



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

EMPRESA LABORAL Y EMPRESA LABORAL UNITARIA:  
LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN LA LEY N°20.760

Memoria para optar al Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

JAIME ANDRÉS LABRA TODOROVICH

DANIELA JESÚS SILVA GUTIÉRREZ

Profesor guía: Andrés Aylwin Chiorrini

Santiago de Chile

2017

## **DEDICATORIA**

Este trabajo es el resultado de un largo esfuerzo conjunto el cual busca hacer frente a las modificaciones del capital, las que en muchas ocasiones afectan los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. En este sentido, pretendemos aportar a la discusión de los grupos de empresa realizando un análisis conjunto de la legislación nacional en torno a la figura de la empresa y del empleador y de los grupos que se pueden formar.

Además, dedicamos este trabajo especialmente a nuestras familias, por ser un pilar fundamental en nuestro desarrollo profesional.

Asimismo, agradecer a nuestras parejas por comprendernos y apoyarnos durante este tiempo, en especial agradecer a Diamela quien nos cuidó y animó en las extensas jornadas de redacción y revisión aportando alegría y cariño.

Finalmente una mención especial a Zapallo, Pheobe y Estrella, por dar sus buenas vibras gatunas, y saber desestresarnos en tantos momentos.

## CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	1
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>CAPÍTULO 1: LA EMPRESA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL EMPLEADOR</b>	<b>6</b>
1.1. Concepto de Empresa Laboral en el Derecho del Trabajo.....	6
1.1.1. Concepto de Empresa antes de la Ley N°20.760.....	7
1.1.2. Concepto de empresa a contar de la Reforma de la Ley N°20.760.....	15
1.1.3. Nuestra opinión de concepto de Empresa Laboral.....	17
1.2. La Subordinación como Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral.....	25
<b>CAPÍTULO 2: LA EMPRESA UNITARIA COMO CENTRO DE IMPUTACIÓN A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN LABORAL COMÚN.</b> .....	<b>31</b>
2.1. ¿Qué supuestos de multiplicidad de personalidades jurídicas regula la Ley N°20.760?.....	31
2.2. El Grupo de Empresas o Empresa Laboral Unitaria.....	35
2.2.1. El Grupo de Empresas y su regulación en el Derecho Comparado.....	35
a) El grupo de empresas en el ordenamiento jurídico de Argentina.....	36
b) El grupo de empresas en el sistema jurídico de Uruguay.....	37
c) Los grupos de empresas en el ordenamiento jurídico de España.....	38
d) Análisis general de la Doctrina Comparada.....	42
2.2.2. Los grupos de empresas y su regulación en Chile.....	43
a) Los grupos de empresas antes de la Ley N°20.760.....	43
b) Los grupos de empresas con posterioridad a la Ley N°20.760.....	48
2.3. Análisis de los elementos de los incisos 4º y 5º del artículo 3 incorporado por la Ley N°20.760.....	50
<b>CAPÍTULO 3: LA DIRECCIÓN LABORAL COMÚN.</b> .....	<b>65</b>
3.1. Elementos de la Dirección Laboral Común.....	65
3.1.1. Elementos utilizados por la jurisprudencia para determinar la unidad económica antes de la Ley N°20.760.....	65
3.1.2. Contenido de la Dirección Laboral Común de conformidad a la Ley N° 20.760.....	68

3.2. La Dirección Laboral Común como un Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral .....	71
3.2.1. Ampliación de la Responsabilidad Laboral .....	71
3.2.2. Mecanismos de Imputación de Responsabilidad Laboral: Subordinación Jurídica y Dirección Laboral Común.....	73
3.2.3. Indicios de la Dirección Laboral Común .....	78
<b>CONCLUSIÓN</b> .....	81
<b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.</b> ....	84

## RESUMEN

Con fecha 9 de julio de 2014, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.760 que regula el problema de la multiplicidad de razones sociales consideradas como un solo empleador y sus efectos, modificando los actuales artículos 3 y 507 del Código del Trabajo.

En la presente memoria pretendemos analizar las modificaciones introducidas en el inciso 3°, como también los nuevos incisos 4° y 5°, todos del artículo 3 del Código del Trabajo, y establecer las relaciones entre la figura de la Empresa Laboral y del grupo de empresas o Empresa Laboral Unitaria, para lo cual abarcaremos lo siguiente:

En el primer capítulo, abordaremos el concepto de Empresa Laboral desde la perspectiva legal, como también desde el desarrollo doctrinario que se ha realizado. En este acápite también estableceremos la relación entre la Empresa Laboral y el empleador, el cual se determina por medio de la subordinación jurídica. Finalmente se analizarán las diversas configuraciones posibles entre uno o más empleadores y una o más empresas.

En el segundo capítulo revisaremos el fenómeno del grupo de empresas, estableciendo que, en relación con la nueva legislación, existiría una ficción jurídica por la cual varias Empresas Laborales, pudiendo concurrir otros sujetos de derecho, se considerarán como Empresa Laboral Unitaria, esto es, un solo empleador o Empleador Unitario para todos los efectos de la relación laboral.

En razón de lo anterior se vuelve necesario desglosar el concepto de Dirección Laboral Común como Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral. Por lo tanto, el tercer capítulo abarcará el concepto de Dirección Laboral Común y los indicios que la conforman.

## INTRODUCCIÓN

El sistema tradicional de relaciones laborales consistía en la vinculación de un trabajador a una empresa de forma más o menos continua, con un estipendio fijo, en donde la identidad de la empresa se correspondía con la del empleador. Este sistema de producción fue la creación del capitalismo en su primera fase, sin embargo, este sistema económico es dinámico y se revoluciona a sí mismo como método de sobrevivencia, así desde la globalización, con independencia de su origen, corresponde a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, libre mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc<sup>1</sup>. De este modo el capital ya no se encuentra radicado en el trabajo que ingresa a la empresa, sino que el concepto relevante es el de movilidad y comunicación instantánea, cuestión que contrasta con la localización del Estado nacional y la cultural localización del factor trabajo.

Como podemos observar, este sistema globalizado, ha creado un nuevo paradigma en las relaciones laborales, que, según el profesor ERMIDA se caracteriza por el descentramiento del trabajo; la segmentación de la mano de obra, es decir la descentralización de la organización del trabajo; la inestabilidad en el empleo; la individualización de las relaciones laborales; y, el abaratamiento del costo del trabajo<sup>2</sup>.

Este nuevo paradigma de las relaciones laborales ha producido una serie de cambios en las formas de organización, en las regulaciones, y en particular, que es el centro de la presente tesis, la concentración empresarial, que lleva a la formación de grupos de empresas. El grupo de empresas es un sistema de organización del capital que es superior a otras formas en razón de la movilidad del capital que permite, pudiendo radicar las utilidades y las pérdidas donde resulte más beneficioso para los intereses del grupo, siendo así un modelo flexible a diferencia de la empresa tradicional.

Este sistema que, de forma intuitiva, se ha entendido como las formas de desfilialización o de formación de conglomerados, ha evolucionado, siendo cada vez más compleja, creando una serie de combinaciones societarias, contractuales o simplemente de hecho. Por lo tanto, el fenómeno de los grupos de empresas representa una forma de flexibilización del concepto

---

<sup>1</sup> ERMIDA URIARTE, Óscar. 1999. Globalización y Relaciones Laborales. Relaciones de Trabajo, vol. II (29): p. 3.

<sup>2</sup> Íbid. p. 7.

mismo de empresa, pudiendo centralizar los criterios de formación de las decisiones al interior de ella. Así podemos indicar que los grupos de empresas, en principio, son una evolución en la organización del capital propio de un sistema globalizado que conllevan una serie de efectos en el área de las relaciones laborales, que vuelven relevante realizar un esfuerzo dogmático por definir qué se entiende por grupos de empresas, y cómo se regulan en nuestro ordenamiento jurídico.

Este fenómeno no es una cuestión ajena a la realidad de nuestro país, así en Chile el problema de la descentralización empresarial ha generado diversas cuestiones de relevancia jurídica, centradas en la determinación del titular de los derechos y obligaciones de las relaciones laborales, lo que se origina, principalmente, por las transformaciones, fusiones o divisiones de las empresas.

Así frente a este problema el derecho laboral nacional ha generado diversas respuestas jurídicas, entre las cuales cabe mencionar: la regulación del subterfugio<sup>3</sup> como ilícito laboral, la subcontratación u *outsourcing* y la prestación de servicios por medio de empresas de servicios transitorios.

Sin embargo, en relación con el ámbito de aplicación de la Ley N°20.760, la discusión se centra en las siguientes formaciones empresariales:

- a) Grupos de empresa propiamente tales o fisiológicos: Estos son aquellos integrados por diversas entidades, personas naturales o jurídicas, cada uno formalmente independiente y con individualidad jurídica propia y diferenciada, pero que, sin embargo, todos actúan bajo una dirección unitaria, la que les proporciona una cierta unidad económica<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> En relación al subterfugio, el cual se encuentra regulado en el artículo 507 del Código del Trabajo, se debe tener presente que dicha institución fue modificada por la Ley N°20.760, cuya nueva redacción hace referencia expresa al inciso 4° del artículo 3 del Código del Trabajo, estableciendo una relación directa entre la acción del subterfugio y la de único empleador. Al respecto la Dirección del Trabajo ha indicado que: *“De la norma transcrita (artículo 507 del Código del Trabajo), resulta posible advertir que la revisión de una situación de simulación o subterfugio laboral, resulta procedente en el contexto de un procedimiento judicial, en que se analice la alteración de la individualidad del empleador. Dicha calificación, en caso de determinar la existencia de simulación o subterfugio, daría lugar a una sanción pecuniaria al empleador; por el contrario, la alteración de la individualidad del empleador, puede ser abordada y resuelta por el juez, aun cuando no se manifiesten aquellas otras circunstancias”*. Dictamen N°6614 de fecha 17 de diciembre de 2015 de la Dirección del Trabajo.

- b) Empleador aparente o grupo de empresas patológico: Es aquel en el cual existen dos o más sujetos de derecho, entre las cuales existe un mismo poder de sujeción determinado por la subordinación.

Ambos problemas se han confundido tanto por la jurisprudencia como por la legislación nacional, ya que ambos se originan por la multiplicidad de personas jurídicas o naturales como centros de imputación de las relaciones laborales y sus derechos. La diferencia entre ambas problemáticas consiste en que, en el caso de los grupos de empresas *“lo que liga a las diversas personas jurídicas es el control económico de una de ellas por sobre las restantes, ya sea que se verifique por un control financiero o societario (sic) o ya sea que se verifique por una dirección económica unitaria [...] Mientras que en el caso del empleador aparente lo que vincula a las personas jurídicas es la existencia de un vínculo de subordinación laboral, manifestado a través de los indicios laborales tradicionales, entre una de esas empresas y los trabajadores formalmente contratados por todas ellas”*<sup>5</sup>.

En Chile, los fenómenos empresariales indicados, incrementan sus efectos nocivos debido al concepto de empresa que establecía el Código del Trabajo en su artículo 3, el cual en un inicio se interpretó de forma restringida, radicando los derechos y obligaciones laborales en la persona jurídica. En razón de lo anterior, hasta antes de la dictación de la Ley N°20.760, existieron un sin número de esfuerzos tanto legislativos como dogmáticos y jurisprudenciales por dar una solución a los efectos nocivos de la interpretación restringida del concepto de empresa, como el que existía y que con posterioridad a la reforma mencionada ya no tiene asidero alguno<sup>6</sup>, tal y como se desarrollará en el primer capítulo del presente trabajo.

---

<sup>4</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés. 2016. Grupo de empresas y Multirrut. En: XXIII JORNADAS NACIONALES de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 8 y 10 de junio de 2016. Antofagasta, Universidad Católica del Norte. p. 18.

<sup>5</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2013. El concepto laboral de empresa y el derecho laboral: como salir del laberinto. Revista Chilena de Derecho Privado (20): p. 188.

<sup>6</sup> En particular los intentos legislativos consistieron en:

1. Durante la discusión de la Ley N°19.759 en el año 2001, se debatió acerca de la posibilidad de suprimir del concepto legal de empresa del artículo 3 inciso 3 del Código del Trabajo la frase “dotada de una individualidad legal determinada”. Esta propuesta fue rechazada, pero originó la idea de resolver los problemas de abuso y simulaciones de relaciones laborales, mediante una sanción específica.
2. El año 2001 mediante la Ley N°19.759, y posteriormente modificada por la Ley N°20.123 de 2006, se creó el ilícito laboral del subterfugio y la simulación de contratación a de trabajadores a través de terceros, estableciendo multas y obligando al empleador real a cumplir con las obligaciones laborales.

