactado libre y voluntariamente. Lo que hace el proyecto es suprimir el contorno de la actividad empresarial, para transformar a la empresa en un ente amorfo, cuyos dueños no podrán determinar de forma alguna las consecuencias de su actuar. Según se propone, cualquier grupo de personas, naturales o jurídicas, que se dediquen a una misma actividad o actividades relacionadas constituirá empresa. En este escenario desaparece la individualidad de la empresa y se vulnera directamente el derecho de asociación; por lo tanto, se pierde la individualidad jurídica de la empresa”.

<sup>27</sup> Historia de la Ley 20.760, ver p. 16.

<sup>28</sup> Posición de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas, quienes señalaron, además, que lo importante era redefinir al empleador como contraparte del trabajador. Historia de la Ley 20.760, p. 12.

Tras estas opiniones, la Comisión de Trabajo modificó el proyecto original<sup>29</sup>, el que permaneció sin movimiento ni discusión hasta el año 2010.

En efecto, dicho año se reanudó la tramitación del proyecto de la Ley Multirrut pero esta vez con un nuevo enfoque: el objetivo principal no era evitar subterfugios o presentar el proyecto como una forma de reaccionar frente a las infracciones a derechos detalladas en el primer trámite, sino que determinar, con mayor precisión, cuál es la relación entre un trabajador y un determinado capital<sup>30</sup>.

En esta etapa es destacable la opinión del profesor Eduardo Caamaño quien consideraba que el establecer los requisitos para considerar a las empresas como un solo empleador como copulativos era excesivo, lo que dificultaría la configuración del concepto de empresa. En su lugar, bastaba señalar que lo necesario era que la ejecución del giro o negocio estuviese sujeta a una sola administración o dirección<sup>31</sup>, simplificando en parte la tarea para determinar que un grupo de empresas corresponden a un empleador común.

---

<sup>29</sup> Artículo 1°.- Modifícase el artículo 3° del Código del Trabajo de la siguiente forma: a) Intercálase a continuación del inciso tercero, el siguiente inciso cuarto nuevo: “Se entienden comprendidos dentro del concepto de empresa a los grupos de empresas relacionadas que integran una misma **unidad económica**, ordenada bajo una dirección común”. b) Intercálase, antes del inciso final, el siguiente inciso nuevo: “La Dirección del Trabajo, a petición de parte, podrá establecer, mediante resolución fundada, que un grupo de empresas relacionadas integra una misma unidad económica ordenada bajo una dirección común. De esta resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los quince días siguientes a la notificación.” Artículo 2°.- Modifícase el artículo 478 del Código del Trabajo de la siguiente forma: a) Elimínanse, en su inciso primero, las expresiones “cuyo reclamo se registrá por lo dispuesto en el artículo 474”. b) Sustitúyese, en su inciso primero, las expresiones “5 a 10” por “20 a 200”. c) Sustitúyese, en su inciso segundo, las expresiones “10 a 150” por “20 a 200”. d) Elimínase, en su inciso segundo, las expresiones “cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este libro”. e) Introdúcese el siguiente inciso tercero, nuevo, del siguiente tenor: “El infractor tendrá un plazo de treinta días, contados desde que quedare ejecutoriada la resolución administrativa que aplicó la multa, para subsanar las 160 irregularidades que la motivaron. Si, vencido dicho plazo, persistiere la misma situación, la multa podrá ser aplicada nuevamente, con un recargo de cincuenta por ciento.” f) Intercálase el siguiente inciso quinto nuevo: “Las sanciones por las infracciones descritas en los incisos precedentes se aplicarán administrativamente, de oficio o a petición de parte, por la Dirección del Trabajo, mediante resolución fundada, previa constatación de los hechos constitutivos de las mismas. Su reclamo se registrá por lo dispuesto en el artículo 474”. g) Sustitúyese, en el actual inciso cuarto, que paso a ser sexto, las expresiones “, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo” por la frase “ante el Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda”

<sup>30</sup> Historia de la Ley 20.760, pp.57

<sup>31</sup> Historia de la Ley 20.760, pp. 316.

Como él, distintos académicos y asesores promovieron un debate cuya conclusión final fue que el camino de la reforma era el correcto y se requería modificar el concepto de empresa, pero manteniendo un concepto de empleador.

En el tercer trámite constitucional, el énfasis fue la revisión de la indicación en torno la incorporación de un inciso cuarto al artículo 3° del Código del Trabajo, quedando la identificación del empleador a cargo de los tribunales laborales, previo informe de la Dirección del Trabajo.

De esa manera, con fecha 4 de julio de 2014, Su Excelencia la Presidenta de la República promulgó la Ley 20.760, publicada el 9 de julio del mismo año en el Diario Oficial, bajo el texto que pasaremos a analizar en los próximos acápite.



## II. Contenido esencial de la Ley 20.760 y sus alcances.

Según hemos señalado, la Ley Multirut se dictó con el propósito de solucionar parte de las problemáticas que se han indicado a lo largo de este trabajo, incorporando una redacción final del artículo 3 del Código del Trabajo al siguiente tenor:

“[...] Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa 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, dotada de una individualidad legal determinada.

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección

del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código”.

A continuación, y antes de adentrarnos derechamente en el análisis de los vacíos que de esta redacción se desprenden, analizaremos algunos de los principales conceptos de esta definición.

## **2.1. Concepto de Empresa.**

Naturalmente, en primer lugar cabe destacar que la Ley Multirut nos entrega un nuevo concepto de empresa, estableciendo que “[...] para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador<sup>32</sup>, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. Dos o más empresas serán

---

<sup>32</sup> La inclusión de la frase “ordenados bajo la dirección de un empleador”, en nuestra opinión, sin duda tiene por objeto evitar el uso (o abuso) de las formas societarias, para ocultar la verdadera identidad y alcance del empleador.

consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”.

Como bien señalaremos en la sección 2.7., dos son las ideas principales que se desprenden del artículo 3º: (i) una nueva definición de empresa especificando que ésta debe estar bajo la dirección de un empleador; y (ii) las condiciones que deben cumplirse para que se dé lo anterior, es decir, se entienda que se está frente a un solo empleador, y así dos o más sociedades puedan ser consideradas como una sola empresa.

En efecto, y sin perjuicio de que la nueva “definición” de empresa sin lugar a dudas significa un aporte o permite delimitar de mejor manera su contenido, lo realmente relevante es el hecho de establecer cuándo puede o debe entenderse que dos o más sociedades deben ser consideradas como una sola empresa, lo que corresponde al propósito y principal aporte de la Ley Multirut.

Dicho de otro modo, si bien la precisión del entendimiento de que una empresa lo será, entre otras cosas, cuando se encuentre bajo la dirección de un empleador para el cumplimiento de ciertos fines, lo realmente relevante para efectos del Multirut son las pautas que entrega para considerar que distintas sociedades constituyen una sola empresa, estableciendo para ello: (i) la dirección laboral común<sup>33</sup>; y (ii) la concurrencia a su respecto de una serie de condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

Como bien anota Irene Miño, antes de la dictación de esta ley si dos o más empresas constituían dos o más razones sociales distintas (aunque funcionaran

---

<sup>33</sup> Cuya extensión se tratará en la sección 2.7.

juntas), no obstante ser; (i) de un mismo dueño; (ii) tener un mismo giro; y (iii) sus operarios trabajaran juntos, era suficiente para que se les considere dos entidades diferentes y los trabajadores, por ejemplo, no pudieran negociar como un sindicato único más empoderado”.<sup>34</sup>

Este tipo de situaciones son las que se pretendieron erradicar con la dictación de la Ley Multirut. Así, si hoy en día se da alguno de estos requisitos en las empresas del ejemplo anterior – que permitan concluir que se encuentran bajo el manto de un solo empleador – deberán ser consideradas como una empresa para todos los efectos previsionales y laborales, en general.

Dicho lo anterior, pasaremos a analizar sucintamente los requisitos que deben cumplirse para concluir la existencia de un solo empleador<sup>35</sup>. En la sección 2.7., por su parte, nos detendremos en el alcance que la Dirección del Trabajo le ha dado al concepto de “dirección laboral común”, haciendo extensible todas sus conclusiones a esta parte.

## **2.2. Elementos que componen “un solo empleador”.**

Según señalamos, el nuevo artículo 3° junto con definir el concepto de empresa y especificar que debe encontrarse bajo la dirección de un empleador, señaló cuáles son los requisitos que deben cumplirse para esto último: (i) la

---

<sup>34</sup> ROJAS, I. 2001. El Peculiar Concepto de Empresa para Efectos Jurídicos Laborales: Implicancias para la negociación Colectiva. *Ius et Praxis* 7(2), pp.1. En el mismo sentido, el profesor José Luis Ugarte, la práctica que denomina “uso fraudulento de la personalidad jurídica” o “empleador aparente” se produce toda vez que se logra el resultado de evitar la condición de empleador, atribuyéndosela a una persona jurídica distinta, evadiendo el cumplimiento de los derechos laborales de los respectivos trabajadores, utilizando la libre constitución de las personas jurídicas, al amparo de las normas civiles y mercantiles, en: UGARTE, J.L. 2012. El Concepto legal de empresa y el Derecho Laboral Chileno: cómo salir del laberinto. *Revista Laboral Chilena*, (Febrero Marzo), pp. 57.

<sup>35</sup> Entendemos no es necesario realizar un análisis detenido de la evolución histórica del concepto de empresa hasta llegar a la redacción actual, toda vez de escapar a los fines de esta investigación además de encontrarse latamente desarrollado en otros trabajos. Por lo mismo, se opta por enfatizar en lo meridianamente relevante.

existencia de una dirección laboral común; y (ii) la concurrencia de una serie de otras condiciones.