De este modo la Ley N°20.760, introdujo cambios importantes en nuestro ordenamiento en lo que dice relación al concepto de empresa: en primer lugar, modificó dicho concepto ligando de forma expresa a la empresa con el empleador, y en segundo lugar, objeto central de este trabajo, introdujo un inciso cuarto al artículo 3° del Código del Trabajo, indicando que:

*“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y empresariales, 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 inserción de la idea de Dirección Laboral Común no ha estado libre de discusiones como se verá más adelante. En este sentido la presente tesis es un esfuerzo analítico para establecer el ámbito de aplicación de la nueva normativa, y establecer también los elementos relevantes de la nueva institución de empleador único, o en términos de este trabajo Empresa Laboral Unitaria. En este sentido, resulta relevante determinar el sujeto que se encuentra obligado al cumplimiento de las obligaciones y derechos que emanan de las relaciones laborales, cuál es su relación con la empresa y cómo debemos interpretar la nueva normativa.

---

3. Declaración de inconstitucional del año 2006 del concepto de empresa que contenía el proyecto de ley sobre subcontratación y suministro de trabajadores. En dicho proyecto se establecía prescindir del concepto de la individualidad legal determinada. El Tribunal Constitucional acogió el requerimiento de inconstitucionalidad por vicios de forma, por considerarse que la norma modificaba o al menos incidía en normas sobre seguridad social, materia que es de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en circunstancias que había tenido su origen en una moción de parlamentarios.  
Ver Op. Cit. AYLWIN CHIORRINI, Andrés. Pp. 13-16.

## **CAPÍTULO 1: LA EMPRESA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL EMPLEADOR**

### **1.1. Concepto de Empresa Laboral en el Derecho del Trabajo**

La empresa como tal ocupa un lugar significativo en el Derecho del Trabajo, toda vez que configura el marco normativo de las relaciones laborales, y en nuestro ordenamiento tanto de las relaciones individuales como colectivas de trabajo. En este sentido, es relevante considerar que en nuestro ordenamiento el único concepto legal de empresa es el que se encuentra en el artículo 3 inciso 3° del Código del Trabajo, teniendo una aplicación restringida.

En relación con lo anterior, y de conformidad a lo indicado por el profesor AYLWIN y la profesora ROJAS, el concepto de empresa tiene ciertas peculiaridades que resultan pertinentes mencionar para dar cuenta de la importancia del análisis del concepto de empresa establecido en el Código del Trabajo tanto antes, como también con posterioridad a la reforma de la Ley N°20.760, a saber<sup>7</sup>:

- a. Es la única definición legal de empresa, pero su ámbito es sumamente limitado, ya que por mandato legal tendrá aplicación solo para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social.
- b. Si bien, en términos generales, el ordenamiento jurídico lo plantea como un concepto objetivo, definiéndola como una organización o un ente, el mismo ordenamiento jurídico presenta a la empresa a su vez como un sujeto, identificándola al efecto con el titular de la misma, procediendo a su subjetivización.
- c. El concepto establece que la empresa está dotada de una individualidad legal determinada, lo que ha llevado a una serie de confusiones.

A continuación, el análisis del concepto de empresa se realizará en base a la definición legal establecida en el artículo 3 inciso 3° del Código del Trabajo, considerando su redacción anterior y actual.

---

<sup>7</sup> ROJAS MIÑO, Irene y AYLWIN CHIORRINI, Andrés. 2005. Los Grupos de Empresas en el sistema jurídico de relaciones laborales en Chile [en línea ISSN 0718-0012]. Ius et Praxis Vol. 11 N°1 <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122005000100005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122005000100005&lng=es&nrm=iso)> [consulta: 4 de junio de 2017]. Apartado 10.

### 1.1.1. Concepto de Empresa antes de la Ley N°20.760

El antiguo artículo 3 inciso 3° del Código del Trabajo, que establecía el concepto de empresa, señalaba:

*“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 una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.”*

Un primer acercamiento al concepto de empresa fue por medio de una interpretación formalista, según la cual, la identidad legal de la empresa se corresponde con la formación societaria que utilice el empleador. Al respecto el profesor PALAVECINO, quien sigue este enfoque, establece que los elementos que conforman el concepto de empresa, se pueden clasificar en dos dimensiones o aspectos<sup>8</sup>.

- a. **Aspecto material:** Se refiere a: (i) toda organización de medios personales, materiales e inmateriales; (ii) ordenados bajo una dirección; y (iii) para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos.
- b. **Aspecto formal:** En esta dimensión debemos comprender la individualidad legal determinada.

El profesor PALAVECINO es tajante respecto a la importancia de este último aspecto, ya que da la forma jurídica a un elemento puramente de hecho propio de los elementos del aspecto material. En sus palabras, se refiere a la individualidad legal determinada como el *“[e]lemento indispensable para que la empresa transite desde la condición de objeto negocial (sic) a la de sujeto de Derecho. Pues la empresa en cuanto mero factum (conjunción finalizada de factores productivos), es para el Derecho simplemente “cosa”, objeto de explotación y tráfico por quien detente sobre ella dominio, posesión o mera tenencia. Por tanto, si se quiere*

---

<sup>8</sup> PALAVECINO CÁCERES, Claudio. 2011. De la empresa como pura facticidad a la relación de trabajo sin contrato. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol 2 (4): p. 15

*subjetivar este factum será preciso separarlo de su titular y revestirlo de una determinada forma*<sup>9</sup>.

Por lo tanto, para el profesor PALAVECINO la empresa debe contar con una forma determinada para operar en el ámbito jurídico. Lo determinante entonces es cuál es la forma jurídica que debe adoptar este conjunto de hecho materiales para ser considerados en el tráfico jurídico. A esta interrogante el profesor responde que *“lo usual será que la organización empresarial se enmarque en cualquiera de los diversos vehículos societarios que ofrecen el Derecho civil y el Derecho mercantil, o bien bajo las figuras asociativas sin fines de lucro (corporaciones y fundaciones) del Derecho común, formas todas ellas que darán lugar a la personalidad jurídica o moral”*<sup>10</sup>.

El profesor justifica y fundamenta esta postura señalando que *“[c]oherentemente con nuestro régimen constitucional, el cual reconoce la propiedad privada de los medios productivos y ampara la libertad económica, corresponde al dueño o titular de la organización de factores productivos la decisión de mantenerla dentro de su patrimonio o transferirla a “una persona ficticia capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y de ser representada judicial y extrajudicialmente” (art. 545, inc. 1º, CC)”*<sup>11</sup>.

Esta tesis fue, durante los años 80' y 90', la que seguían tanto los tribunales como la jurisprudencia administrativa para establecer el concepto de empresa y por lo tanto consideraban que el elemento determinante, para efectos de establecer la separación entre una y otra empresa, era su aspecto formal como lo ratificaba la Dirección del Trabajo en Ordinario N°1754/78 del 20 de mayo de 1995.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Ídem.

<sup>10</sup> Ídem.

<sup>11</sup> Ídem.

<sup>12</sup> “[...] se infiere que la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinto de éstos y, consecuentemente, independiente de los cambios que éstos pueden experimentar [...]. De los referidos antecedentes aparece, asimismo, que las mencionadas empresas operan con distinta razón social y rol único tributario y que cada una de ellas cuenta con su propio personal, llevando en forma separada la documentación laboral y previsional pertinente. Igualmente, de los señalados antecedentes consta que la empresa Knop Hermanos Ltda. es administradora de las restantes sociedades, en cuya calidad presta servicios en materia de administración de personal para éstas, emitiendo las correspondientes facturas. Por último, de los antecedentes mencionados se desprende que la empresa Sociedad Comercial Knop Ltda. en la actualidad no tiene trabajadores y se encuentra en disolución. De ello se sigue que las sociedades antes mencionadas son organizaciones que tienen una individualidad legal propia determinada y que reúnen los demás

Así, la tesis formalista expuesta de forma sintética, sostiene que **si una empresa se divide o filializa, por el solo hecho de que el resultado de tales operaciones desemboque en entes con personalidad jurídica distinta, da origen a empresas diversas para efectos laborales**<sup>13</sup>.

Los efectos de esta interpretación son graves, toda vez que limitan el legítimo ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, permitiendo a los empresarios abusar de las formaciones societarias con el único fin de evadir sus obligaciones laborales y previsionales.

Sin perjuicio de lo anterior, la doctrina realizó diversos esfuerzos con el fin de mitigar los problemas que traía la interpretación formalista del concepto de empresa. Así por ejemplo el profesor LÓPEZ, en su libro “*La Empresa como Unidad Económica*”, en la edición anterior a la Ley N°20.760, realizó un ejercicio jurídico a través del análisis de las normas que, según su interpretación, debaten entre el requisito formalista de la identidad legal y el requisito material de la subordinación y dependencia.

En este sentido el autor utiliza como punto de partida el concepto de empresa establecido por la tesis formalista, para así posteriormente refutar dicha interpretación. De este modo, en un comienzo indica que “*La actual ley laboral chilena tiene una característica excepcional: define qué es empresa, asociándola a la existencia de una identidad legal determinada*”<sup>14</sup>, entendiéndolo por identidad legal, la identidad societaria que asume la empresa. Asimismo, señala que dicha definición es una herencia del Plan Laboral, y que su objetivo fue impedir que las empresas se vieran amenazadas por negociaciones colectivas supra-empresa, estableciendo que la denominación societaria que adopte cada empresa debía ser un límite

---

*elementos que configuran el concepto de empresa antes analizado, antecedentes a la luz de los cuales puede concluirse que, en la especie, se está en presencia de empresas diversas.*

*La conclusión anotada precedentemente, en opinión de este Servicio, no se ve alterada por las circunstancias constatadas por la fiscalizadora actuante, en orden a que algunas de las empresas citadas tienen domicilio comercial común y que existen vinculaciones entre ellas en materia de socios, de representantes legales y de administración de personal, considerándose que el apreciar tales circunstancias de una forma diversa importaría desvirtuar el espíritu de la normativa laboral vigente, que como se dijera, radica en la empresa la base de un sindicato de tal naturaleza [...]”* Dictamen N°1754/78 de la Dirección del Trabajo de fecha 20 de mayo de 1995.

<sup>13</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2011. El nuevo derecho del trabajo. 3ª Ed. Santiago, Legal Publishing. p 80.

<sup>14</sup> LÓPEZ, Diego. 2010. La Empresa como unidad económica. Santiago, Thomson Reuters. pp. 15 y 16.

jurídico infranqueable que fijara las deudas laborales que competen exclusivamente a cada firma<sup>15</sup>.

El profesor LÓPEZ rebate la interpretación anterior, estableciendo que *“la aplicación auténtica del principio de Primacía de la Realidad ordena, muchas veces, pasar por encima del concepto legal de empresa como si no existiera”*<sup>16</sup>, concluyendo que *“es posible que la individualidad legal de empresa y la identidad del empleador sean diferentes y, en tal caso, se requiere una solución judicial que arbitre la correcta aplicación del derecho”*<sup>17</sup>.

Es así entonces que para el profesor LÓPEZ, era totalmente posible que se le atribuyeran deudas laborales de una sociedad determinada a otra entidad jurídica distinta, ya que en estos casos *“normas legales vigentes operan como expresas excepciones al concepto de empresa”*<sup>18</sup>. Es en estas “excepciones”, donde el autor centraba su análisis para la concreción de la doctrina de la unidad económica de la empresa, estableciendo que *“el concepto de empresa no puede admitirse buscándole un alcance diferente del que tiene: contradecir una aplicación correcta de la ley laboral”*<sup>19</sup>. Es así que el autor establecía, como excepciones al concepto de empresa, los siguientes: El principio de continuidad laboral; el subterfugio empresarial para eludir obligaciones laborales; la responsabilidad legal de empresas que utilizan subcontratación laboral; la prohibición legal de suministro laboral entre empresas relacionadas; y el principio de primacía de la realidad.

En este mismo sentido, la Dirección del Trabajo, contrario a lo que ordenaba en un comienzo, llegaba a una conclusión similar, indicando que *“Teniendo en consideración, como se ha señalado, que la relación laboral se establece entre el trabajador y su empleador [...], este Servicio ha sostenido en forma reiterada y uniforme, que lo fundamental, entonces, para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que*

---

<sup>15</sup> *Ibíd.* p. 15.

<sup>16</sup> *Ibíd.* p. 24

<sup>17</sup> *Ibíd.* p. 24

<sup>18</sup> *Ibíd.* p. 26

<sup>19</sup> *Ibíd.* p. 26

*pueda sufrir el componente jurídico*<sup>20</sup>. Esta interpretación se ha denominado, por el profesor UGARTE como “*Tesis del vínculo de dependencia*”<sup>21</sup>, según la cual se “*ha intentado resolver el problema de la afiliación sindical en los procesos de fragmentación empresarial, desentendiéndose del concepto de empresa, para utilizar derechamente la idea de empleador*”<sup>22</sup>. Esta tesis encuentra su fundamento en que el concepto de empleador se encuentra construido como una idea meramente traslaticia o refleja de la noción de trabajador, siendo así el trabajador el punto de referencia básico para la configuración del ámbito de aplicación de las normas sociales<sup>23</sup>.

Como podemos observar, en éstos primeros intentos por ampliar el concepto de empresa, por sobre los límites de la personalidad jurídica que pueda revestir la misma, la técnica utilizada por la doctrina y la jurisprudencia consistió en obviar el elemento de la individualidad legal determinada, contenido en la definición legal, con el fin de dar vigencia a los derechos de los trabajadores.

La interpretación antes mencionada se basó en la idea de que la norma que contiene la definición de empresa era contraria a aquellas que regulan, en términos amplios, la tercerización empresarial (subcontratación, empresas de servicios transitorios y subterfugio),<sup>24</sup> y en general, los principios formativos del Derecho del Trabajo (principio de primacía de la realidad y el protector). De acuerdo a dicho análisis, esta posición doctrinaria consideró que, para que el concepto de empresa fuese coherente con las normas y principios indicados, lo relevante para su determinación eran los elementos materiales que lo conformaban por sobre aquél de carácter formal.

Ahora bien, el profesor UGARTE establece que el problema jurídico detrás del concepto de empresa se expone en la tensión que existiría entre dicho concepto y el concepto de

---

<sup>20</sup> Dirección del Trabajo (2005): Dictamen N°849/28, 28 de febrero de 2005. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>21</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2013. El concepto laboral de empresa y el derecho laboral... Op. Cit. pp. 200 y 201.

<sup>22</sup> *Ibíd.* p. 200.

<sup>23</sup> PEDRO IRURIETA URIARTE. 2014. La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (XLII): p. 266.

<sup>24</sup> Ver UGARTE CATALDO, José Luis. El nuevo derecho del trabajo... Op. Cit. pp. 85 y 86.

empleador, el cual para efectos de la eficacia de los derechos individuales se resolvía por medio del principio de la primacía de la realidad y la noción de unidad económica, sin embargo que, para efectos del derecho del trabajo colectivo, se mantenía una interpretación formalista.

Es entonces, en relación con la eficacia de los derechos colectivos, que el profesor UGARTE indica que el concepto de empresa se trata de una noción compuesta, que exige la concurrencia de todos y cada uno de los elementos que componen dicho concepto, a saber<sup>25</sup>:

- a. Una organización de medios personales, materiales e inmateriales.
- b. Bajo una dirección común.
- c. Para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos.
- d. Dotada de una individualidad legal determinada.

De este modo el profesor expone la tesis del ente compuesto según la cual, el concepto de empresa debe ser entendido como *“un conjunto de elementos constituidos por la existencia de una organización de medios personales y patrimoniales bajo una dirección común, más el soporte legal construido por el empleador, de modo tal, que más allá de situaciones de pluralidad jurídica (varias razones sociales), la existencia de una unidad material (una organización de medios bajo una dirección común), determinaría la existencia para efectos laborales de una sola empresa”*<sup>26</sup>.

Siguiendo esta forma de interpretar del concepto de empresa, la Corte de Apelaciones de Santiago indicó que:

*“[A]nte una situación jurídica como la expuesta, en que una de las demandadas compra el 99,9% del capital en que se encuentra dividido el de la otra y pasa así a constituirse en su absoluta controladora, produciéndose una verdadera identificación legal entre ambas, aun cuando el nombre o razón social de una y*

---

<sup>25</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2013. El concepto laboral de empresa y el derecho laboral... Op. Cit. pp. 196.

<sup>26</sup> *Ibíd.* P. 201.

*otra sea distinto, no es factible ante hechos de tal envergadura y difícil de entender exigir a los trabajadores demandantes que identifiquen con certeza cuál es su verdadero empleador, problema de recurrente actualidad ya que la legislación actual permite la transformación de sociedades, la fusión por creación o por incorporación, la división de las mismas y la absorción por vía de fusión. Por ende, si hoy un trabajador tiene contrato vigente con una determinada sociedad y esta después se transforma, se divide o se fusiona con otra, esos actos jurídicos, o cualquiera que se le parezca, no pueden afectar los derechos contractuales y legales de un determinado trabajador. (...)*

*Por último, y a mayor abundamiento, el denominado “principio de la continuidad de la empresa”, recogido en nuestra legislación en el tantas veces citado artículo 4 del Código del Trabajo, debe conectarse con el “principio de la primacía de la realidad”, y que se expresa en que: “las cosas son lo que son en los hechos y sus circunstancias prácticas”, lo que es un motivo más para no dejar en la indefensión al trabajador ante eventos comerciales de la parte empleadora, con conocimiento de su deber de pago de prestaciones por sentencia emanada de tribunal competente, amén del principio de buena fe que debe primar sobre todas las relaciones contractuales, no resultando admisible el no pago por las mutaciones jurídicas de las demandadas, usando el pretexto de aplicación de normas rígidas de carácter civil o comercial, que se oponen abiertamente en su esencia a los principios básicos que informan el Derecho del Trabajo.*

*Que, por todo lo que se viene afirmando, esta Corte acogerá el recurso de nulidad de autos pues, tal como se afirma por el recurrente, en la dictación de la sentencia recurrida se infringieron las normas laborales que sirven de sustento con influencia en su parte dispositiva. **Ello, porque mirado desde una óptica puramente laboral, es evidente que si bien las dos demandadas tienen una estructura y nombre jurídico distinto, no lo es menos que ello es aparente pues en la práctica se trata de “una sola empresa”, ya que ambas tienen la misma actividad y unos mismos dueños o controladores y, en consecuencia, deben ser considerados como co empleadores de los actores.**<sup>27</sup>*

---

<sup>27</sup> Corte de Apelaciones de Santiago (2011): ROL N°368-2011, 9 de noviembre de 2011. Disponible en Microjuris MJJ30665.

Lo anterior, a modo de resumen, evidencia la evolución del concepto de empresa con anterioridad a la dictación de la Ley N°20.760. Es relevante destacar algunas particularidades de la interpretación que se realizó con anterioridad de la reforma mencionada, a saber.

- 1) En primer lugar, se debe tener presente que la discusión se centra en el concepto de empresa, principalmente a la relación de los límites de ésta en razón de la inclusión de la identidad legal determinada que contenía la definición del antiguo artículo 3 inciso 3° Del Código del Trabajo.
- 2) En relación con lo anterior, la doctrina formalista afirmaba que la empresa se correspondía con la o las personalidades jurídicas que revistiera la empresa, olvidando los elementos económicos que definen asimismo a ésta. De este modo, dicha doctrina asimilaba la mención de identidad legal determinada con la idea de una persona jurídica en términos del derecho común.
- 3) En contra de la doctrina formalista, se realizaron esfuerzos por ampliar el concepto de empresa, sin embargo las teorías que se esgrimieron solían eliminar u obviar el elemento de la identidad legal determinada, ya que consideraban que este componente limitaba el concepto de empresa. Así, por ejemplo, el profesor LÓPEZ consideraba que el concepto legal de empresa debía interpretarse a la luz de los principios formativos del derecho laboral, aun cuando estos fuesen en contra de la exegética de la normativa.

Sin perjuicio de lo anterior, existen posiciones que no eliminan el concepto disputado, sino que le dan relevancia a los elementos materiales, indicando que estos son los que configuran la empresa, mientras que la identidad legal determinada es únicamente el soporte legal que le permite actuar en el mundo jurídico.

Podemos concluir que antes de la entrada en vigencia de la Ley N°20.760 la discusión se centraba en el concepto de empresa, y en cómo se determinaba éste en relación con sus trabajadores. Cuestión que, pese a las diferencias que podían existir, se dirimió ampliando la interpretación del concepto de empresa.

### 1.1.2. Concepto de empresa a contar de la Reforma de la Ley N°20.760

Como indicamos en el apartado anterior, la reforma en cuestión busca resolver las cuestiones que surgen de las formaciones empresariales, sin embargo no se indicó de forma clara si resolvía sólo el problema del empleador aparente, o también el de grupos de empresas, refiriéndose a estos de forma indistinta durante toda la discusión parlamentaria. No obstante lo anterior, las discusiones en torno al concepto de empresa, fueron la base y el antecedente inmediato que recogió la Ley N°20.760. Dicha normativa modificó principalmente el artículo 3 del Código del Trabajo incorporando los nuevos incisos 4° y siguientes, pero también reformó el inciso 3° de dicho artículo, cuya redacción actual es:

*“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.”*

Como podemos observar, el concepto de empresa es el mismo, salvo por el hecho de que se reemplazó la expresión “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador, reforzando así la idea de que lo central para la determinación del ámbito de las relaciones laborales es el empleador.<sup>28</sup>

En este sentido, la Dirección del Trabajo, fijando el sentido y alcance del artículo 3, incisos 3° y siguientes del Código del Trabajo, ha indicado, que, en cuanto al concepto de empresa, *“el nuevo texto precisa que los medios con que cuenta la empresa deben ordenarse bajo la dirección de un empleador, individualización de éste que importa una manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley y, al mismo tiempo, un elemento material para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones que involucra el vínculo laboral. De alguna manera, se vincula empresa con empleador.”*<sup>29</sup>

Asimismo, y pronunciándose sobre el concepto de empresa, la Corte de Apelaciones de Santiago ha indicado que, el artículo 3 del Código del Trabajo establece un concepto de

---

<sup>28</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés. 2016. Grupo de empresas y Multirut... Op. Cit. P. 20.

<sup>29</sup> Dirección del Trabajo (2014): Dictamen N°3406/054, 3 de septiembre de 2014. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) [consultado el 4 de junio de 2017].

empresa funcional, poniendo énfasis en que se trata de una organización de medios “bajo la dirección de un empleador”, para el logro de diversos fines, dotada de una individualidad legal determinada. De acuerdo a la Corte mencionada, en el concepto legal de empresa “*nada importa el velo societario o no, con que se haya revestido a la empresa, dado que lo **determinante para el derecho del trabajo y de seguridad social, es que se esté bajo la dirección de un empleador***”. Es decir, y en palabras de la misma Corte lo relevante es el empleador, puesto que este es el sujeto pasivo de las obligaciones laborales y previsionales, y de conformidad a lo establecido en el artículo 3 letra a) del Código del Trabajo el empleador comprende tanto a personas naturales como jurídicas<sup>30</sup>.

Como podemos observar de la jurisprudencia administrativa y judicial, luego de la reforma al artículo 3 inciso 3° del Código del Trabajo, no queda espacio a la duda de que, lo determinante en el concepto de empresa, para efectos de establecer los límites entre una y otra empresa, es que se trata de una organización de medios que se encuentra bajo la dirección de un empleador, incluyendo así el concepto de subordinación jurídica. No pudiendo por lo tanto separar el concepto de empresa, del concepto de empleador.

En este sentido el profesor LÓPEZ, indica que la organización llamada empresa consiste en un conjunto de trabajadores subordinados a una autoridad que a cambio de una remuneración, obtiene de ellos, dedicación y obediencia. Sin trabajadores subordinados no hay empresa. Sin autoridad contractual sobre el trabajo tampoco hay empresa<sup>31</sup>.

De este modo el concepto de empresa, no puede ser concebido de forma separada del concepto de empleador, siendo así lo determinante para identificar a la empresa la existencia de la autoridad de un empleador sobre los trabajadores, es decir, lo relevante es la existencia de subordinación jurídica.

De este modo la ley consagra lo que el profesor UGARTE denomina como la “Tesis de la empresa como un ente compuesto”<sup>32</sup>, según la cual:

---

<sup>30</sup> Corte de Apelaciones de Santiago (2015): Sentencia ROL N°1570-2015, 7 de enero de 2016. Disponible en MJJ43135.

<sup>31</sup> LÓPEZ, Diego. 2015. La Empresa como unidad económica. Ed. 2ª. Santiago. Thomson Reuters. P. 25.

<sup>32</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2013. El concepto laboral de empresa y el derecho laboral... Op. Cit. Pp. 201 y 202.