Como ya adelantamos y analizaremos con mayor detalle a continuación, la expresión “dirección laboral común” ha merecido pronunciamientos específicos en nuestro ordenamiento, siguiéndose por la Dirección del Trabajo que obedece a un concepto mucho más amplio que la mera relación de subordinación y dependencia, abriéndose a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales

En efecto, además de la dirección laboral común, el nuevo artículo 3° del Código del Trabajo requiere para considerar a dos o más empresas como un solo empleador, la concurrencia de otras condiciones tales como la **similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que laboren o presten, o la existencia de un controlador común.**

Al respecto, existe una discusión en orden a si estos requisitos son o no copulativos con la concurrencia de la dirección laboral común, es decir, si deben concurrir conjuntamente la dirección laboral común y alguna de las condiciones señaladas en el mencionado artículo; o bien, si es solo necesaria la existencia del requisito esencial de dirección laboral común.

Sobre esta materia, la Ministra del Trabajo señaló en la tramitación del proyecto de ley que los requisitos para definir la configuración del Multirut **no** eran copulativos, declarando que:

“[...] estos requisitos no son copulativos y lo esencial y definitivo que siempre debe estar es la identificación de la dirección laboral común, cuyo concepto dice relación con el vínculo de subordinación y dependencia con quien manda o dirige

una unidad económica y toma decisiones de contratación y despido; siendo estos elementos meramente indicativos.”<sup>36</sup>

Este criterio fue ratificado por el Dictamen N°3406/054<sup>37</sup>, al señalar que estas condiciones que revelan la existencia de una organización de trabajo compartida por dos o más empresas, no son requisitos copulativos, de modo tal que la dirección laboral común es el elemento determinante y **puede** verse reforzada mediante la concurrencia de alguno de los elementos indiciarios señalados.

En consecuencia, la dirección laboral común es el **principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador** para efectos laborales y previsionales, para lo cual debe atenderse a cada caso particular. Queda claro que el legislador a través de esta iniciativa quiso enfatizar que el poder de dirección laboral común da cuenta de una dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo, que se desarrolla en dos o más empresas relacionadas.

Según adelantamos, en la sección 2.7. se analizará con mayor detalle el concepto de “dirección laboral común”, de conformidad con el entendimiento de la Dirección del Trabajo dio a través del Dictamen N°3406/054.

### **2.3. Solidaridad.**

El nuevo inciso sexto señala que “[l]as empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

---

<sup>36</sup> Sesión de 7 de mayo de 2014.

<sup>37</sup> Que será tratado en la sección 2.7.

De esta forma, la Ley Multirrut establece responsabilidad solidaria en el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales – sean legales o contractuales – entre las empresas que sean calificadas como un solo empleador. En dicho caso los trabajadores pueden exigir a cualquiera de las empresas involucradas el total del cumplimiento de las obligaciones antes mencionadas.

En este sentido la Dirección del Trabajo indicó en dictamen Ordinario N°3406/054 de fecha 3 de septiembre de 2014, que “el nuevo inciso 6° del artículo 3 del Código del Trabajo, constituye una fuente legal de responsabilidad solidaria para aquellas empresas que sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, en virtud de una sentencia judicial emitida por el juez del trabajo que así lo declare. Esta solidaridad es genérica respecto a todo tipo de obligaciones laborales o previsionales, de dar, o de hacer”.

Sin perjuicio de lo anterior, es justo señalar que con anterioridad a la Ley Multirrut nuestra jurisprudencia, en base al principio de primacía de la realidad, ya había establecido la solidaridad entre las empresas que constituían una sola unidad económica, señalando que:

“[...] establecido que las demandadas conforman una sola empresa, las tres sociedades deben responder indistintamente de las obligaciones a que todas han sido condenadas. Los derechos de los trabajadores no pueden ser perjudicados e ignorados, so pretexto de privilegiar la estructura jurídica que las crea o constituyen, para considerarlas con ese sólo antecedente, entidades distintas e independientes. Por consiguiente, en estas condiciones, el demandante puede hacerse pago de lo adeudado en el total del patrimonio del holding, sin limitación de ningún orden”<sup>38</sup>.

Con todo, la redacción del nuevo artículo 3° con su inclusión del inciso sexto despeja toda duda al respecto, estableciendo expresamente una solidaridad legal

---

<sup>38</sup> Corte Suprema, Causa Rol N° 833-2004, Sentencia de 28 de septiembre de 2005.

para el pago de obligaciones laborales y previsionales entre todas las empresas que sean consideradas como un solo empleador.

#### **2.4. Procedimiento aplicable.**

La ley Multirut establece que “[l]as cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código”.

Para dar cumplimiento a lo anterior, con fecha 10 de septiembre de 2014 la Dirección del Trabajo emitió la Circular N° 0061 a través de la cual impartió instrucciones a sus fiscalizadores sobre las modalidades y procedimientos de inspección y sobre las condiciones para considerar la concurrencia de Multirut, bajo el entendido de que la Ley Multirut indica que los casos que se susciten en esta materia serán conocidos por los Tribunales del Trabajo, los que resolverán previo informe de la Dirección del Trabajo.

Esta circular indica los aspectos en que va a centrar su análisis la Dirección del Trabajo en una eventual fiscalización a un grupo de empresas en el contexto de una demanda laboral, para determinar si existen indicios de dirección laboral común<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Por el alcance y objeto de la presente investigación, no consideramos pertinente detenernos en el contenido de esta circular, por lo que no indicaremos los indicios que debe tener en consideración la Dirección del Trabajo para evacuar su informe.



De esta forma, esta normativa es sumamente relevante puesto que contiene los criterios y aspectos prácticos que la entidad fiscalizadora deberá considerar para determinar si una estructura u organización del trabajo permite configurar la existencia de un empleador común para efectos de la Ley N°20.760, los que se considerarán por un Tribunal de Justicia para determinar la existencia de un empleador único laboral

Para la Dirección del Trabajo, lo realmente distintivo de una unidad económica es que las empresas que la componen comparten una **gestión común sobre el trabajo** que aprovechan, de manera que para considerarlas a todas ellas como un mismo empleador será necesario demostrar que sus decisiones laborales son coincidentes y reflejan la existencia de objetivos o propósitos comunes entre todas ellas.<sup>40</sup>

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo que finalmente resuelvan los Tribunales Laborales respecto a las características que deben concurrir para efectos de que se configure la dirección laboral común. Uno de los antecedentes será el informe que entregue la Dirección del Trabajo producto de su fiscalización, pero el Tribunal deberá considerar y ponderar los antecedentes de cada caso en particular, los documentos y las pruebas que aporten las partes.

---

<sup>40</sup> Al respecto la Circular N°0061, de fecha 10 de septiembre de 2014, indicó que: “[l]as circunstancias en las que se realiza el trabajo contratado por las empresas agrupadas, manifiesten que en realidad ellas no operan autónomamente, sino que sus decisiones son comunes y concordantes con las de otras empresas, lo que permite un funcionamiento coordinado en la gestión del trabajo que todas ellas utilizan. Esto, bien puede suceder cuando todas las empresas señaladas se someten contemporánea y conjuntamente a una misma autoridad claramente identificable o bien cuando todas ellas coordinan sus decisiones laborales de manera de hacerlas coincidentes y lograr así propósitos comunes”. La circular agrega que: “la detección de una “dirección laboral común”, en cada caso que se presente, no debe limitarse a verificar la presencia o ausencia de requisitos legales formales, sino que indagar, si realmente las decisiones laborales que emiten cada una de las empresas demandadas son coincidentes y comparten características comunes, esto es, si reflejan en los hechos una gestión común sobre el trabajo que todas ellas utilizan.”

De esta manera, el informe previo de la Dirección del Trabajo es un trámite esencial en los juicios que se promuevan a este respecto, con independencia de si termine siendo considerado por el tribunal en cuestión, o no.

## **2.5. Negociación colectiva.**

Como bien señalamos con anterioridad, una de las mayores preocupaciones del legislador a la hora de regular el Multirut fue la de evitar, en la medida de lo posible, el abuso de las figuras societarias por parte de los empleadores, en virtud de las cuales se ocultaban distintas vulneraciones a los derechos colectivos de los trabajadores.

En efecto, una de las instituciones que más fácilmente se veía transgredida con el Multirut era el derecho a la negociación colectiva, toda vez que al atomizar la organización empresarial en una serie de grupos diferenciados se alteraban los cuórum de trabajadores establecidos por la ley para tal efecto, inhibiéndose artificiosa y deliberadamente la capacidad de los trabajadores para negociar.

Con el objeto de regular esta situación, el inciso 7 del artículo 3° del Código del Trabajo estableció que “[l]os trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código.”

De esta forma, la declaración de dos o más empresas como un solo empleador permite que todos los trabajadores de dichas empresas puedan constituir uno o más sindicatos que los agrupen, mantener sus organizaciones existentes, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un solo empleador, o bien, con cada una de ellas.

Asimismo, faculta a los sindicatos interempresas que reúnan a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un empleador, presentar proyectos de contratos colectivos, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos.

En estos casos, si los trabajadores negocian colectivamente con todas las empresas consideradas como un solo empleador, la sentencia que finalmente se dicte afectará inevitablemente a todas las sociedades demandadas y que se comprendan dentro del “empleador único”.

Con la inclusión de esta disposición, en consecuencia, el legislador corrigió expresamente los abusos facilitados por el Multirut a la hora de negociar colectivamente, facilitando que todos los trabajadores de las distintas sociedades que fueran declaradas como una sola empresa para efectos laborales y previsionales, pudiera constituir un solo sindicato con el objeto de nivelar la capacidad negociadora sensiblemente asimétrica entre trabajadores y empleador.

## **2.6. Sustitución del artículo 507 del Código del Trabajo.**

El nuevo artículo 507 establece que “[l]as acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley”.

En razón de lo anterior, luego, cualquier trabajador u organización sindical que considere que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados podrá presentar acciones judiciales para que un Tribunal Laboral determine que dos o más empresas constituyen un solo empleador. La acción puede interponerse en cualquier momento, salvo durante el período en que exista una negociación colectiva.

La negociación colectiva se suspende cuando el proceso judicial se extiende más allá de la fecha de inicio de dicha negociación, prorrogándose la vigencia del convenio o contrato colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se debe reanudar la negociación en la forma que determine el Tribunal Laboral.