*“La empresa es un conjunto de elementos constituidos por la existencia de una organización de medios personales y patrimoniales bajo una dirección común, más el soporte legal construido por el empleador, que más allá de situaciones de pluralidad jurídica (‘varias razones sociales’), la existencia de una unidad material (una organización de medios bajo una dirección común), determinaría la existencia para efectos laborales de una sola empresa”<sup>33</sup>.*

Por lo tanto podemos concluir que, **“al poner énfasis en la noción de empleador, el nuevo concepto de empresa refuerza la idea central que los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el empleador”** <sup>34</sup>, siendo entonces la empresa una realidad económica, y funcional al concepto de empleador, no siendo equivalente a las formas jurídicas que adopta la organización de medios propiamente tal.

### **1.1.3. Nuestra opinión de concepto de Empresa Laboral**

Tal y como indicamos en el apartado anterior, luego de la dictación de la Ley N°20.760, la discusión en relación al concepto de empresa se difuminó, puesto que dicha normativa ha atribuido una relación directa entre el concepto de Empresa Laboral y el sujeto empleador, encargándole a este último la responsabilidad de dirigir la empresa para efectos laborales. Sin embargo y con el sólo fin de esclarecer algunas cuestiones hemos realizado un análisis del nuevo concepto de empresa, cuestión que nos permitirá sentar las bases para la discusión del capítulo segundo de la presente tesis.

Ahora bien, de acuerdo al concepto legal de empresa, compuesto por los 4 elementos mencionados anteriormente, esto es (i) organización de medios personales, materiales e inmateriales; (ii) ordenados bajo la dirección de un empleador; (iii) para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos; y (iv) dotada de una individualidad legal determinada, todos los que se analizarán a continuación, consideramos que es una definición acertada de Empresa Laboral, siempre y cuando la interpretación de los elementos que la componen sea integral y omnicomprensiva del objeto de regulación y de los principios de la disciplina. Al respecto nos parece relevante destacar que a pesar de las grandes discrepancias

---

<sup>33</sup> Ídem.

<sup>34</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés. 2016. Grupo de empresas y Multirut... Op. Cit. P. 21.

interpretativas que generaba la individualidad legal determinada, este elemento es necesario para configurar el concepto de empresa en el Derecho del Trabajo, fundamentación que desarrollaremos más adelante.

El primer elemento a estudiar se encuentra en la expresión **“organización de medios personales, materiales e inmateriales”**. La intención del legislador no es restringir el concepto, ya que genera una fórmula amplia. Estos medios pueden ser de carácter humano o de carácter patrimonial, estructurando así la empresa en base a medios que pueden ser por tanto variados, bajo la única condición de que se encuentren insertos en una organización<sup>35</sup>.

El segundo elemento, recientemente modificado por la reforma, es que los medios anteriormente mencionados se encuentran **“bajo la dirección de un empleador”**. Respecto a este elemento, lo primero que debemos tener en cuenta es que la organización de medios mencionada no es un conjunto desordenado o meramente yuxtapuesto de medios al azar, sino que esta organización que los integra cuenta con una dirección extrínseca y, por lo tanto, se encuentra controlada por una entidad<sup>36</sup>. Si bien, antes de la reforma a este inciso, el profesor UGARTE ya planteaba que esta dirección correspondía a la figura del empleador<sup>37</sup>, la vaga redacción de este elemento, unido al elemento de la individualidad legal determinada, permitía diversas interpretaciones, algunas planteando directamente disociar el concepto de empresa de la figura del empleador, sin embargo, y como indicamos en el apartado anterior, estos problemas se han superado toda vez que la ley, actualmente, indica de forma precisa que es la dirección de la empresa le corresponde al empleador, uniendo por lo tanto el concepto de empresa y el de empleador.

Respecto al tercer elemento, este hace alusión a los fines establecidos para esta organización de medios. Al igual que en el primer elemento, este tampoco busca restringir la interpretación, dando un catálogo amplio de objetivos que puede seguir la empresa, estableciendo que estos pueden ser **“fines económicos, sociales, culturales o benéficos”**. Como es notorio, supera ampliamente el denominado fin de lucro de una empresa, pudiendo

---

<sup>35</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2013. El concepto laboral de empresa y el derecho laboral... Op. Cit. 197.

<sup>36</sup> Ídem.

<sup>37</sup> Ídem.

estos fines ser de variados tipos. Es así que este concepto jurídico laboral, que hemos denominado Empresa Laboral, se aleja del concepto netamente económico de empresa<sup>38</sup>.

Finalmente, el cuarto elemento de este concepto se refiere a que la empresa debe estar **“dotada de una individualidad legal determinada”** siendo, como ya se mencionó, el más controvertido, con anterioridad a la reforma, y que aún se discute si debiese permanecer como parte integrante del concepto o no. Por lo tanto, para delimitar la aplicación del concepto de empresa resulta determinante y crucial saber qué debemos entender por individualidad legal determinada.

Como analizamos cuando hablamos de la tesis formalista, ésta asocia dicho elemento a la personalidad jurídica que reviste la empresa, y considera al mismo como el límite del concepto de empresa. Por lo tanto, han comprendido que, cuando hablamos de individualidad legal determinada, nos estamos refiriendo efectivamente a una personalidad jurídica del abanico que ofrece el Derecho Común.

Como vimos en el apartado anterior el profesor PALAVECINO expresa realizaba la asociación de este concepto con la personalidad jurídica en base a que esto es “lo usual”<sup>39</sup>. Esta expresión se encuentre cargada de un sentido subjetivo, en el que se comprende que, como nuestro sistema jurídico es históricamente formalista, la interpretación más acertada de este sujeto de derecho, no sea otro que el que nuestro Código Civil ha catalogado en algunos de sus artículos. Esta interpretación no nos parece acertada, ya que restringe artificialmente la individualidad legal determinada a solo a un tipo acotado de sujeto de derecho, sin que exista una sola disposición legal que restrinja al concepto de esa manera, además de no ser una interpretación acorde a los principios formativos del Derecho del Trabajo.

Adicionalmente, analizando la doctrina civil, podemos ver que el concepto de personalidad jurídica es mucho más amplio que el referido a las entidades societarias del Derecho Civil o Comercial o las figuras asociativas sin fines de lucro. El profesor ENRIQUE BARROS define la personalidad jurídica como las *“asociaciones o patrimonios a los que el derecho reconoce o atribuye personalidad propia, distinta de las personas que las componen*

---

<sup>38</sup> Ídem.

<sup>39</sup> PALAVECINO CÁCERES, Claudio. 2011. Op. Cit. P. 15.

o administran. Se caracterizan por ser ellas mismas personas, esto es, **sujetos de derechos**<sup>40</sup>.

Por lo tanto, por individualidad legal determinada nos estamos refiriendo a un sujeto de derecho en el sentido amplio, entendiéndose por tal aquel que “se designa supremamente a los entes sólo a los cuales es posible imputar derechos y obligaciones, o relaciones jurídicas (...)”<sup>41</sup>. Otro argumento para afirmar lo anterior, es lo dispuesto en el artículo 3 inciso 1° letra a) del Código del Trabajo, según el cual el empleador es “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”<sup>42</sup>. Como podemos ver es claro que el mismo Código nos entrega al sujeto de derechos al que se refiere la individualidad legal determinada del concepto de Empresa Laboral, puesto que los sujetos de derechos son un *supraconcepto*<sup>43</sup> que comprende a las personas naturales como también a las jurídicas.

En este sentido la jurisprudencia ha indicado “[q]ue el artículo 3 del Código del Trabajo, al señalar qué se debe entender por empresa, para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, en parte alguna hace la distinción que hace el fallo recurrido, entre personas naturales y sociedades, que lleva a restringir el sentido y alcance de dicha norma, sino que establece un concepto funcional, señalando que la constituye toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados ‘bajo la dirección de un empleador’, para el logro de fines económicas (sic), sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> BARROS BOURIE, Enrique y ROJAS C., Nicolás. 1995. Derecho Civil. Apuntes de clase sobre personalidad Jurídica Concepto de persona jurídica. Apunte de clases. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. P. 10.

<sup>41</sup> GUZMÁN BRITO, Alejandro. 2002. Los orígenes de la noción de sujetos de derecho. [en línea ISSN 0716-5455]. Ius et Praxis (24) <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0716-54552002002400007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-54552002002400007&lng=es&nrm=iso)>[consulta: 4 de junio de 2017] I. Introducción punto1.

<sup>42</sup> CHILE. Código del Trabajo. Artículo 3.

<sup>43</sup> GUZMÁN BRITO, Alejandro. 2002. Op. Cit. Conclusión punto 1.

<sup>44</sup> Corte de Apelaciones de Santiago (2015): ROL N°1570-2015, 7 de enero de 2016. Disponible en Microjuris MJJ43135.

Debemos tener en consideración lo planteado por la profesora ROJAS que indica que la identidad legal es un elemento de la entidad que direcciona la empresa y no de la empresa misma. La profesora lo plantea en los siguientes términos:

*“[U]na interpretación lógica del requerimiento de identidad legal de la empresa a que se refiere el precepto legal es el de la identidad de la dirección de la empresa, que, además, corresponde a la persona del empleador y a la forma en que se organiza el capital. Por lo demás, esta identidad legal de la dirección de la empresa corresponde a la de un sujeto de derecho, es decir a una persona natural o jurídica, y en ello no hay duda alguna”<sup>45</sup>.*

Asimismo, el profesor LÓPEZ, en la actualización de su libro sobre la Unidad Económica de la Empresa y sin desdecirse de su versión anterior, expresa que:

*“La nueva ley ha mantenido como elemento propio de la empresa laboral, la identidad legal determinada. Pero ha agregado que lo que identifica a la empresa en materia laboral y la distingue de otras organizaciones, es que funciona con una dirección particular: la que es propia de un empleador. **La empresa, entonces, en sede laboral, se distingue por la existencia de una potestad o autoridad que coordina y dirige a quienes en ella se desempeñan laboralmente, bajo las señas distintivas de la subordinación y la dependencia**”<sup>46</sup>.*

De acuerdo a lo anterior la identidad legal determinada ya no es central y “se vuelve un elemento secundario, accesorio, concurrente con la noción de empleador y subordinado a dicho concepto”, lo cual en términos del profesor “[e]llo pone, por fin, las cosas en su lugar. El sujeto pasivo de las obligaciones laborales no es la empresa sino el empleador”<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> ROJAS MIÑO, Irene. 2001. El peculiar Concepto de Empresa para Efectos Jurídico Laborales: Implicancias para la Negociación Colectiva. Texto de ella sola. [en línea ISSN 0718-0012] Iust et Praxis. Vol 7 (2) < [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122001000200018&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122001000200018&lng=es&nrm=iso)>. [consulta: 4 de junio de 2017]. Punto D.

<sup>46</sup> LÓPEZ, Diego. 2015. La Empresa como unidad económica. Ed. 2ª... Op. Cit. P. 79.

<sup>47</sup> Ibid. Ed. 2ª... Op. Cit. 80.

Consideramos que la interpretación más acertada, congruente y armónica con los principios del Derecho del Trabajo es la tesis de la empresa como un ente compuesto. Aunque efectivamente la tesis que sostenía el profesor LÓPEZ y la Dirección del Trabajo, fueron esfuerzos importantes por atribuir al empleador los efectos que se han determinado por el legislador para la empresa, creemos que la lectura sobre el elemento de la individualidad legal determinada no es correcta, ya que cedieron rápidamente ante la homologación de la individualidad legal determinada con la personalidad jurídica societaria<sup>48</sup>.

En este mismo sentido, y sin perjuicio de que no compartimos la postura formalista del profesor Palavecino, si consideramos que su crítica realizada a los autores antes de la reforma es correcta, en cuanto a que dicha doctrina *“ha planteado su inconformidad con el elemento formal de la definición legal de empresa proponiendo derechamente su eliminación, para dejar subsistente de esta manera un concepto puramente material o fáctico de empresa. Lo que en definitiva se busca con tal modificación es dejar la determinación del concepto de empresa fuera de la ley, entregada solamente a la casuística jurisprudencial”*<sup>49</sup>.

Si bien no consideramos que al eliminarse el elemento de la individualidad legal determinada hiciera caer a la determinación del concepto de empresa “fuera de la ley”, es cierto que gran parte de la estrategia jurídica doctrinaria y legislativa, ha versado en torno a la posibilidad de eliminar u obviar el elemento de la individualidad legal determinada.

---

<sup>48</sup> Esto se demuestra de acuerdo a lo siguiente: (i) En primer lugar, si bien la tesis del profesor LÓPEZ busca ampliar el concepto de empresa, dicha tesis se basa en que el concepto de empresa es restringido en cuanto, para él, efectivamente existe un requisito de la existencia de una personalidad jurídica, es decir, para que exista una empresa debe la misma contar con una personalidad jurídica; (ii) La contradicción de normas, de la cual parte el profesor LÓPEZ, consiste en validar la interpretación formalista del elemento de la individualidad legal determinada, puesto que si hubiese realizado una interpretación diversa, no existiría dicha contradicción; (iii) El profesor LÓPEZ, en la versión actualizada de su libro, si bien por una parte reafirma la vinculación de la empresa con el empleador, por la otra continúa considerando de forma separada el elemento de la individualidad legal determinada. Sin embargo, este último elemento, lo comprende como accesorio y secundario a los conceptos de empleador y subordinación, manteniendo la idea de que el concepto de individualidad legal determinada continúa siendo un problema para la ampliación del concepto de empresa. Lo anterior se desprende de lo afirmado en el libro “La Unidad Económica de la Empresa”. Ver LÓPEZ, Diego. Ídem.

A diferencia del profesor LÓPEZ, nuestra postura consiste en afirmar que, el concepto de individualidad legal determinada, es parte integrante del concepto de empresa, ocupando igual lugar que los demás elementos, pero a diferencia de otras interpretaciones que se han realizado a este respecto, le otorgamos un contenido amplio como veremos más adelante. En otros términos, y con el fin de clarificar lo antes dicho, la diferencia entre la interpretación del profesor LÓPEZ y la de los autores de la presente tesis, consiste en que el primero mantiene el contenido otorgado por la tesis formalista al concepto de individualidad legal determinada, pero relegándolo a un segundo plano para efectos de la conformación de una empresa; mientras que nuestra postura consiste en dar un contenido diverso al señalado por la doctrina formalista, pero manteniendo su participación en la determinación del concepto de empresa.

<sup>49</sup> PALAVECINO CÁCERES, Claudio. 2011. Op. Cit. P. 16.

Pensamos que es totalmente posible la contradicción entre normas jurídicas, y que estos conflictos se tienen que resolver con la aplicación conjunta de las instituciones y principios jurídicos, más aún en una disciplina como el Derecho del Trabajo, pudiendo unos anteponerse a otros, como bien lo hacía el profesor LÓPEZ. Sin embargo, nos parece que en lo relativo al concepto de empresa no estamos en presencia de un caso de incongruencia legal. Esto debido a que el concepto de empresa debe ser comprendido sin que su centro de gravitación sea la identidad legal “societaria” –como símil a la individualidad legal determinada, sin que necesariamente sean lo mismo–, ni obviando el elemento de la individualidad legal determinada que efectivamente exige el artículo citado.

En razón de lo anterior, resulta necesario analizar con mayor detenimiento el concepto de individualidad legal determinada para dar cuenta de que este no resulta limitativo el concepto de empresa, sino que debemos apreciarlo en la amplitud a la que su simple lectura nos invita, por lo que realizaremos un análisis etimológico de cada elemento del concepto en cuestión:

- a. **Individualidad:** Siguiendo una argumentación del lenguaje en su concepción terapéutica<sup>50</sup> podemos indicar que el concepto de individualidad y el concepto individuo se utilizan de forma indistinta en base al uso normativo del lenguaje. Al ser estos conceptos asimilables, corresponde revisar su origen etimológico de ‘individuo’ para establecer el contenido adecuado que se le debiese atribuir a ‘individualidad’. En este sentido encontramos dicho origen en el latín *individuus* el cual se compone del prefijo *in* que es prefijo negativo y del verbo *dividere*, que significa dividir, por tanto individuo significa unidad. Por lo tanto, podemos concluir que el término ‘individualidad’ hace alusión a un sujeto único e indivisible en su funcionamiento.

---

<sup>50</sup> “La filosofía terapéutica se construye como un peculiar trabajo de estudio y crítica del lenguaje. Porque si en el lenguaje reside la causa de la enfermedad de la filosofía dogmática, en el lenguaje se encuentra también la clave para su cura. La alternativa es dirigir otra vez nuestra mirada hacia el lenguaje, pero ahora desde una diferente perspectiva. (...) La filosofía terapéutica se implementa como estudio y crítica del lenguaje, pero no guiada por las exigencias de la lógica, sino por la constatación de las peculiaridades del lenguaje que de hecho tenemos. A esta práctica filosófica Wittgenstein reconoce una tarea importante: retrotraer las palabras del lenguaje filosófico que gira en el vacío de lo pretendidos significados puros a las situaciones concretas en las que comúnmente son utilizadas.” En Rivera, Silvia: “Ludwig Wittgenstein: Aspectos Pedagógicos de la Filosofía Terapéutica”. <https://www.bu.edu/wcp/Papers/Cont/ContRive.htm>.

- b. **Legal:** Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se define lo ‘legal’ como “*aquello que está prescrito por ley y conforme a ella*” o aquello que es “*perteneciente o relativo a la ley o al derecho*”<sup>51</sup>. Por lo tanto, podemos ver que la definición aquí expresada es sumamente amplia, y al no existir una referencia legal específica que acote este concepto, no podemos restringirlo artificial y antojadizamente, esto tal como dice el adagio jurídico “*donde la ley no distingue, no es lícito al interprete distinguir*”.
- c. **Determinada:** Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se define lo ‘determinado, da’ indicando que es “*alguno en particular*” o aquello “*que hace referencia a entidades identificables por los interlocutores*”<sup>52</sup>. Como podemos ver hace alusión a la acción de precisar y designar al sujeto en cuestión.

En base a los distintos elementos revisados, un análisis integral del concepto de individualidad legal determinada nos permite decir que el asociar el elemento analizado a una personalidad jurídica societaria, es una restricción sumamente arbitraria. Si nos escapamos un poco de la estrecha visión subjetiva que tenemos de nuestro ordenamiento jurídico como un sistema formalista, podemos decir que no existe argumento legal alguno para identificar este elemento con una personalidad jurídica societaria propia del Derecho Civil. En base a lo expuesto, podemos afirmar que una interpretación adecuada del concepto en cuestión sería la siguiente: **la individualidad legal determinada es un sujeto o individuo único e indivisible susceptible de identificación conforme a la ley o el derecho.**

El concepto establecido anteriormente unido a los demás elementos otorgados por el artículo 3 inciso 3° del Código del Trabajo corresponde a lo que nosotros denominaremos la Empresa Laboral. En relación a lo anterior para establecer el concepto de Empresa Laboral debemos atender al desarrollo conceptual y al análisis de los elementos que lo configuran. Por lo tanto, la Empresa Laboral se configura de los elementos entendidos de la siguiente forma:

---

<sup>51</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. [en línea]<www.rae.es>.

<sup>52</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. [en línea]<www.rae.es>.

- a) Organización de medios, por lo que el concepto de Empresa Laboral no es meramente abstracto, sino que eminentemente material, en el cual se organizan los medios constituidos por el capital y el trabajo que confluyen en la Empresa Laboral.
- b) Con la dirección de una entidad extrínseca, que la ley determina que ésta es el empleador.
- c) Para el logro de diversos fines.
- d) Que la dirección se encuentra dotada de un individuo único e indivisible susceptible de identificación conforme a la ley o el derecho.

Por lo tanto, la **Empresa Laboral** es aquel espacio en el que se encuentran el capital y el trabajo, los que forman una unidad económica donde confluye la dirección del empleador con la actividad laboral de los trabajadores.

En síntesis, podemos establecer que el empleador es siempre un sujeto de derecho, es así que, en relación con el concepto legal de empresa, la individualidad legal determinada es el sujeto de derecho, es decir, la persona natural o jurídica, que a la vez es quien direcciona la Empresa Laboral, y éste no es otro que el empleador.

## **1.2. La Subordinación como Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral.**

El profesor UGARTE, en su libro sobre la Subordinación en el Derecho Laboral Chileno, ha calificado dicha institución como un *“criterio de calificación”*<sup>53</sup>. En este sentido, la subordinación jurídica cumple una doble función en la relación laboral, ya que por una parte, es el elemento distintivo de la relación laboral; y por otro, es un Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral, ya que determina el sujeto pasivo de las obligaciones que surgen de la relación laboral, es decir el empleador. Esta apreciación será esencial para el análisis de la Dirección Laboral Común que se realizará en el capítulo tres de este trabajo.

---

<sup>53</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2008. La subordinación en el derecho laboral chileno. Santiago, Legal Publishing. P. 5.

Ahora bien, y luego del análisis realizado en el apartado anterior, y habiendo establecido que la Empresa Laboral se encuentra ligada íntimamente a la figura del empleador, es relevante establecer cómo opera el Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral, para efectos de limitar el ámbito de responsabilidad laboral dentro de la Empresa Laboral. Es decir, dicho criterio nos permite diferenciar una empresa de otra, al igual que un empleador de otro, el cual es la subordinación jurídica y su haz de indicios, los que desarrollaremos brevemente en los párrafos siguientes.

El concepto de subordinación no ha estado ajeno a discusiones. Sin embargo, esto no es el asunto que nos convoca, por lo cual diremos que la subordinación se ha determinado en base a dos dimensiones sustanciales. La primera, como el vínculo de sujeción por parte del trabajador y, correlativamente, el vínculo de mando por parte de quien ejerce la dirección de la empresa, es decir el empleador. La segunda, como la inserción del trabajador en la entidad que es la empresa y, por tanto, la sujeción del trabajador a la organización y dirección de esta. Así para el empleador la subordinación se presenta como potestad para dirigir la actividad laboral, mientras que para el trabajador se manifiesta como limitación de autonomía<sup>54</sup>.

En este sentido la jurisprudencia judicial ha determinado la subordinación de la siguiente forma:

*“Nuestro Código del Trabajo no aporta una definición del vínculo de subordinación o dependencia. Esa falta de precisión legal tiene la ventaja de permitir su adecuación a la dinámica inherente a este tipo de asuntos. Se ha llegado a concluir que la presencia de ciertas manifestaciones o indicios puede dar cuenta de dicho elemento esencial, que singulariza y distingue al contrato de trabajo de otras formas de prestación de servicios. Entre ellos, la sujeción a órdenes e instrucciones, la vigilancia y control de asistencia, el cumplimiento de un horario o jornada de trabajo, la fiscalización superior, la ajenidad (en los riesgos, en los medios de producción y en el mercado), la existencia de un régimen disciplinario determinado, la continuidad en la prestación de servicios, etcétera. Como se trata de meros parámetros, la concurrencia de esos signos no es copulativa. La forma en que ellos operan corresponde a una cuestión que debe ser resuelta caso a*

---

<sup>54</sup> ROJAS MIÑO, Irene. 2015. Manual del Derecho del Trabajo. Santiago, Thomson Reuters. P. 13.

*caso. Empero, lo relevante es que dichas evidencias deben traducirse en la incorporación del trabajador, en su condición de tal, a la estructura u organización de una empresa y que dicha inserción se produzca de un modo sistemático y continuado*<sup>55</sup>.

Por lo tanto, como podemos ver, la determinación de la relación laboral, y la responsabilidad imputada por esta, por medio de la subordinación, no es una cuestión estática predeterminada, sino que es una cuestión que se determina en los hechos y podrá variar entre uno y otro caso.

En la línea argumentativa realizada en estos párrafos, y luego de establecido cómo se determina la figura del empleador, debemos hacer una distinción entre la persona que ostenta la calidad de empleador y la manera en que este se determina. La calidad de empleador la posee un sujeto de derecho, ya sea una persona jurídica o una persona natural, tal y como hemos venido reiterando en la presente tesis, a la cual el ordenamiento jurídico nacional le atribuye derechos y obligaciones legales y contractuales. El hecho de determinarse a través de hechos (indicios) no altera su naturaleza en cuanto a ser una figura de derecho sujeta al ordenamiento jurídico.