En cuanto al contenido de la sentencia que establezca a una o más empresas como un solo empleador, dispone a continuación el artículo que ésta deberá contener las siguientes menciones: (i) El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales; (ii) Las medidas concretas a que se encuentra obligado el empleador. Estas estarán dirigidas a materializar su calidad de tal y al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales así como también al pago de todas las prestaciones que correspondieren, bajo apercibimiento de multas de 50 a 100 UTM, las que pueden repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado; y (iii) la determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe

o no a simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien, a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando o disfrazando o alterando su individualización o patrimonio.

La sentencia en estos casos tiene efectos generales debido a que se aplica a todos los trabajadores de las empresas que sean consideradas un solo empleador.

Quizá el mayor inconveniente del total reemplazo del artículo 507 del Código del Trabajo, es que podría dar a entender la derogación de las figuras del subterfugio y de la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, **para cualquier otro escenario distinto de la declaración de un solo empleador**. No ha existido aún jurisprudencia en este sentido, pero es dable suponer que en la práctica esta interpretación podría generar un desmedro de los trabajadores.

La exigencia de acreditar mala fe<sup>41</sup> por parte del demandante (los trabajadores y sindicatos por antonomasia) sin ningún establecimiento de presunciones claras en ese sentido, es una carga procesal difícil de sortear dada la subjetividad que este elemento supone.

En ese sentido, habría sido más beneficioso establecer una presunción en favor de los trabajadores en torno a la utilización de distintas figuras para eludir la declaración de unidad económica y que, de esa manera, fuera carga del empleador – al menos en determinados casos – acreditar la existencia de una justificación

---

<sup>41</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia de 31 de julio de 2015, Rol 4123-2014: “Si bien puede existir un holding sin que necesariamente exista un subterfugio, cuando se oculta, disfraza o altera la individualidad o patrimonio del empleador **con el fin de** eludir el cumplimiento de obligaciones **laborales** o previsionales se incurre en el ilícito **laboral** que sanciona el artículo 507 del Código del Trabajo”.

Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia de 29 de abril de 2015, Rol T-702-2014: “Que tal como se advierte, para que haya subterfugio, se requiere junto con la unidad económica, **una intención de defraudar a los trabajadores**, y lo que ha ocurrido en este caso, es que sólo hay dos sociedades con nombre distinto (pero similar), y con idéntico giro, pero **no se advierte el elemento subjetivo que denota la redacción de la norma en comento, pues para que haya tal sanción laboral, se requiere que junto con crear sociedades, haya una intención de defraudar**, lo que en este caso no se ha probado”.

económica, organizacional o tributaria, etc., y no la mala fe o la intención positiva de eludir sus obligaciones laborales y previsionales<sup>42</sup>.

Asimismo, la ley ordena al juez establecer las “medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal”, concepto a todas luces sumamente amplio y dada la importante consecuencia que tendrá la declaración de unidad económica para dos o más empresas, hubiera sido preferible limitar estas “medidas” a aquellas imprescindibles para restablecer los derechos laborales o previsionales vulnerados, procurando evitar cualquier tipo de vicio que con ocasión de estas amplias facultades entregadas al juez se pudieran suceder.

## **2.7. Dictamen de la Dirección del Trabajo que fija sentido y alcance de la Ley Multirut.**

Como adelantamos con anterioridad, con fecha 3 de septiembre de 2014 la Dirección del Trabajo, en su labor interpretativa, fijó el sentido y alcance de la Ley Multirut a través del Dictamen 3406/054.

Uno de los temas que abordó con mayor detalle dada la ambigüedad que generaba, consistió en la interpretación del concepto de “**dirección laboral común**” comprendido en la nueva definición de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo, el cual, en lo concreto, nos permite distinguir cuándo dos o más empresas constituyen en realidad una sola.

Al respecto, la Dirección del Trabajo indicó en el Dictamen que:

---

<sup>42</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia de 5 de enero de 2015, RIT **O-1907-2014**: “Que, en cuanto a la petición de subterfugio laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo, esta magistrado la desestimaré, toda vez que, más allá de lo concluido y razonado respecto a la declaración de todas las empresas demandadas como una sola, no se vislumbra que las sociedades hayan tenido la intención de eludir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales; **más aún, ellas mismas se presentan y actúan como un holding empresarial**”.

“Queda claro que el legislador a través de esta iniciativa quiso enfatizar la noción de **dirección laboral común**, que es de donde se ejerce el poder de dirección laboral y que constituye un elemento de carácter eminentemente material, que da cuenta de una dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dos o más empresa [...] en virtud de lo expuesto, podemos afirmar que la calidad de empleador en la legislación laboral chilena viene determinada por el ejercicio efectivo de la potestad de mando y dirección, como manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley, y en ningún caso por las decisiones unilaterales sobre su forma jurídica societaria adoptada por la propia empresa. Por su parte, dirección laboral común será en consecuencia, cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas”

Complementando lo anterior, el Dictamen en cuestión con el objeto de ampliar el concepto de dirección laboral común agregó que:

“En la misma línea, esta "dirección laboral común" debe interpretarse armónicamente como un concepto normativo nuevo que se compone, por una parte, de los elementos necesarios para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador, y por otra, de los elementos propios de la doctrina de la "unidad económica" desarrollada, como se indicó, por nuestros tribunales. Es decir, este nuevo concepto no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia sino se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales.”

“Por ello, este poder de dirección laboral común entendido en forma amplia y como un concepto nuevo, debe verificarse en cada caso en particular, sin que sea

posible la concurrencia de elementos meramente formales para darlo o no por establecido.”

A juicio de la autoridad fiscalizadora administrativa, en consecuencia, la dirección laboral común **no** se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia, sino que se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales. Lo anterior, sin lugar a dudas, permite concluir la falta de un criterio claro y determinado aún sobre esta materia.

Esta conclusión resulta de vital importancia por cuanto la Dirección del Trabajo amplía el concepto de dirección laboral común en materia de fiscalizaciones – de los elementos propios de la subordinación y dependencia común – a aspectos organizacionales que no quedan del todo claros, lo que significará que en la práctica se utilizarán criterios amplios y no definidos por ley para tratar de comprender a varias sociedades relacionadas, dentro del concepto de “empleador único”.

Por otro lado, el concepto de “dirección laboral común” también fue objeto de análisis durante la tramitación de la Ley N° 20.760 en el Congreso Nacional. En efecto la Ministra del Trabajo, señora Javiera Blanco, explicó en diversas sesiones de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el Congreso Nacional que:

“[...] el principal requisito que debe acreditarse dice relación con la dirección laboral común que debe existir al interior de las empresas, esto es, debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica”<sup>43</sup>.

“[...] la dirección laboral común debe ser concebida atendiendo al ejercicio material de la potestad de mando en la relación laboral y comprende, en un sentido

---

<sup>43</sup> Sesión 7 de mayo de 2014



amplio, las facultades disciplinarias, de dirección, organización y administración de los trabajadores”<sup>44</sup>.

De esta forma, pareciera ser que el poder ejecutivo se refiere a la “dirección laboral común” como el vínculo de subordinación y dependencia, a diferencia de lo que ha interpretado la Dirección del Trabajo en su jurisprudencia ampliando este concepto a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales.

En ese sentido, la propia Dirección del Trabajo, en Ord. N° 2856/162, de fecha 30 de agosto de 2002, había definido el poder de dirección laboral como "una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador"<sup>45</sup>, dando cuenta nuevamente de su convencimiento de que la dirección laboral común obedece a un concepto más amplio que no puede reducirse únicamente a la relación de subordinación y dependencia.

---

<sup>44</sup> Sesión 19 de mayo de 2014

<sup>45</sup> En su Dictamen Ord. N°6077/405 la Dirección del Trabajo detalló que debía entenderse por "poder de dirección del empleador" señalando que es "el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de: a) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; b) Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y; c) Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como *ius variandi*."

### **III. VACÍOS O PROBLEMAS PRÁCTICOS QUE SE DESPRENDEN DE LA ACTUAL REDACCIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY MULTIRUT.**

Luego de entender el contexto y principal contenido de la Ley Multirut, en este capítulo analizaremos algunos de los vicios o problemas prácticos que se producen o podrían llegar a producirse como consecuencia de la aplicación de las nuevas disposiciones que venían a eliminar los antiguos problemas que el Multirut generaba, según se explicó en los capítulos anteriores.

En efecto, y no obstante la dictación de la Ley Multirut ha sido fundamental y ha cumplido con gran parte de sus propósitos, un análisis un tanto más detallado de la misma genera una cantidad importante de preguntas e incertidumbres tanto para las empresas como para los trabajadores. En este trabajo, como adelantamos, se señalan sólo algunas que nos parecen mayormente relevantes.

Como veremos, los defectos o vacíos que haremos notar con mayor énfasis no constituyen – lamentablemente – un listado taxativo, y, sin duda, a futuro es probable que surjan nuevos vacíos a partir de los procedimientos y jurisprudencia que se desarrolle. Incluso, en torno a las interpretaciones que al respecto pudiere establecer la Dirección del Trabajo.

Con todo, esta aproximación a la ley, con la gran cantidad de dudas que probablemente no podrá responder, de todos modos nos parece una buena manera de invitar a la realización de un análisis más depurado de la misma, para efectos de evitar eventuales problemas prácticos en el futuro.

De esta forma, y conscientes de la irremediable posibilidad de que existan otra serie de vacíos o problemas no advertidos en este análisis – el cual, de todos modos, no pretende ser definitivo – a continuación se expondrán aquellos vacíos que nos parecieron más relevantes y que consideramos debiesen llamar la atención de los estudiosos de la materia.

### **3.1. Falta de regulación respecto de cómo proceder en caso de que las empresas dejen de cumplir con los requisitos que las llevaron a ser calificadas como un solo empleador.**

Como señalamos al explicar los principales aspectos de la Ley Multirut, las condiciones que debieran reunir las empresas para ser consideradas como un solo empleador consistían en: (i) encontrarse bajo una dirección laboral común; y (ii) la concurrencia de otros requisitos como lo son la elaboración de productos similares o complementarios o la existencia de un controlador común entre ellas<sup>46</sup>.