Ya indicada la advertencia, entonces ¿podemos afirmar que la persona natural o jurídica que ostenta la calidad de empleador es un ente de hecho y no de derecho, por la sola razón de ser determinado por elementos materiales? Consideramos que la respuesta parece claramente negativa. Que se determine materialmente la calidad de empleador, pudiendo

---

<sup>55</sup> Corte de Apelaciones de Santiago (2010): ROL N°1240-2010, 6 de diciembre de 2010. Disponible en Microjuris MJJ25822

En este mismo sentido la Corte Suprema en diversas sentencias ha indicado que “el concepto de subordinación o dependencia no ha sido definido por la ley y su significación se ha circunscrito casi exclusivamente a una de naturaleza jurídica entre empleador y trabajador, aun cuando en esos términos no sólo es propia de una relación laboral, sino también de otras formas de vinculación, tanto civiles como comerciales, por lo tanto, se dificulta su caracterización para estos efectos. En el decir de los autores William Thayer A. y Patricio Novoa Fuenzalida, “esta nota adquiere ribetes específicos en tanto cuanto se articula justamente con otras que caracterizan a la relación de trabajo, esto es, cuando se da en una relación jurídico-personal estable. En esta forma la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo” (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Editorial Jurídica de Chile, Tercera edición, 1998). Agregan los autores que, jurisprudencialmente, en este aspecto de la relación laboral, se alude al poder de mando del empleador, reflejado principalmente en dos aspectos: la facultad de impartir instrucciones al trabajador y la prerrogativa de organizar y dirigir las labores, lo que supone necesariamente, la fijación de horarios, cumplimiento de órdenes, fiscalización, etc.” Corte Suprema (2011): ROL N°259-11, 30 de septiembre de 2011. Disponible en Microjuris MJJ29628; y Corte Suprema (2010): ROL N°6152-2010, 7 de diciembre de 2010. Disponible Microjuris MJJ 25826.

pasar a llevar lo establecido en documentos o contratos en los que se determina formalmente una identidad distinta, claramente no justifica decir que quien ostenta esta calidad deje de ser una persona jurídica reconocida por nuestro Derecho, y que, como tal, puede ser perfectamente la individualidad legal determinada que dirige la Empresa Laboral, cumpliéndose así con el requisito legal planteado por el concepto legal de empresa, sin que sea necesario obviar el concepto o contradecirlo con otros preceptos legales. Desconocer la calidad de individualidad legal determinada al empleador es desconocer su calidad de sujeto de derecho o, por otro lado, restringir más de lo estrictamente necesario un concepto que de su sola lectura da luces claras para su interpretación, como lo demostramos en el apartado anterior.

Con el fin de reafirmar nuestra interpretación es relevante mencionar que la Dirección del Trabajo en el dictamen ordinario número 3406/054, del 3 de septiembre de 2014, por el cual fija el sentido y alcance de la reforma en cuestión, expresa respecto a este concepto:

*“[E]l nuevo texto precisa que los medios con que cuenta la empresa deben ordenarse bajo la dirección de un empleador, individualización de éste que importa una manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley y, al mismo tiempo, un elemento material para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones que involucra el vínculo laboral (...) De alguna manera, se vincula empresa con empleador”<sup>56</sup>.*

Finalmente es necesario referirnos a las consecuencias que se pudieran acarrear de esta tesis, en los casos que existiera disparidad entre el empleador y la personalidad jurídica societaria. Debería ser al menos lógico que la regla general fuera que existiese una identidad entre la figura del empleador que dirige la empresa y las razones sociales que la empresa ha adoptado para su funcionamiento. Del mismo modo, si existen diversas personalidades jurídicas, para diversos trabajadores, estamos en presencia, de acuerdo a lo anterior, de un indicio meramente formal de que existen varios empleadores y por tanto varias empresas. Sin embargo, sabemos que en la práctica existen empleadores que pueden contar con varias razones sociales diferentes.

---

<sup>56</sup> Dirección del Trabajo (2014): Dictamen N°3406/054... Op. Cit.

Si siguiéramos la tesis formalista no sería extraño llegar a la conclusión de que pudiera existir un solo empleador determinado por el elemento material de la subordinación, pero al mismo tiempo existir varias empresas, ya que, para esta tesis, las empresas están determinadas por la identidad legal determinada que es, en su concepto, la razón social de la personalidad jurídica societaria.

Si bien, como mencionamos, la antigua redacción del artículo también nos permitía llegar al hecho de que la empresa encontraba su soporte en la identidad legal del empleador, en base al concepto actualizado de empresa, la interpretación formalista ya no da más abasto. La Empresa Laboral se ha ligado expresamente al concepto de empleador, ya que es él quien tiene la dirección de la empresa, y con él, se han unido los elementos materiales que lo determinan.

En el caso de que exista multiplicidad de razones sociales, pero se logre determinar la existencia de un solo empleador que ejerce la subordinación, significa que, para todos los efectos legales y contractuales, tanto en el ámbito individual como colectivo, existe una sola empresa. Por lo tanto, estaríamos ante uno de los conocidos supuestos de “empleador aparente” y lo único que le corresponde al derecho hacer en este caso es encontrar al verdadero empleador, situación que el Derecho del Trabajo ya sabe sobradamente dilucidar por medio de la doctrina del levantamiento del velo, el principio de primacía de la realidad y el haz de indicios de laboralidad propios de la subordinación jurídica.

Una vez determinado lo anterior, podemos afirmar que la Empresa Laboral se encuentra dirigida por un empleador, y no es dissociable de este, sin embargo en la actualidad la formación económica ha llevado a la creación de grupos empresariales, holdings, y otras formas de concentración de las empresas, no estando estas unidas por el empleador, así puede existir legítimamente dos empresas, en donde cada una cuenta con su propio empleador, sin perjuicio de estar unidas a un grupo económico mayor el que rige las direcciones económicas y financieras a seguir de todas las empresas. Estas formaciones que pueden estar acordes al derecho comercial vulneran derechos de los trabajadores tanto en el ámbito individual como colectivo, para lo cual la reforma introducida por la Ley N°20.760 viene a actualizar la normativa laboral a este fenómeno económico y salvaguardar los derechos de los trabajadores frente a los cambios de la industria.

Teniendo claro lo anterior, podemos delimitar el uso de la figura de grupo de empresas correctamente, como veremos en el próximo capítulo.

## **CAPÍTULO 2: LA EMPRESA UNITARIA COMO CENTRO DE IMPUTACIÓN A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN LABORAL COMÚN.**

Establecida la relación que existe entre el empleador y la Empresa Laboral, en este capítulo nos dedicaremos a abordar el problema del grupo de empresas, ya que, tal como indicamos en el capítulo anterior, la relación es una Empresa Laboral y un empleador, determinado, este último, a través de la subordinación, y siendo además éste el elemento delimitador entre una Empresa Laboral y otra. Por lo tanto, ¿podemos imputarle los derechos laborales individuales o colectivos a un grupo de empresas, compuesto este último ya sea por 2 o más Empresas Laborales y/o otros sujetos de derecho? Esa es la pregunta en la que nos centraremos, utilizando las innovaciones incorporadas por la Ley N°20.760.

### **2.1. ¿Qué supuestos de multiplicidad de personalidades jurídicas regula la Ley N°20.760?**

Como indicamos en la introducción a este trabajo, ha sido el desarrollo del sistema capitalista de producción, y las consecuencias propias de éste como las competencias tecnológicas y comerciales, lo que ha producido el fenómeno del grupo de empresas.

Sin embargo, este no ha sido un problema que se ha delimitado claramente, ya que como indicamos en la introducción de este trabajo, se ha producido la confusión entre el problema del grupo de empresas propiamente tal y el problema del empleador aparente o grupo de empresas patológico. Esto se ha ocasionado porque ambos problemas tienen una misma raíz: el coloquialmente llamado Multirrut, esto es la disgregación de las empresas a través de la creación de diversas razones sociales con el fin de dispersar la responsabilidad, en particular, respecto de las obligaciones laborales y previsionales; sin embargo tienen una diferencia fundamental: en el caso del empleador aparente lo que se oculta es el empleador, en términos de subordinación jurídica, mientras que en el grupo de empresas el problema es la extensión de responsabilidad más allá de los estrictos términos de la personalidad jurídica del empleador<sup>57</sup>, esto es más allá de la subordinación jurídica, en razón de que entre las empresas que componen el grupo existe un vínculo económico-organizativo.

---

<sup>57</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno: la empresa unitaria en material laboral. Revista de Derecho Labora y Seguridad Social. Vol. II (3): P. 80.

La distinción que hemos indicado previamente tampoco resulta evidente de la nueva legislación, ni tampoco en la jurisprudencia. Esto se evidencia cuando revisamos la historia de la ley, en particular el oficio N°41-362 del ejecutivo, de fecha 21 de abril de 2014 (Boletín N°4456-13), en el cual se indicó, en lo pertinente “*La organización productiva y del trabajo, junto con el desarrollo de nuevas tecnologías y las diferentes formas de acceso al capital, ha implicado muchas veces que una unidad económica deba comercialmente organizarse bajo un esquema descentralizado, estableciendo parte de sus negocios con identidades legales específicas, dando lugar así a la creación de RUT diferenciados para cada una de sus unidades productivas. Por otra parte, por la vía del uso de los RUT diferenciados para cada unidad de negocio, diversas empresas se han dividido artificialmente en distintas razones sociales. No obstante ello, **-en los hechos todas estas empresas constituyen una sola unidad económica y de gestión, toda vez que desarrollan el mismo negocio o actividad o actividades complementarias entre sí, conexas o coordinadas con el negocio o la actividad principal y se comportan como un único empleador en el ejercicio del poder de dirección laboral.** Como resultado de lo anterior -sea que las empresas se dividan artificialmente en varias razones sociales, o bien aquellas que motivadas por razones de orden comercial o productivo se han organizado en forma descentralizada- se constata finalmente que a través de esta práctica la mayoría de las veces se produce un desmedro de los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores (...)*”<sup>58</sup>.

Como podemos observar de la historia de la ley, se establecen como símiles los grupos empresariales patológicos (empleador aparente) y los grupos de empresas propiamente tales. En este sentido la profesora ROJAS, indica que “[e]l objetivo original de la última indicación del Ejecutivo era ‘combatir el multirut’, en su dimensión de manifestación patológica de la descentralización productiva, y así se plantea en el título de la indicación enviada, el que se mantiene como nombre de la Ley 20.760, en cuanto ‘establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos’. Sin embargo, tanto la fundamentación de la indicación, como el contenido de su propuesta de regulación y el texto definitivo de la ley dan cuenta de un nuevo régimen jurídico de los grupos de empresas, tanto

---

<sup>58</sup> CHILE. Congreso Nacional. Indicaciones al proyecto de ley sobre modificación del concepto de empresa. Boletín N°41-362 de fecha 21 de abril de 2014. Pp.1 y 2.

*en su versión fisiológica –el grupo de empresas lícito–, como en su traslación patológica –es decir, el grupo de empresas ilícito, entre ellos el multirrut–*<sup>59</sup>.

De acuerdo a lo establecido en el primer capítulo, el problema del empleador aparente, fue resuelto con la reforma al artículo 3 inciso 3º del Código del Trabajo, de modo tal que el concepto de empresa se construye en base al concepto de empleador, puesto que al ligar dichos conceptos la tesis formalista deja de tener todo tipo de aplicación, en razón de que el elemento central que determina los límites de la construcción empresarial es el empleador, cuyo mecanismo de imputación de obligaciones y derechos es la subordinación jurídica. Así también lo ha entendido la jurisprudencia posterior a la reforma, según la cual dos o más empresas han sido consideradas como una única empresa, ya que *“la relación entre ambas empresas se condice con la definición contenida en esta norma que señala que para efectos de la legislación laboral y de seguridad social se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales que se encuentren bajo una misma dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos. Por lo tanto, las empresas demandadas poseen las características de estar constituidas por sociedades y/o personas individuales que aun cuando son independientes entre sí desde una perspectiva formal actúan con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar más que una pluralidad, una cierta unidad*<sup>60</sup>.

De acuerdo a lo anterior, debemos preguntarnos qué supuesto regula finalmente el inciso 4º del artículo ya mencionado, ya que si el inciso 3º del artículo reformado basta para la determinación del real empleador, puesto que equipara, legalmente, el concepto de empresa con el de empleador, qué supuesto regula el inciso 4º del artículo en cuestión.

Nuestra tesis consiste en que dicho inciso introduce a nuestro ordenamiento jurídico un régimen acerca del grupo de empresas propiamente tal o fisiológico, puesto que parte del supuesto de una pluralidad de empresas, estando ya determinada la Empresa Laboral en el inciso 3º. Es decir, de acuerdo a lo expuesto, el inciso 4º supera el marco del empleador, en términos tradicionales de subordinación jurídica, ya que indica que dos o más empresas serán

---

<sup>59</sup> ROJAS MIÑO, Irene. 2016. La evolución de los grupos de empresas en el derecho del trabajo en Chile. Revista Chilena de Derecho. Vol 43 (1): P. 151.

<sup>60</sup> Juzgado de Letras y Garantía de Andacollo (2015): RIT O-12-2015, 16 de febrero 2015. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

consideradas como un empleador, el cual no es en sentido estricto<sup>61</sup>, sino que es una ficción jurídica.