Surge en consecuencia la siguiente pregunta: tratándose de algunas empresas (o grupos de empresas) en que se constata la concurrencia de los elementos anteriores y son declaradas como un solo empleador ¿Qué ocurre si, luego, dejan de concurrir los elementos que se tuvieron en cuenta para tal declaración? ¿Qué ocurre si una empresa (del grupo) comienza a elaborar productos que ya no son complementarios a las otras si no que compiten con éstos?

En efecto, la ley no señala qué consecuencias se derivarán de que en un momento dado, y luego de la dictación de una sentencia que suponga establecer una o más empresas como una unidad económica, dejen de cumplirse uno o más de los requisitos que se tuvieron en cuenta para tal declaración.

Por ejemplo, en el caso de enajenación de una de las empresas a terceros (y siempre que ello no suponga una simulación de contrato<sup>47</sup>), es posible sostener que ya no existirá propiedad común y que es perfectamente posible que el nuevo comprador introduzca modificaciones a la empresa o sus productos a tal punto que se diferencien completamente de los anteriores y así, como ya indicamos, se deje de

---

<sup>46</sup> Inciso tercero artículo 3° del Código del Trabajo: "Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común".

<sup>47</sup> Lo que excede el presente análisis y atiende a normas particulares del derecho civil y penal.

cumplir el elemento (en este caso hipotético) que llevó a declarar a ambas empresas como una sola según la Ley Multirut<sup>48</sup>. Ante esta situación, cabe la duda de cuál es la regulación que entrega la normativa para tal efecto.

Así, la falta de esta regulación probablemente generará problemas prácticos en el sentido de que habrá que preguntarse si acaso la sentencia que haya declarado el Multirut será o no oponible al tercero que adquiere, sea a título gratuito u oneroso, una de las sociedades que forma parte de un grupo de empresas que hayan sido declarados como un solo empleador. Naturalmente, tendemos a pensar que la respuesta será que sí al existir un pronunciamiento judicial al respecto, pero ello no nos permite dilucidar cómo el comprador, por ejemplo, podría salir de esta declaración si en los hechos deja de cumplir con el o los requisitos que se tuvieron en cuenta para su declaración.

Una disposición que pareciera otorgar un criterio para solucionar esta situación la encontramos en el artículo 4° del Código del Trabajo, el cual señala que “[l]as 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”, dando a entender que un cambio en la propiedad no será suficiente para eludir el cumplimiento en las obligaciones generadas a partir de la declaración de unidad económica.

Sin embargo, estimamos que dicha disposición apunta a un elemento distinto al de la Ley Multirut; a saber, al Principio de la Continuidad Laboral<sup>49</sup> (bajo el cual las

---

<sup>48</sup> Pensemos en el caso de que tres empresas declaradas por sentencia como un solo empleador, una de ellas es transferida a un tercero y cambia completamente de giro o actividad ¿Sigue formando parte del conglomerado declarado Multirut? ¿Está obligado este tercero a mantener esa unidad? ¿No es caso otro empleador?

<sup>49</sup> La ley chilena es informada por este principio. A modo meramente ejemplar, encontramos: (i) la preferencia por el contrato de duración indefinida, manifestada en las dos hipótesis de conversión automática del contrato a plazo fijo en uno de duración indefinida y una presunción en igual sentido,

normas del derecho laboral deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación jurídica laboral).

En efecto, la continuidad laboral busca no afectar los derechos laborales que los trabajadores tenían con el empleador anterior, los que conservan su vigencia con el nuevo existiendo una especie de subrogación en la posición contractual éste, exigiendo que los contratos individuales de trabajo no se hubiesen extinguido con el empleador anterior ni finiquitado con todas las formalidades legales.

La Ley Multirrut, por su parte, tiene una finalidad distinta: que dos o más empresas no impidan o entraben los legítimos derechos de los trabajadores mediante el uso instrumental de las formas societarias, cuando éstas en realidad obedecen a un empleador común.

La deficiente técnica legislativa utilizada impide resolver este asunto. No existe un solo indicio de cómo proceder frente a estas hipótesis, por lo que habrá que esperar la jurisprudencia que se genere en este sentido. Hasta el momento, no conocemos fallos que se hayan hecho cargo de esta materia.

Por nuestra parte, nos parece improcedente que la empresa que ya no sigue siendo parte del conglomerado declarado un solo empleador deba responder de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de aquellas empresas con las que ya ni siquiera comparte la propiedad con el grupo, como tampoco al hecho de que la declaración de constituir una sola empresa sea perenne, sin poder desvincularse en caso de cambiar las circunstancias fácticas que llevaron a tal declaración.

---

establecidas en el **art. 159 N° 4** CT); (ii) determinadas interrupciones en el cumplimiento de la obligación de prestar servicios del trabajador, no traen como consecuencia el término de la relación de trabajo, sino sólo la suspensión de los efectos del contrato de trabajo (huelga, licencia médica, servicio militar, vacaciones y descansos, etc.); (iii) cuando el empleador pone término a la relación de trabajo por su mera voluntad o injustificadamente, debe indemnizar al trabajador (**arts. 161, 162 y 168** CT); y (iv) la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador (**arts. 4° inc. 2° y 148** CT).

En razón de lo anterior, consideramos imprescindible la inclusión de una salida dentro de la propia Ley Multirut o la dictación de un dictamen por parte de la Dirección del Trabajo entregando una interpretación para tal efecto, toda vez que de lo contrario la declaración de que un grupo de sociedades conforman una sola empresa puede significar una traba o impedimento en el tráfico jurídico.

De esta forma, una opción sería el establecimiento de un procedimiento específicamente creado para tal efecto, en donde el comprador o incluso el propio dueño original argumente frente al juez el hecho de no estar cumpliéndose con los requisitos que llevaron a declarar ambas (o más) empresas como una sola, solicitando en consecuencia que se “levante” dicha declaración de modo tal de desprenderse de todas las consecuencias que para ellas se derivan del Multirut.

Este procedimiento, naturalmente, supone la dificultad de establecerse en términos tales que reduzca a lo más mínimo la posibilidad de que empleadores busquen la forma de desvincular a las empresas declaradas como una sola para salir de la esfera de la Ley Multirut, lo cual de todos modos consideramos no es un argumento suficiente para no regular expresamente esta situación.

### **3.2. Suspensión de la negociación colectiva reglada por demanda de Multirut: eventual aplicación de mala fe de esta prerrogativa legal y su relación con las modificaciones incorporadas a propósito de la negociación colectiva.**

El inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo señala que las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3°, **“podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código;** si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, **los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve,** entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente

hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley”.

Conforme al inciso primero de la misma disposición, estas acciones pueden ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Mediante el Dictamen 3406/054 de fecha 3 de septiembre de 2014, la Dirección del Trabajo aclaró que dicho efecto sólo puede producirse cuando el juicio es sustentado por sindicatos o grupos de trabajadores, y no por cualquier trabajador. Con ello, se busca evitar que empresas utilicen “*palos blancos*” para entorpecer, retrasar o inhibir las negociaciones colectivas.

Sin embargo, la ley no esclarece si la interposición de la demanda suspende todas las negociaciones colectivas en las empresas demandadas o sólo en aquella en que tendrían derecho a participar los demandantes.

En ese sentido, el Dictamen referido señala que “para que la acción judicial interpuesta en virtud de la Ley N° 20.760 tenga la capacidad de suspender los plazos y efectos del proceso de negociación colectiva, ella necesariamente deberá ser deducida por los sujetos titulares del derecho a negociar colectivamente y, específicamente, por quienes pueden presentar el respectivo proyecto de contrato colectivo, de conformidad al artículo 315 del Código del Trabajo (sindicatos o grupos negociadores). La interpretación en un sentido diverso llevaría a concluir que la acción judicial de un solo trabajador, podría tener la capacidad de paralizar las negociaciones colectivas en todas las empresas involucradas en dicha acción, no obstante que una vez concluido el juicio ese trabajador no tendría la facultad de presentar por sí solo el proyecto de contrato colectivo.”

Ello da a entender que la misma Dirección del Trabajo asume que la interposición de la demanda suspende todas las negociaciones colectivas de las empresas demandadas y no sólo aquellas en que tendrían derecho a participar los actores de dicho proceso.

Esta interpretación nos lleva a pensar en casos como el siguiente: supongamos que una empresa con varios sindicatos e instrumentos colectivos vencen en distintas fechas en un mismo año. El que negocia primero suscribe su instrumento colectivo y luego demanda. En ese caso ¿suspende la negociación colectiva a los demás? Si la interpretación de la Dirección del Trabajo es correcta, la ley podría ser constitutiva de un grave atentado contra la libertad sindical y, derechamente, revestiría vicios de constitucionalidad. En la práctica, ello forzaría a los trabajadores a suscribir convenios colectivos en negociaciones no regladas para impedir los efectos de la suspensión, es decir, no en las condiciones más favorables de una negociación reglada.

A ello podría sumarse la impaciencia de los trabajadores que para evitar la dilación del proceso, podrían cambiarse de sindicato para negociar bajo uno que no sea parte del proceso judicial suspendido<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> Dictamen de la Dirección del Trabajo N°6449/07 de 10 de diciembre de 2015: “En el particular, se consulta si la acción judicial interpuesta en virtud de la Ley N° 20.760, tiene la capacidad de suspender los plazos y efectos de todas las negociaciones colectivas en todas las empresas involucradas en dicha acción.

Sobre el punto anterior, el dictamen N°3406/54 de 03.09.2014, señaló que para que la acción judicial interpuesta en virtud de la ley N°20.760 tenga la capacidad de suspender los plazos y efectos del proceso de negociación colectiva, ella necesariamente deberá ser deducida por los sujetos titulares del derecho a negociar colectivamente y, específicamente por quienes pueden presentar el respectivo proyecto de contrato colectivo.

Del estudio de la historia fidedigna de la ley, se desprende con toda claridad que la intención del legislador fue que los efectos que generan las acciones judiciales operarían respecto de los trabajadores que se encontraran contenidos en la respectiva acción judicial.

Lo anterior se infiere de lo señalado por la Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social al explicar, respecto de los efectos que genera la presentación de las acciones judiciales, que la prórroga del contrato colectivo, operaría respecto de aquellos trabajadores que se encontraran contenidos en dicho instrumento y que hubieren interpuesto la acción judicial respectiva.

En la situación en consulta, la acción judicial interpuesta en virtud de la Ley N° 20.760, no ha sido deducida por el Sindicato de Trabajadores N°5 Administrativos de la Empresa El Mercurio S.A.P, sujetos titulares del derecho a negociar colectivamente, por lo que los efectos que genera la



Por otro lado, la Ley Multirut no ha señalado qué ocurre ante la posibilidad de que sea el propio empleador el que presente la demanda para la declaración de Multirut, generando él mismo la suspensión del proceso de negociación colectiva mientras se resuelve el procedimiento<sup>51</sup>.

Supongamos que en una empresa con varios sindicatos, el empleador se encuentra negociando colectivamente con uno de ellos y presenta la demanda de Multirut. En ese caso, la interposición de la referida acción, de acuerdo a lo señalado anteriormente, bloquearía la posibilidad del resto de los sindicatos para negociar colectivamente, en tanto no se resuelva la demanda Multirut. Podrán pasar meses y hasta años (según tarde el procedimiento), hasta que el resto de los sindicatos o grupo de empresas puedan presentar su proyecto.

Si esto supone suspender una negociación colectiva ya iniciada, y, en otros casos, siquiera iniciarla, los trabajadores no sólo perderán su fecha de negociación sino que además no tendrán derecho a fuero mientras no se resuelva la solicitud del empleador o no “cedan” ante ella. El asunto es especialmente relevante pues el empleador podría utilizar de mala fe esta potestad, especialmente en lo que dice relación con despidos de trabajadores.

La Ley no prevé una sanción al empleador en este caso. Estimamos que, eventualmente, una conducta como la descrita podría ser constitutiva de una práctica antisindical. Naturalmente, para poder configurar lo anterior los trabajadores deberán acreditar la mala fe del empleador, cuestión eminentemente subjetiva y en la práctica extremadamente difícil de lograr. Por todo lo anterior, estimamos urgente revisar la ley en este punto.

---

presentación de dicha acción judicial no afectan la negociación colectiva en curso entre el Mercurio S.A.P. y el Sindicato de Trabajadores N° 5 Administrativos de la Empresa El Mercurio S.A.P.”

<sup>51</sup> Teniendo en cuenta que, de acuerdo a la jurisprudencia analizada en la materia, podrían tardar entre 9 a 18 meses.

### **3.3. Rechazo de demanda por Multirut y el efecto de cosa juzgada.**

Se ha señalado que la sentencia que establece que dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, es declarativa<sup>52</sup>.

Este tipo de sentencias se caracterizan por:

- 1) Encaminarse exclusivamente a la constatación judicial de la existencia o inexistencia de una relación o situación jurídica;
- 2) La declaración de certeza no puede recaer sobre situaciones hipotéticas o futuras sino sobre una controversia actual;
- 3) Para deducir una acción declarativa se debe acreditar un interés material, patrimonial o moral que justifique la necesidad de conceder este tipo de protección;
- 4) La protección jurídica que se logra por este camino queda amparada por el efecto de la cosa juzgada; y
- 5) Por regla general, la tutela que surge de este tipo de sentencias no necesita pasar por un etapa de ejecución<sup>53</sup>.

Dicho lo anterior, cabe tener presente, además, que según el artículo 507 del Código del Trabajo “[l]a sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales”, cuestión que, como bien pasaremos a analizar, adolece de una lamentable omisión.

---

<sup>52</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia de 5 de marzo de 2015, Rol O 4478-2014. “De esta forma, la declaración de “un solo empleador para efectos laborales y previsionales”, es una acción declarativa, que conoce el juez del trabajo y que es la que se ha interpuesto en esta causa, sin necesidad, para ser interpuesta, de solicitar prestaciones monetarias en caso de ser acogida”. Cons. 10°.

<sup>53</sup> ROMERO SEGUER, A. Curso de Derecho Procesal Civil, Tomo I: "La acción y la protección de los derechos", Ed. Jurídica de Chile, Primera Ed. (2007) pp. 34.

En efecto, este párrafo adolece de una lamentable omisión ya que se entiende que se refiere a la sentencia que declarará la unidad económica acogiendo la demanda deducida, pero no señala cuáles serán los efectos de aquella que rechace tal declaración, desestimando la demanda.

Si se aplican a este caso los mismos efectos señalados por la ley, es posible suponer que, encontrándonos en esa situación de rechazo de la demanda, otros actores, sean individuales o colectivos, no podrían volver a intentar una nueva acción judicial en contra de las empresas que hayan formado parte del procedimiento judicial anterior.

Es más, podríamos situarnos en la hipótesis de que en el marco de un proceso judicial de declaración de unidad económica, trabajador o sindicato lleguen a un acuerdo con el empleador poniendo término al procedimiento y declarando en dicho acuerdo que “X” empresas no constituyen una unidad económica. Si la transacción judicial es un equivalente jurisdiccional de una sentencia ¿Significa que esa declaración vincula a los demás trabajadores?

Referirnos a la cosa juzgada podría aclarar algunas dudas o, definitivamente, corroborar los defectos de técnica legislativa que hemos mencionado.

Por otro lado, y en cuanto a los límites de la cosa juzgada, cabe señalar que éstos se encuentran establecidos en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, señalándose que “[l]a excepción de cosa juzgada puede alegarse por el litigante que haya obtenido en el juicio y por todos aquellos a quienes según la ley aprovecha el fallo, siempre que entre la nueva demanda y la anteriormente resuelta haya:

- 1º Identidad legal de personas;
- 2º Identidad de la cosa pedida; y
- 3º Identidad de la causa de pedir.

Se entiende por causa de pedir el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio”.

El límite subjetivo de la cosa juzgada afecta exclusivamente a los sujetos que son parte en ambos procesos, interesando sólo la identidad legal o jurídica que existirá cuando las partes figuren en el nuevo juicio en la misma calidad que en el anterior.

¿Podría decirse que en las situaciones descritas anteriormente habría identidad legal de personas entre los trabajadores o sindicatos que demandaron en el primer juicio (obteniendo sentencia desfavorable) y los otros trabajadores o sindicatos que demandan en este nuevo juicio? Consideramos que la respuesta más apropiada nos lleva a concluir que no, bastando la ausencia de este requisito para determinar que no podría alegarse cosa juzgada por parte del empleador.

¿Podrían entonces, trabajadores o sindicatos distintos iniciar distintos procesos consecutivos hasta obtener sentencia favorable?

No hemos encontrado fallos sobre esta manera para poder conocer cómo han resuelto nuestros tribunales esta problemática y así responder lo anterior. No sabemos qué ocurrirá en la práctica una vez se produzcan estas situaciones hipotéticas y los tribunales de justicia deban resolver. La puerta está abierta y deberán ser los tribunales de justicia quienes determinen los reales efectos y alcances de la sentencia que haya rechazado la demanda de declaración de unidad económica.

Por lo pronto, hacemos referencia a un reciente fallo en la materia<sup>54</sup>:

---

<sup>54</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia de 9 de octubre de 2015, Rol O-2790-2015.

Un trabajador interpuso demanda de declaración de mera certeza y unidad económica empresarial o único empleador en contra de las empresas Segehuechuraba Ltda. y solidariamente en contra Falabella Retail S.A. Alegó que Segehuechuraba Ltda. decidió poner término a su contrato de trabajo el 30 de marzo de 2015, por la causal de “desahucio” escrito del empleador (artículo 161 inciso segundo, del Código del Trabajo) reconociendo algunos montos indemnizatorios y de vacaciones pendientes, suscribiendo en abril de 2015 un finiquito con reserva de derechos.

Luego de describir las prestaciones laborales adeudadas, el Tribunal declaró que las empresas demandadas constituían un único empleador y, consecuencia de ello, eran responsables solidariamente de las obligaciones tanto laborales como previsionales derivadas de la relación de trabajo habida con el actor; y que además las demandadas habían incurrido en la hipótesis de subterfugio por el establecimiento de razones sociales distintas con pérdida de derechos individuales aplicándoseles una multa de 300 UTM a cada una de las empresas demandadas.

Falabella señaló que es el único empleador de todos los trabajadores que prestan servicios en sus diversos establecimientos comerciales, incluidos los trabajadores de Segehuechuraba Ltda. A mayor abundamiento, alegó que a la fecha en que se publicó la ley 20.760, Falabella Retail S.A., sin mediar solicitud de declaración y de manera voluntaria, el día lunes 28 de agosto de 2014 procedió a asumir la calidad de único empleador. En razón de lo anterior, luego, opuso una excepción de cosa juzgada proveniente de la existencia de un finiquito y pago entre las partes, señalando que la reserva efectuada en dicho instrumento no abarcaba la acción para demandar judicialmente la declaración de unidad empresarial o único empleador.

En respuesta de lo anterior, el Tribunal señaló en el Considerando 8° que “si bien no se explica cuál sería el interés del actor en solicitar esta declaración de unidad económica y subterfugio, (máxime si ya tiene el reconocimiento de un

empleador complejo entre Seguehuechuraba y Falabella Retail S.A.), es inconcuso que la acción declarativa y de subterfugio, pretenden realizar una imputación con consecuencias jurídicas gravosas a su empleadora que no se encuentra contenida en la reserva efectuada por el trabajador al recibir sus indemnizaciones. En efecto, la declaración requerida puede traer consecuencias futuro a las demandadas (erga omnes) y esto no fue advertido al momento de la negociación del finiquito, por lo que no podemos conocer si, de haber sabido la empleadora que se intentaría tal acción, habría convenido el pago de una indemnización sustitutiva por sobre la legal. Esta circunstancia obliga a esta juez a acoger la excepción en este acápite, entendiendo que el actor se conformó con el hecho que su empleadora Segehueruraba Ltda, fuera su contraparte en la relación laboral, sabiendo además que desde julio de 2014 esta empresa y Falabella Retail, se declaran como una sola para efectos laborales. En este sentido el finiquito tendría poder liberatorio y no podría discutirse dicha situación en esta sede por parte del actor”.