Debemos tener presente que la tesis aquí propuesta ha sido respaldada por la jurisprudencia, así a modo de ejemplo se ha indicado que *“el interés del legislador al introducir esta nueva redacción del artículo 3º aludido, en ningún caso puede significar un retroceso en lo que la Doctrina y Jurisprudencia mayoritaria de Tribunales de Justicia venía sosteniendo reiteradamente en diversos fallos, aun cuando no existía una redacción clara en relación a la existencia de un ‘Grupo Económico o Holding’, como se denominaba anteriormente a la figura de ‘Unidad Económica’”*<sup>62</sup>. Por lo tanto, una interpretación uniforme de la modificación, no puede restringir únicamente a los grupos patológicos, sino que se debe entender que el nuevo inciso 4º regula por primera vez en materia laboral los grupos de empresas fisiológicos.

Lo anterior se fundamenta principalmente en que el legislador introdujo un nuevo Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral, este es la Dirección Laboral Común, ya que como vimos en el capítulo primero, la relación laboral tradicional se imputa por medio de la subordinación jurídica, entonces si el legislador hubiera querido que la nueva norma regulara únicamente el problema del empleador aparente, habría mantenido el Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral correspondiente a éste problema, es decir se habría referido a la idea de subordinación jurídica<sup>63</sup>.

Además de acuerdo al profesor UGARTE esta no es sólo una cuestión terminológica, ya que el legislador habría dado contenido al concepto de dirección laboral común (cuestión que desde ya consideramos acertada, pero que ahondaremos en ella más adelante), puesto que estableció una serie de ‘indicios’ que constituyen dicho mecanismo de imputación, a saber: *“condiciones tales como la similitud o necesaria existencia de complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”*. De este modo, resulta evidente que los indicios establecidos por el legislador no tienen relación alguna con los indicios que conforman la subordinación, sino que corresponden a

---

<sup>61</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno... Op. Cit. P.3.

<sup>62</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2015): RIT S-98-2015, 1 de febrero de 2016. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>63</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno...Ibid. P.4.

aquellos elementos que la jurisprudencia consideraba, con anterioridad a la reforma, para establecer la unidad económica<sup>64</sup>.

De acuerdo a lo anterior y según la tesis de este trabajo, pasaremos a establecer qué se debe entender por un grupo de empresas o Empresa Laboral Unitaria y cómo estos se encuentran recogidos por las modificaciones realizadas al artículo 3 del Código del Trabajo, en particular el inciso 4º.

## **2.2. El Grupo de Empresas o Empresa Laboral Unitaria**

De acuerdo a lo indicado anteriormente nuestra tesis consiste en establecer que el ámbito de aplicación de la Ley N°20.760, es el de los grupos de empresa, y en particular la regulación de los grupos de empresas fisiológicos en el inciso 4º del artículo 3 del Código del Trabajo, es decir la nueva normativa supera el marco del empleador, en términos de subordinación, pudiendo considerar de forma ficta como un solo empleador a los grupos de empresas fisiológicos, siendo éstos nuevos centros de imputación de responsabilidad laboral.

En razón de esto, resulta necesario analizar el fenómeno de los grupos de empresas fisiológico, ya que en el capítulo anterior y en el primer apartado de este capítulo, vimos que el llamado grupo de empresas patológico es realmente el problema del empleador aparente, y determinamos que, en este conflicto, no existe pluralidad de empresas, sino que pluralidad de razones sociales, cuestión diversa en razón de que la empresa se equipara al concepto de empleador. Es más, lo anterior fue confirmado por la reforma ya mencionada, la cual abarco dicho problema por medio de las modificaciones realizadas al inciso 3º del artículo 3, quedando entonces pendiente a qué se refiere el inciso 4º del mismo artículo.

En este apartado nos dedicaremos a revisar el concepto del grupo de empresas y como ha sido tratado por la doctrina internacional y nacional. En el apartado relativo al derecho nacional, el problema del grupo de empresas se analizará en primer lugar desde un punto de vista conceptual, para así determinar qué debemos entender por tal en el ordenamiento nacional.

### **2.2.1. El Grupo de Empresas y su regulación en el Derecho Comparado**

---

<sup>64</sup> Ídem.

En razón de tratarse de un fenómeno internacional del capitalismo globalizado, consideramos relevante mencionar qué ha entendido la doctrina comparada respecto de la Empresa Unitaria. Sin embargo, debemos hacer presente que esto no busca internar experiencias extranjeras o replicar modelos foráneos, sino que lo que pretendemos es una búsqueda conceptual a través del tratamiento que ha tenido esta situación en ordenamientos paralelos, de modo tal que alumbren los problemas de nuestro ordenamiento laboral.

**a) El grupo de empresas en el ordenamiento jurídico de Argentina.**

Es uno de los pocos ordenamientos jurídicos que ha optado por una regulación legal del grupo de empresas, por lo mismo resulta del todo relevante para efectos de este trabajo, ya que como veremos más adelante, nuestro ordenamiento también ha regulado al grupo de empresas.

De acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 de 1974, se establece una especial responsabilidad empresarial en el caso de los grupos de empresas, indicando que *“Siempre que una o más empresas, aunque tuvieran cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental, o para la realización de obras o trabajos determinados, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajos y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.* Esta norma fue modificada en 1976 a través del Decreto 390 que indicó *“Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un **conjunto económico de carácter permanente**, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria”.*

Cómo podemos observar tras la modificación introducida en 1976, la legislación argentina optó por un sistema de regulación subjetivo, en tanto que serán solidariamente responsables siempre y cuando haya mediado dolo o fraude. Es claro que luego de la modificación introducida al ordenamiento argentino, la determinación del grupo de empresas

quedó mucho más restringida, aceptando como grupo de empresas sólo a aquellos que según la doctrina formarían grupos patológicos.

## **b) El grupo de empresas en el sistema jurídico de Uruguay.**

En Uruguay no existe regulación legal del grupo de empresas en el ámbito del Derecho del trabajo, sin embargo, esto ha dado lugar a un trabajo doctrinal y de la jurisprudencia recogiendo la figura desde hace varios años. En este sentido la Suprema Corte de Justicia ha señalado que cuando dos empresas aparentemente independientes están vinculadas por un todo complejo, pero integral, entonces nos encontramos frente a una realidad económica, que seguramente es más económica que jurídica, la que ha sido recepcionada, aunque inorgánicamente por el derecho uruguayo<sup>65</sup>.

Para la doctrina y la jurisprudencia uruguaya no todo conjunto de empresas constituye un grupo de empresas que pueda considerarse como un centro de imputación jurídica, en este sentido se requiere de una justificación que permita ir más allá de las personalidades jurídicas. Para esto ERMIDA define al grupo de empresas como el conjunto de empresas formal y aparente independientes, que están, sin embargo, recíprocamente entrelazadas, al punto de formar un todo complejo, pero compacto, en cuanto responde a un mismo interés.<sup>66</sup>

Según CASTELLO el grupo de empresas es aquel que se constituye cuando dos o más empresas se relacionan por vínculos estables de dominación o control, sea éste directo o indirecto, interno o externo, o se encuentran bajo la influencia dominante de una persona física o jurídica, con independencia de la forma jurídica u organizativa que adopten (centralizada o descentralizada) y actúen bajo una dirección económica unificada.<sup>67</sup>

Como podemos ver de lo expuesto por los autores, lo esencial por lo tanto, para efectos de imputar responsabilidad, en el ámbito laboral, al grupo de empresas es la dirección común,

---

<sup>65</sup> CASTELLO, Alejandro. 2007. Grupo de Empresas: Enfoque Laboral. Revista del Tribunal Regional de Trabajo 15ª Región, (30). P. 178.

<sup>66</sup> ERMIDA, Óscar. Empresas multinacionales y derecho laboral. Citado por AYLWIN, Andrés y ROJAS, Irene 2005. Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico-laborales en el Derecho Comparado... Op. Cit.

<sup>67</sup> CASTELLO, Alejandro. 2007. Op. Cit. P. 171

es decir si se comprueba que entre las diversas empresas existen “vasos comunicantes” en aspectos comerciales, de financiamiento, de administración, laborales, entre otros indicios, que ha usado la jurisprudencia en base al principio de primacía de la realidad, es decir indicios que puedan llevar a la convicción de una realidad empresarial única.<sup>68</sup>

### **c) Los grupos de empresas en el ordenamiento jurídico de España.**

En el ordenamiento jurídico español encontramos referencias puntuales sobre los grupos de empresas, ya sea en normas del Derecho Administrativo, Tributario, Mercantil, Concursal, del Trabajo, entre otras. El legislador español optó por un tipo de regulación que se caracteriza por ser fragmentaria e insuficiente, ya que solamente regula algunos aspectos puntuales, concretos o incidentales del orden mercantil, laboral, fiscal, contable, procesal, entre otros, de los grupos de empresas, en función de los intereses o bienes jurídicos que cada rama o, mejor dicho, que cada norma del Derecho desea proteger y de las necesidades que puedan ir surgiendo<sup>69</sup>. Así, por ejemplo, el artículo 42 del Código de Comercio español define al grupo de empresas indicando que “*Existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras*” añadiendo a continuación supuestos en los que existe control para efectos del concepto indicado<sup>70</sup>, otra definición la entrega la Ley 10/1997 de derechos de información y consulta de trabajadores en empresas de dimensión

---

<sup>68</sup> Ídem.

<sup>69</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. 2015. Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo. Anuario Jurídico y Económico Escurialense. Vol XLVIII: Pp. 513-517.

<sup>70</sup> En particular, se presumirá que existe control cuando una sociedad, que se calificará como dominante, se encuentre en relación con otra sociedad, que se calificará como dependiente, en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Posea la mayoría de los derechos de voto.
- b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.
- c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto.
- d) Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado. Ver en UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. 2015. Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo.

comunitaria, que en su artículo 3.1.3 establece que “A los efectos de esta Ley, se entenderá por (...) grupo de empresas, el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas”<sup>71</sup>. Sin embargo, esta normativa es particular, o referida a otras materias del derecho y por lo tanto no son generalizables al Derecho del Trabajo.

Por lo tanto, tal y como se ejemplificó en el párrafo anterior, el grupo de empresas en España ha sido un problema que han debido enfrentar los tribunales y la doctrina, para elaborar un concepto que, de cierto nivel de certeza, pero que a la vez sea flexible a las formalidades propias de las organizaciones empresariales.

La respuesta de los Tribunales españoles para hacer frente a la problemática en cuestión ha sido, de acuerdo a lo indicado por los profesores AYLWIN y ROJAS, la de “indagar” en los hechos concretos de cada caso sometido a su decisión acerca de quién es efectivamente el que ostenta la posición de empresario laboral, y no aceptar a priori pura y simplemente la personalidad jurídica propia y diferente de la empresa que figura en el contrato como empresario. En este sentido los profesores AYLWIN y ROJAS<sup>72</sup>, señalan que los elementos o notas que han servido a la jurisprudencia para tener por acreditada la existencia del grupo de empresas como centro de imputación normativa en materia de responsabilidad empresarial son:

- a) *Confusión de trabajadores*, situación que acontece cuando la prestación de servicios se efectúa de manera simultánea o sucesiva indiferenciadamente para varias empresas del grupo, denotando un único ámbito de organización y dirección. Notas que evidencian esta confusión, según han resuelto los tribunales españoles, son la existencia de una plantilla única, la simultaneidad de prestación de servicios a varias empresas, frecuencia de las transferencias de unas a otras, la disonancia entre la prestación efectiva de servicios y la adscripción formal a una empresa.

---

<sup>71</sup> *Íbid.* P 514.

<sup>72</sup> PÉREZ COBOS. El desvelo de los grupos de empresa. Citado por AYLWIN, Andrés y ROJAS, Irene 2005. Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico-laborales en el Derecho Comparado... Op. Cit.