Entendemos que esta sentencia si bien no es lo suficientemente concluyente que hubiéramos preferido, de todos modos refleja el entendimiento jurisprudencial de no extender los efectos de una declaración de unidad económica a situaciones que hayan sido resueltas o derechos que se hayan constituido con anterioridad a la declaración de unidad económica.

#### **3.4. Valor de los acuerdos extrajudiciales en que se establezca que una o dos empresas constituyen un solo empleador.**

A propósito de lo anterior, se desprende un nuevo vacío relevante de tener en consideración: el valor de los acuerdos extrajudiciales en relación a la declaración de Multirut.

En efecto, la Ley Mulritut nada dice respecto a la eficacia que tendría un eventual acuerdo que de manera extrajudicial alcancen las partes en donde se

convenga que dos o más empresas constituirán un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

El artículo 507 del Código del Trabajo extiende en su inciso último los efectos de la sentencia definitiva que declara las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, a de todos los trabajadores de dichas empresas. Se trata de un gran beneficio según revisamos anteriormente, ya que es un mecanismo de empoderamiento de la negociación colectiva.

Sin embargo, el legislador omitió señalar qué efectos tendría un acuerdo extrajudicial en que se establezca a una o más empresas como un solo empleador o qué regulación, como equivalente jurisdiccional, se le puede dar a lo anterior.

En principio y en atención al principio del efecto relativo de los contratos, éstos acuerdos sólo podrían afectar a los trabajadores u organizaciones sindicales que los suscriban, mas no al resto de los trabajadores que presten servicios a las empresas que también forman parte de este acuerdo.

Podría considerarse que un acuerdo extrajudicial en ese sentido será el principal antecedente en caso de existir un posterior procedimiento que declare – judicialmente – el empleador común para de esa manera afectar al resto de los trabajadores. Lo anterior, no obstante, no despeja la duda inherente al contrato de transacción como un equivalente jurisdiccional con efecto de cosa juzgada propiamente tal, en caso de haberse suscrito por escritura pública<sup>55</sup>.

Estimamos que la dictación de la Ley Multirut pudo haber regulado expresamente esta materia, estableciendo la extensión de todos los efectos de la sentencia en caso de existir una transacción extrajudicial con efecto de cosa

---

<sup>55</sup> Artículo 2460 del Código Civil: “la transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia; pero podrá impetrarse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad a los artículo precedentes”.

juzgada<sup>56</sup>, evitando la necesidad de iniciar un procedimiento judicial para generar plenos o efectos o al menos despejar cualquier tipo de dudas.

En todo caso, entendemos que no es un defecto grave y que incluso pudiera ni siquiera serlo (según el alcance que se le dé al efecto de cosa juzgada propio del contrato de transacción por escritura pública), pero que de todos modos extraña una expresa declaración.

### **3.5. Ley Multirut y la sanción establecida por el artículo 4 de la ley 19.886<sup>57</sup>: ¿la declaración de Multirut le impide a las demás sociedades que sean declaradas como de un empleador común contratar con la Administración del Estado?**

El artículo 4<sup>58</sup> de la Ley 19.886 sobre Compras Públicas establece quiénes podrán contratar con la Administración del Estado, señalando asimismo en la segunda parte de su artículo segundo quiénes quedarán excluidos de dicha posibilidad.

Al respecto, y dentro de estos entes excluidos, dispone la ley en comento que lo serán:

“Quiénes dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención,

---

<sup>56</sup> Incluyendo, naturalmente, ciertas obligaciones o deberes de publicidad.

<sup>57</sup> Ley de Bases Sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, promulgada con fecha 11 de julio de 2003.

<sup>58</sup> Artículo 4º: Podrán contratar con la Administración las personas naturales o jurídicas, chilenas o extranjeras, que acrediten su situación financiera e idoneidad técnica conforme lo disponga el reglamento, cumpliendo con los demás requisitos que éste señale y con los que exige el derecho común. Quedarán excluidos quienes, dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, o por delitos concursales establecidos en el Código Penal.



según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, o por delitos concursales establecidos en el Código Penal”.

Esto plantea la interrogante de determinar qué ocurre cuando una empresa que fue condenada por alguna práctica antisindical o por infracción a los derechos fundamentales de los trabajadores pasa a ser declarada como un empleador común en virtud de la Ley Multirrut con otras más. En concreto, y bajo el entendido que ahora varias sociedades fueron declaradas como una sola empresa, la duda se plantea en el sentido de determinar si la sanción o condena impuesta sobre una de ellas contamina o no a las demás para efectos de contratar.

Como cuestión previa, menester resulta señalar que se han presentado varios requerimientos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional respecto del numeral primero, letra a) del artículo único de la Ley N° 20.238, que agregó la oración final en el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.886 estableciendo quiénes no podrán contratar con el Estado.

La discusión se ha centrado principalmente en dos puntos: (i) en que esta disposición estaría estableciendo una vulneración del principio de igualdad ante la ley; y (ii) que esta inclusión estaría estableciendo una nueva sanción adicional a la ya impuesta por haber incurrido en la práctica antisindical o vulneración de derechos laborales fundamentales, constituyendo una infracción al principio del *non bis in ídem*.

Refiriéndose a la primera de estas ideas, nuestro Tribunal Constitucional señaló que:

“[e]s necesario determinar, en primer lugar, si realmente estamos frente a una diferencia de trato entre personas que se encuentran en una situación similar o, por

el contrario, si tratándose de personas que, objetivamente, están en una situación diferente, se les intenta asimilar mediante una norma común”.

“[...] Se trata, entonces, de determinar si la diferencia (o asimilación) carece de un fundamento razonable que pueda justificarla, lo que se traduce en examinar si resulta necesaria e idónea para alcanzar la finalidad que ha tenido en vista el legislador en una perspectiva de proporcionalidad, y si la diferencia es tolerable para el destinatario (sentencias roles N°s 790, 825, 829, 834, 1.340 y 1.656) <sup>59</sup>.

“[...] Que, desde el punto de vista indicado, no puede menos de concluirse que, en la especie, la modificación del artículo 4° de la Ley N° 19.886, operada mediante el número 1, letra a), del artículo único de la Ley N° 20.238, introduce diferencias entre una misma categoría de personas: quienes desean contratar con la Administración”<sup>60</sup>.

“[...] Que, en consecuencia, es evidente que la aplicación de la norma contenida en el artículo 4° de 20 la Ley N° 19.886, y que fuera agregada por la Ley N° 20.238, genera una diferencia de trato entre personas que desean contratar con la Administración, pues aquellas que se encuentran comprendidas en la última parte de dicha norma – que constituye la parte impugnada en estos autos – se encuentran impedidas de hacerlo durante un plazo de dos años, pese a reunir los demás requisitos exigidos por la ley y el reglamento”.

“[...] Que, como este Tribunal también ha señalado, citando al Tribunal Constitucional de España, “no toda desigualdad de trato resulta contraria al principio de igualdad, sino que aquella que se funda en una diferencia de supuestos de hecho injustificados de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados.” (STC 128/1987)”.

---

<sup>59</sup> Tribunal Constitucional, sentencia de 15 de mayo de 2012, Considerando Décimo Cuarto, Rol 1968-2011.

<sup>60</sup> Ídem, Considerando Décimo Sexto.

“VIGESIMOSÉPTIMO: Que, así, desde la modificación introducida al artículo 4° de la Ley N° 19.886 por la Ley N° 20.238, y su respectiva incidencia reglamentaria, constituye una causal de inhabilidad para contratar con la Administración el hecho de haber sido condenado, por sentencia judicial ejecutoriada, por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador. Dicha causal puede hacerse patente tanto al momento de inscribirse en el Registro Electrónico Oficial de Contratistas de la Administración como al momento de que, quien se encuentre inscrito en dicho Registro, quiera presentarse a una licitación destinada a suscribir un contrato determinado y, en ambos casos, por un plazo máximo de dos años desde el momento en que queda ejecutoriada la sentencia respectiva;”.

“VIGESIMOOCCTAVO: Que, como puede observarse, la finalidad de la modificación introducida al artículo 4° de la Ley N° 19.886 se relaciona con la necesidad de proteger más eficazmente los derechos fundamentales de los trabajadores, que no sólo abarcan aquellos derechos específicamente laborales (libertad sindical, justa retribución, etc.) sino que, también, aquellos derechos denominados “inespecíficos”, propios de toda persona, y 24 cuyo respeto en el ámbito de la empresa se ha querido reforzar de un modo especial. Por ello el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo indica que: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”

Tras analizar la historia del establecimiento de la disposición impugnada, el Tribunal también señaló que “debe tenerse presente que, en la especie: a) Se trata de una inhabilidad congruente con los objetivos perseguidos, desde un comienzo, por la legislación que reguló la contratación con la Administración del Estado. b) La inhabilidad en cuestión es el efecto o consecuencia de una sentencia judicial ejecutoriada, esto es, de un proceso judicial en que quien resulta imputado de haber lesionado derechos fundamentales de sus trabajadores ha podido defenderse

formulando sus descargos, [...] c) La inhabilidad de que se trata persigue evitar la repetición de conductas lesivas a los derechos de los trabajadores, pero no impedir del todo el desarrollo de la actividad económica del empleador, que podrá seguir contratando con entes o personas que no pertenezcan a la Administración del Estado. Ésa es la razón de que la inhabilidad sólo dure dos años”<sup>61</sup>.

Por lo tanto, el tribunal concluyó que no existe ninguna discriminación arbitraria, sino que ésta se encuentra fundamentada y además es necesaria para la protección real de los derechos fundamentales en materia laboral. Se trata, con todo, de una inhabilidad temporal que dura sólo dos años.

En relación a la segunda de estas ideas, esto es, a la infracción al principio *non bis in ídem* por una aparente doble sanción, nuestro Tribunal Constitucional señaló que:

“CUADRAGESIMOSEGUNDO: Que, con todo, para desestimar la alegación de la requirente, en cuanto a este vicio de constitucionalidad, basta considerar que el artículo 489 del Código del Trabajo prevé que “en caso de acogerse la denuncia (por infracción de derechos fundamentales de un trabajador), el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 (indemnización sustitutiva del aviso previo en caso de despido) y la establecida en el artículo 163 (indemnización por años de servicio), con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.” Como puede observarse, el recurso de protección que constituye la gestión pendiente en estos autos se ha originado a raíz de la condena al pago de las indemnizaciones indicadas más arriba, en virtud de la sentencia pronunciada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con fecha 30 de noviembre de 2009. En consecuencia, dicha condena tiene su

---

<sup>61</sup> Ídem, Considerandos Trigésimo Segundo y Trigésimo Tercero.

fundamento en el despido del trabajador por una causa que el ordenamiento jurídico considera antijurídica, como es un acto de represalia, que, según se desprende del inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, importa lesionar los derechos fundamentales de los trabajadores. Se trata, por lo tanto, de sancionar el atropello de que ha podido ser objeto un trabajador en el desarrollo del íter contractual, como señala la sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, a fojas 39. Expresado en otros términos, lo que se sanciona es una forma irregular y antijurídica de poner término a una relación contractual de carácter laboral.

“CUADRAGESIMOTERCERO: Que, en cambio, el fundamento o causa de la inhabilidad prevista hoy en el artículo 4° de la Ley N° 19.886, modificado por la Ley N° 20.238, se encuentra en la falta de idoneidad para contratar con la Administración en que incurre aquella persona natural o jurídica que, estando inscrita en el Registro Oficial de Contratistas de la Administración, infringe derechos fundamentales de sus trabajadores, así declarado por una sentencia judicial ejecutoriada. Así, los bienes jurídicos que están protegiendo los artículos 489 del Código del Trabajo y 4° de la Ley N° 19.886, modificado por la Ley N° 20.238, respectivamente, al contemplar las sanciones indicadas, son diferentes, lo que no permite sostener que se haya vulnerado, en la especie, el principio del *non bis in ídem*, y así se declarará. Por lo demás, este mismo criterio ya fue aplicado por este Tribunal al decidir la causa a que se refiere el Rol N° 1441-09 (considerando 11°)”<sup>62</sup>.

De esta forma, y tal como pudo apreciarse, el Tribunal Constitucional zanjó esta discusión bajo el entendido de que ambas normas, teniendo finalidades u objetos de protección distintos, no importan una infracción al principio del *non bis in ídem* y que por lo que no se trata en estricto rigor de una doble sanción por los mismos motivos o hechos.

---

<sup>62</sup> *Ibidem*.

En nuestra opinión, nos parece acertada la resolución del H. Tribunal no obstante considerar que, a propósito de esta segunda idea, esta norma no señala infracción alguna. En razón de ello, en estricto rigor y siguiendo a Velasco Letelier, se trataría de una norma imperativa de requisitos<sup>63</sup>, cuya finalidad es la determinación de quienes podrán contratar con la Administración del Estado.

No hay pena o multa adicional alguna que sean procedentes en virtud de los procesos judiciales que hayan declarado la práctica antisindical o vulneración de garantías fundamentales de un trabajador. Lo único que ha señalado el legislador en esta norma, es un conjunto de requisitos copulativos y excluyentes para poder celebrar actos o contratos con el Estado.

Esta interpretación es armónica si se tiene en cuenta que la Historia Fidedigna del Establecimiento de esta ley señala expresamente que “la idea matriz o fundamental del proyecto es garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las empresas y personas naturales que contratan con el Estado de Chile – en el sistema de provisión de bienes y servicios –, en orden a exigirles – a éstas últimas – el **pleno cumplimiento de la normativa laboral, previsional e impositiva vigente**”<sup>64</sup>.

Ahora bien, no existen ante el Tribunal Constitucional procedimientos en que se haya solicitado la inaplicabilidad de la segunda parte del primer inciso del artículo

---

<sup>63</sup> Ley N° 19.886 debe entenderse complementada con el Decreto Supremo N° 250, del Ministerio de Hacienda, de 2004, cuyo artículo 81 se refiere a la finalidad del Registro Electrónico Oficial de Contratistas de la Administración precisando que éste “tendrá por objeto registrar y acreditar antecedentes, historial de contratación con las Entidades, situación legal, financiera, idoneidad técnica, así como la existencia de causales de inhabilidad, establecidas en el artículo 92 del presente reglamento, para contratar con las Entidades.” A su vez, las causales de inhabilidad para inscribirse en el Registro de Proveedores se encuentran contempladas en el artículo 92 del aludido decreto supremo, modificado por Decreto Supremo N° 1763, del Ministerio de Hacienda, de 2008, entre las cuales se incluyen: “6) Haber sido eliminado o encontrarse suspendido del Registro Nacional de Proveedores por resolución fundada de la Dirección de Compras y 7) Haber sido condenado por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador.”

<sup>64</sup> Historia de la Ley N° 20.238, Biblioteca del Congreso Nacional, pp. 8.

4 de la ley 19.886 en relación al artículo 507 del Código del Trabajo, en forma posterior a la dictación de la Ley Multirut.

La situación hipotética que planteamos es la siguiente: una empresa que pertenece a un conglomerado incurre en una práctica antisindical o vulneración de garantías fundamentales de un trabajador – en ambos casos, declarado así mediante sentencia judicial – luego de lo cual se ve envuelta en un proceso judicial en que se solicita que las empresas del conglomerado a que pertenece sean declaradas o consideradas un solo empleador. De producirse dicha declaración ¿Ello genera para todo el conglomerado la inhabilidad de contratar con la Administración del Estado, dado que desde dicho momento serán consideradas todas como una sola empresa bajo la Ley Multirut?

Temporalmente, surge la misma cuestión si, ya declarada la unidad económica para efectos laborales y previsionales, una de las sociedades del grupo es condenada por práctica antisindical o vulneración de garantías fundamentales a los derechos de un trabajador. Cabe preguntarse ¿La sentencia dictada contra esa empresa, afecta al resto de las empresas que forman parte del grupo, traspasándoles la inhabilidad?

La Ley Multirut no nos provee herramienta alguna para establecer una solución ante las situaciones hipotéticas antes descritas. Con todo, consideramos que imponer – o no sancionar a la luz de lo explicado anteriormente acerca de la naturaleza de esta disposición como una norma imperativa de requisitos – esta inhabilidad a una empresa distinta – aunque del mismo conglomerado – implicaría extender los efectos de una sentencia a una empresa que no ha sido parte del procedimiento que declaró la práctica antisindical, lo que contraviene los artículos 175<sup>65</sup> y 177<sup>66</sup> del Código de Procedimiento Civil y artículo 3 del Código Civil<sup>67</sup> (relativos a los efectos de las sentencias), cuestión sensiblemente improcedente.

---

<sup>65</sup> Artículo 175 del Código de Procedimiento Civil: “Las sentencias definitivas o interlocutorias firmes producen la acción o excepción de cosa juzgada”.

Debe ponerse atención, aunque es evidente, que la situación es distinta: la empresa que forma parte del mismo conglomerado no lo hizo en el proceso en que se declaró la práctica antisindical o vulneratoria de garantías fundamentales. El único procedimiento en que puede ser parte es aquel que tiene por objeto declarar el conjunto de empresas como único empleador por aplicación de la Ley Multirut.

Estimamos que en este caso hay un vacío que se debe rellenar. Si bien consideramos que en razón del efecto relativo de las sentencias jurídicamente no procedería ampliar la sanción a otras sociedades que no incurrieron en la práctica antisindical o vulneratoria, el hecho de que sea la misma dirección laboral la que esté detrás de la operación sin dudas parece un motivo suficiente o poderoso como para afirmar lo contrario.

Bajo esta lógica, no parecería abusivo extender los efectos de la condena en esa materia laboral específica a las sociedades que tienen un controlador o dirección común, en la medida que así sea declarado y bajo el entendimiento de que la sanción es al empleador y no a la sociedad. Para ello, en primer lugar es necesario que se declare que se trata de un empleador común, para luego extender la sanción de no poder contratar con el Estado para todas las otras sociedades que se encuentren bajo la misma dirección laboral.

El mayor problema se presenta cuando la práctica antisindical es anterior a la declaración del conglomerado como un solo empleador, ya que bajo dicha hipótesis se produce la dificultad de tener que determinar ex post si esa dirección común era la misma que compartían las empresas al momento de producirse las vulneraciones que dieron lugar a la inhabilidad, y no al momento de la declaración. En el escenario

---

<sup>66</sup> Artículo 177 del Código de Procedimiento Civil: “La excepción de cosa juzgada puede alegarse por el litigante que haya obtenido en el juicio y por todos aquellos quienes según la ley aprovecha el fallo, siempre que entre la nueva demanda y la anteriormente resuelta haya: 1° Identidad legal de personas; 2° Identidad de la cosa pedida; y 3° Identidad de la causa de pedir. Se entiende por *causa de pedir* el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio”.

<sup>67</sup> Artículo 3 del Código Civil: “Sólo toca al legislador explicar o interpretar la ley de un modo generalmente obligatorio. Las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causales en que actualmente se pronunciaren”.



anterior<sup>68</sup>, en cambio, parecieran existir buenos motivos para extender la sanción al conglomerado bajo el entendido de que la sanción es al empleador y en tal sentido irradiaría a todas las empresas que formen parte de su dirección laboral.

Con todo, no se han dictado fallos en esta materia. En razón de ello, habrá que esperar qué solución aplicarán los tribunales en el marco de la aplicación de la Ley de Compras Públicas, una vez que estas hipótesis se produzcan en la práctica. Cuando aún no se cumplen dos años de vigencia de la Ley Multirut, no hemos encontrado jurisprudencia en que estas hipótesis se hayan planteado.

---

<sup>68</sup> Declaración de encontrarse varias empresas bajo la dirección laboral común de un empleador antes de incurrirse en la infracción con su consecuente sanción por una de ellas.

#### IV. CONCLUSIONES

Como bien hemos podido analizar en el cuerpo de esta investigación, la Ley Multirut vino a dar solución a una serie de abusos prácticos que ocurrían mediante el uso de distintas figuras societarias por parte de empleadores inescrupulosos, vulnerando grosera y sistemáticamente los derechos y garantías fundamentales de muchos trabajadores.

Para efectos de lo anterior, en primer lugar nos abocamos al estudio de la tramitación de la Ley Multirut, pudiendo corroborar (i) cómo con anterioridad a ella ya pudo haberse adelantado alguna modificación con la ley que reguló el régimen de los subcontratos; y (ii) la serie de argumentos que se vertieron en su propia tramitación en orden a modificar su contenido o derechamente detenerla por tratarse de una ley innecesaria que, en lo medular, ya había encontrado respuesta en nuestra jurisprudencia.

Luego de ello, nos detuvimos someramente en el contenido mismo de la ley, estudiando bajo la óptica de esta investigación las principales modificaciones incorporadas como asimismo el eventual impacto que pudieran lograr en la realidad, deteniéndonos en (i) el nuevo concepto de empresa; (ii) los elementos que componen un solo empleador; (iii) el establecimiento de una responsabilidad solidaria legal; (iv) ciertas modificaciones en cuanto al procedimiento con la inclusión de la necesidad de oír en primer lugar el informe de la Dirección del Trabajo; (v) las modificaciones al proceso de negociación colectiva; y (vi) la sustitución del artículo 507 del Código del Trabajo a propósito de los subterfugios.

Dentro de esta lógica, pudimos corroborar cómo lo más relevante para efectos de la Ley Multirut es el concepto de la “dirección laboral común”, siendo éste el verdadero elemento diferenciador para determinar si dos o más sociedades constituyen una sola empresa, sin necesidad de cumplirse – en opinión de la

Dirección del Trabajo – copulativamente con la concurrencia de los demás requisitos señalados en el artículo 3° para su declaración.

Asimismo, y según adelantamos, pudimos abordar una serie de otras consecuencias propias de esta ley, como los son (i) el establecimiento de una responsabilidad solidaria entre las empresas que se encuentren bajo una dirección laboral común; (ii) la modificación y reforzamiento de ciertas materias de negociación colectiva, permitiéndole a los trabajadores que formen parte del conglomerado declarado como una empresa negociar en conjunto, si así lo prefieren; y (iii) los criterios que deben seguirse en el informe de la Dirección del Trabajo, el cual constituye un insumo necesario para los tribunales a la hora de resolver la declaración sin perjuicio de poder decidir si lo toman en consideración o no.

En cuanto al meollo de la investigación, una vez ubicados dentro del contexto de la Ley Multirut y habiendo comprendido en términos generales su espíritu y modificaciones, nos adentramos derechamente en el análisis de eventuales problemas prácticos que se desprenden de su actual redacción, los cuales en su mayoría aún no cuentan con pronunciamientos jurisprudenciales por lo que siguen abiertos en cuanto a su interpretación.

Dentro de esta lógica, pudimos identificar preliminarmente que:

1. La Ley Multirut no ha señalado cómo proceder en caso de que las empresas dejen de cumplir con los requisitos que las llevaron a ser calificadas como un solo empleador. En tal sentido, si bien existen plena certeza – aun teniendo en consideración su amplitud – cuándo es posible declarar que dos o más empresas se encuentran bajo un solo empleador, no existe mecanismo alguno que permita responder qué procedimiento debe seguirse o cuál es la consecuencia práctica de dejar de cumplir con el o los requisitos que llevaron a declarar a dos o más empresas como un solo empleador.

2. La Ley Multirut se preocupa de regular la suspensión de la negociación colectiva reglada en caso de iniciarse un procedimiento de declaración bajo el alero de la Ley Multirut, pero nada dice cuando la acción es ejercida por el propio empleador, gatillando forzosamente la suspensión del procedimiento de negociación colectiva en tanto se concluya este segundo procedimiento. Si bien intuitivamente puede pensarse que a quien en realidad le conviene y accionaría bajo la Ley Multirut corresponde precisamente a los trabajadores, cabe la posibilidad de que sea el propio empleador quien lo haga deteniendo a su antojo el procedimiento de negociación colectiva, congelando las condiciones vigentes para sus trabajadores.
3. Tampoco ha previsto cuáles son los efectos del rechazo de demanda por Multirut en relación a la cosa juzgada, en orden si imposibilita o no a trabajadores que forman parte de la misma empresa (declarada como tal) a iniciar un nuevo procedimiento, toda vez de ya existir una declaración judicial en contrario que le sería oponible por corresponder al mismo empleador.
4. La ley no señala cuál es el valor de los acuerdos extrajudiciales en que se establezca que una o dos empresas constituyen un solo empleador. Si bien esta respuesta podría encontrarse en los principios generales del derecho o en el propio efecto de cosa juzgada de la transacción celebrada por escritura pública, dado lo delicada de la materia y la entidad de sus consecuencias consideramos sería prudente incluir derechamente esta opción como una posibilidad real de declararse bajo la dirección laboral común de un empleador, sin necesidad de tener que recurrir necesariamente a un procedimiento judicial para tal efecto. Si bien esta situación supone problemáticas como la obligación de escuchar el informe de la Dirección del Trabajo previo a la declaración o cuestiones de publicidad, de todos modos pareciera ser una alternativa más ágil y a considerar para llegar a la declaración.

5. Finalmente, la Ley Multirut no reguló qué ocurre cuando una empresa ha sido sancionada por prácticas antisindicales o por infracción a los derechos fundamentales de los trabajadores bajo la Ley N°19.886 que regula la contratación con la Administración del Estado, y luego es declarada como un solo empleador bajo la Ley Multirut junto con otras empresas más. En concreto, queda la duda de si ésta sociedad o empresa sancionada “contamina” o no a las demás, excluyéndolas de la posibilidad de contratar con el Estado (cual es la sanción). Consideramos, nuevamente, que es un tema de particular importancia de regular, recomendándose la inclusión de alguna referencia expresa al respecto que dé solución a esta ambigüedad.

La ley apenas lleva casi dos años de vigencia, por lo que aún existe mucho campo para discutir y esperar las resoluciones de nuestros tribunales, quienes son los llamados a solucionar de manera objetiva y satisfactoria, estos vacíos.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros y revistas:

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, Historia de la ley 20.760.

CORRAL T., E. Una duda que la ley Multirut no resolvió. <http://idealisreports.cl/un-duda-que-la-ley-multirut-no-resolvio/>

CÓRDOVA G., E. y Miranda M, P. 2015. Alcance del concepto de empresa modificado por la ley N° 20.760: ¿Ampliación del concepto de empleador o concreción legal de la doctrina de la unidad económica? Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Profesor guía: Felipe Sáez Carlier.

IRURETA U., P. 2014. La noción jurídica de empleador ante el Derecho del Trabajo [en línea] Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Julio, n. 42, ISSN 0718- 6851, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512014000100008>.

LÓPEZ F., D. 2010. La empresa como unidad económica. Santiago, Editorial Legal Publishing. 14.

LÓPEZ T., P. (2003): *La Doctrina del Levantamiento del velo y la Instrumentalización de la Personalidad Jurídica* (Santiago, Editorial Lexis Nexis), pp. 64.

LIZAMA, L. 2003. Derecho del Trabajo. Santiago, Lexis Nexis.

MACCHIAVELLO, G. 1986. Derecho del Trabajo: Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas. Tomo I. Santiago, Fondo de Cultura Económica.

MENGOD, R. 2005. Apuntes de clases, cátedra Derecho Laboral Facultad de Derecho Universidad de Chile.

PALAVECINO C., C. 2008. "EL concepto de empresa y su problemática". Revista Laboral Chilena, Julio, 1p, [https://www.ucursos.cl/derecho/2011/2/D128D0766/2/material\\_docente/bajar?id\\_material=396579](https://www.ucursos.cl/derecho/2011/2/D128D0766/2/material_docente/bajar?id_material=396579).

ROJAS, I. 2001. El Peculiar Concepto de Empresa para Efectos Jurídicos Laborales: Implicancias para la negociación Colectiva. Ius et Praxis.

ROJAS, I. y AYLWIN, A. 2005b. Los Grupos de Empresas en el sistema jurídico de relaciones laborales en Chile. [En línea] Revista Ius et Praxis. 11 (1): 93 – 131.

THAYER A., W. y NOVOA F., P. 2008. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.

UGARTE, J. 2007. El nuevo derecho del trabajo. Santiago, Lexis Nexis.

UGARTE V, J. 2012. "Fundamentos y acciones para la aplicación del levantamiento del velo en Chile". *Revista Chilena de Derecho*, vol. 39, N° 3. Santiago.

UGARTE C., J. 2013. El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto. *Revista Chilena de Derecho Privado* (20).

VARELA F., A. 2011. "La doctrina del levantamiento del velo en la jurisprudencia nacional", en María Fernanda Vásquez Palma (dir.). *Estudios de derecho comercial. Primeras jornadas de derecho comercial 2010*. Santiago, AbeledoPerrot.

## **Cuerpos normativos**

CHILE, Ley N° 18.045 de Mercado de Valores del 22 de octubre de 1981.

CHILE, Ley 19.886 Bases sobre Contratos Administrativos de suministro y prestación de servicios.

CHILE, Ley N° 20.760 Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador y sus efectos del 4 de julio de 2014.

## **CÓDIGO DEL TRABAJO**

### **Otros:**

Dictamen N° 3406/54 de la Dirección del Trabajo interpretativo de los cambios legales introducidos a la figura del Multirut, con fecha 3 de septiembre de 2014.