- b) *Confusión de patrimonios sociales*, situación que acontece cuando entre las empresas que integran el grupo existe un alto grado de comunicación entre sus patrimonios. Notas que evidencian esta confusión, según han resuelto los tribunales españoles, son la existencia de una caja común entre las empresas, el pago de deudas entre ellas, la cesión de la titularidad de edificios.
- c) *Dirección unitaria*, situación que ocurre cuando las empresas del grupo actúan bajo un mismo poder de dirección, bajo unos mismos dictados y coordinadas. Notas que evidencian la existencia de un único patrono, según han resuelto los tribunales españoles, es la existencia de un único órgano rector a efectos laborales, la competencia para decidir los miembros de órganos de dirección o vigilancia de las sociedades dependientes, o las competencias para decidir sobre las políticas de financiación de las empresas del grupo.
- d) *Apariencia externa de unidad empresarial*, situación que se presenta como resultado de una actuación conjunta en el mercado y que produce una apariencia externa unitaria que induce a confusión a quienes contratan de buena fe. Este elemento se sustenta en la doctrina prevaleciente del “empresario aparente”.<sup>73</sup>

En consideración de los elementos indicado por la doctrina de los tribunales españoles, el profesor SAGARDOY llama al grupo de empresas al conjunto de empresas formalmente autónomas, pero sometidas a una dirección económica única, siendo elementos esenciales del concepto los tres siguientes: a) pluralidad de componentes (varios empresarios constituidos de forma jurídicamente independientes); b) poder de dirección único, común o unitario (se erige un centro de decisión externa que impide que cada empresa individual tenga capacidad decisoria propia, limitándose ésta sólo a los aspectos ejecutivos y secundarios), c) estructura económica común del grupo en una unidad financiera, es decir, los patrimonios de las distintas sociedades son considerado como una masa de capitales, en razón de la cual siguen una política económica global, trazada y controlada por la autoridad del grupo).<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés y ROJAS MIÑO, Irene. 2005. Los grupos de empresas y sus efectos jurídicos... Op. Cit. Apartado 2.2, párrafo 2°.

<sup>74</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. 2000. Descentralización productiva y grupo de empresas. Cuadernos de Derecho Judicial. ISSN 1134-9670. p. 13

En la doctrina española, también se han dado otras definiciones de grupo de empresas, a modo ejemplar, conforme a lo indicado por la profesora JUÁREZ, se entiende por grupo de empresas “aquella forma de unión de empresas donde, sin perjuicio del mantenimiento de la personalidad jurídica de las sociedades integradas en él, todas quedan sujetas a una dirección económica única, agregando que la existencia de una dirección económica única supone que las empresas agrupadas actúan de forma coordinada, obedeciendo a una planificación común de recursos y a una política empresarial conjunta, diseñada por la sociedad dominante o sociedad matriz<sup>75</sup>

Asimismo, de acuerdo a la profesora DE ARRIBA, el grupo de empresas es “la integración de varias sociedades jurídicamente independientes bajo una dirección unitaria, expresando que los elementos claves del grupo son la independencia jurídica de sus integrantes y la dirección unitaria a la que se ven sometidas<sup>76</sup>.”

Conforme a lo expuesto por algunos autores españoles, podemos concluir que, los elementos esenciales de la definición de grupo de empresas para el ordenamiento español son:

- 1) **Pluralidad de empresas:** como se puede observar de lo indicado anteriormente, un elemento esencial es la pluralidad de empresas, en donde cada una mantiene su independencia como empresas diferenciadas que son, pero paradójicamente a ello, sufren en ellas una pérdida de su autonomía económica al encontrarse bajo una sola política de dirección en la búsqueda del interés general del grupo, como si fuesen una sola entidad económica<sup>77</sup>.

---

<sup>75</sup> CASTELLO, Alejandro. 2007. Op. Cit. P.167.

<sup>76</sup> DE ARRIBA, María Luisa. 2004. Derecho de grupos de sociedades. Madrid, Editorial Thomson- Civitas. P. 84.

<sup>77</sup> La pluralidad empresarial, en los términos indicados, sirve para diferenciar al grupo de empresas de otras formas organizacionales, así por ejemplo se diferencia del *joint venture* ya que este se trata de dos o más empresas jurídicamente independientes que se unen para realizar un proyecto común, por lo tanto esta forma de unión empresarial se mantiene hasta que se realice el proyecto o hasta el fracaso del mismo, en donde además no se genera un ente independiente como en el grupo de empresas sino que cada empresa asume la realización del proyecto manteniéndose vinculadas sólo por un contrato para la realización del proyecto. Ver en ECHERRI, A., PENDÁS AGUIRRE, A. y DE QUINTANA SANZ-PASTOR, A., *joint venture*, Fundación Confemetal, Madrid 2002.

- 2) **Dirección unitaria:** entre los elementos que dan los distintos autores, la dirección unitaria destaca como elemento esencial y diferenciador. A través de la dirección unitaria se establece una planificación económica única entre todas las empresas agrupadas, como una sola empresa policorporativa, un solo orgánico empresarial desde el punto de vista económico, con una línea de conducta coordinada entre las empresas agrupadas. Sin la dirección unitaria estaremos simplemente en presencia de un conjunto de empresas yuxtapuestas, relacionadas de alguna forma, pero sin una organización que guíe sus actuaciones.<sup>78</sup> Este es sin duda el elemento de mayor relevancia, por lo que se analizará en el segundo acápite de esta tesis.

**d) Análisis general de la Doctrina Comparada.**

Al respecto podemos rescatar principalmente, que, conforme a lo expuesto por la doctrina comparada, los elementos esenciales para hablar de grupo de empresas son **la pluralidad de empresas independientes al menos formalmente**, y **la dirección común o unitaria que se determina de forma indiciaria**. A estos elementos se suman otros que tienen un carácter accidental, dependiendo del ordenamiento jurídico, así en España es determinante la dependencia entre las empresas, admitiendo solo las formaciones subordinadas para efectos de imputar responsabilidad, para Argentina y Uruguay es relevante el fraude estableciendo sistema de responsabilidad subjetivo.

Como podemos ver de los elementos esenciales, en España, el problema del grupo de empresas se refiere precisamente al grupo de empresas propiamente tal, el que se origina cuando existe una pluralidad de empleadores, y no sólo societaria, y en donde estas empresas tienen una dirección unitaria, en donde funcionan hacia un mismo interés, o sea lo relevante para determinar la responsabilidad empresarial respecto de los trabajadores es el sujeto que dirige las decisiones económicas de las empresas. En cambio en Argentina el problema del grupo de empresas se ha encargado tanto del grupo de empresas desde una perspectiva subjetiva y desde la problemática del empleador aparente, ya que tal y como lo define su ley, se requiere de un fraude en el cual varias empresas formales son sólo una misma empresa, es decir busca tanto resolver el tema del empleador aparente como a la vez busca resolver el

---

<sup>78</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. 2015. Op. Cit. P. 540.

problema de los grupos de empresa cuando estos se han originado por un el ánimo doloso de evadir las responsabilidades laborales. Finalmente en Uruguay el problema del grupo de empresas ha comprendido tanto al empleador aparente, como a la vez, a las agrupaciones de empresas propiamente tales.

A modo de conclusión, cómo hemos visto, la doctrina y jurisprudencia comparada han comprendido dentro del problema del grupo de empresas tanto al fisiológico como al patológico, así la ausencia de regulación total o parcial no ha impedido la construcción de una responsabilidad empresarial respecto de los grupos de empresas propiamente tales, que siempre considera como punto de partida la independencia entre las empresas y el respeto a la personalidad jurídica, siendo excepcional la transgresión a este principio, y que sólo a través de una construcción doctrinaria se ha logrado crear instituciones que permitan justificar el considerar a un conjunto de empresas como responsables respecto de sus trabajadores y de los organismos sociales.

Como pudimos observar en este apartado, la doctrina comparada no es unitaria en cuanto al concepto ni tampoco en cuanto a los requisitos de procedencia pudiendo sólo establecer como condiciones comunes la pluralidad de sujetos y la dirección unitaria.

### **2.2.2. Los grupos de empresas y su regulación en Chile**

#### **a) Los grupos de empresas antes de la Ley Nº20.760**

En Chile el tratamiento doctrinario y jurisprudencial que se ha hecho del grupo de empresa ha sido inorgánico, así la jurisprudencia resolvía en un inicio los problemas a través de la teoría de la unidad económica, pero dentro de esta abarcaban tanto los problemas del empleador aparente como el de los grupos de empresas fisiológicos denominando a estos de forma indistinta como unidad económica.

Así la Corte Suprema ha señalado que se ha calificado y tratado como único empleador a empresas cuya existencia legal, giros comerciales y vínculos dan cuenta de la concurrencia de dos supuestos considerados por el legislador, a saber coordinación hacia la consecución de ciertos objetivos comunes, y la concurrencia de una individualidad legal, o giros estrechamente relacionados, complementarios o coligados, como igualmente la existencia

efectiva de prestación de servicios de los trabajadores para un grupo económico<sup>79</sup>.

Asimismo, la Corte de Apelaciones de Talca, conociendo de un recurso de nulidad señaló que “[c]orresponde rechazar el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia que determinó la responsabilidad de ambas empresas demandadas en las indemnizaciones pedidas por el trabajador demandante. Lo anterior, puesto que el fallo recurrido razona correctamente al determinar que en este caso se cumplen los elementos necesarios para determinar la existencia de una unidad económica o holding entre las demandadas, teniendo a la vista, por ejemplo, el hecho de que ambas empresas eran administradas por una misma persona jurídica”<sup>80</sup>.

Como podemos observar de las sentencias citadas, la jurisprudencia nacional, con anterioridad a la reforma, hablaba de unidad económica como de único empleador, de forma indistinta, utilizando elementos propios de la unidad económica como compartir domicilio, giros complementarios y otros, estableciendo en esos casos la existencia de un único empleador, como viceversa, es decir en base a elementos como la utilización efectiva de trabajadores entre una y otra empresa, se determinaba la existencia de una unidad económica.

Las confusiones anteriores se daban puesto que no existía, en materia laboral regulación alguna de los grupos de empresas, siendo estos tratados caso a caso. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que sí existía una definición legal con anterioridad, contenida en la Ley de Mercado de Valores (Ley N°18.045), en su artículo 96, la cual establece que “[g]rupo empresarial es el **conjunto de entidades que presentan vínculos de tal naturaleza en su propiedad, administración o responsabilidad crediticia, que hacen presumir que la actuación económica y financiera de sus integrantes está guiada por los intereses comunes del grupo o subordinada a éstos, o que existen riesgos financieros comunes en los créditos que se les otorgan o en la adquisición de valores que emiten**”.

Como podemos observar esta definición establece como aspectos esenciales de un grupo de empresas, el que exista una (i) pluralidad de sujetos, entre los cuales se presenten

---

<sup>79</sup> Corte Suprema (2008): ROL N°6030-2008, 14 de enero de 2009. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>80</sup> Corte de Apelaciones de Talca (2011): ROL N°2-2011, 18 de marzo de 2011. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

(ii) vínculos en su propiedad, administración o responsabilidad crediticia, (iii) que dichos vínculos sean de tal naturaleza que hacen presumir que la actuación económica y financiera de sus integrantes está guiada por los intereses del grupo o subordinada a éstos. Esta es una definición amplia, según la cual la pluralidad es de “entidades”, por lo que no sólo empresas constituyen un grupo de empresas, sino que cualquiera que cumpla con el carácter de entidad<sup>81</sup>. Por lo tanto, debemos indicar desde ya que dicho concepto abarca a los grupos de empresas en términos generalísimos, y entrega los elementos más básicos que para el ordenamiento jurídico chileno se requieren con el fin de establecer la existencia de un grupo de empresas.

Asimismo, “[e]l elemento definitorio de la conformación de un grupo de empresas para la ley de Mercado de Valores son los intereses comunes del grupo, o los riesgos financieros comunes de sus integrantes”<sup>82</sup>. Lo interesante es que dicha dirección de los intereses es la complementación con los tipos de vínculos, los cuales son diversos, como también que la persecución de los intereses del grupo puede estar direccionada como también coordinada.

Ahora bien, la definición que otorga la normativa ya mencionada no resulta aplicable en el ámbito laboral, sin embargo resulta útil para efectos de ilustrar el camino a seguir hacia la definición de los grupos de empresas, ya que establece elementos que son comunes a la doctrina internacional, siendo estos los requisitos básicos para hablar de la existencia de un grupo de empresas. Así, de los elementos que establece la Ley de Mercado de Valores, resulta relevante para efectos de este trabajo, resaltar el tercero, el cual establece una distinción entre tipos de grupos de empresas, ya que dice “*guiada por los intereses del grupo o subordinada a estos*”. En la doctrina laboral nacional e internacional, esta diferencia se ha denominado como grupos de empresas subordinados y grupos de empresas coordinados, los que pasamos a explicar:

- a. **Grupos de empresa por subordinación o jerárquicos:** Estos son, según RAFAEL MANOVIL, “*aquellos en que una o varias sociedades se hallan bajo el control directo o indirecto de otra y otras personas con actividad o intereses*

---

<sup>81</sup> VERGARA, Mónica. 2015. El Holding, la dirección laboral común y la calidad de empleado en una sentencia de la Corte Suprema. Revista Labora y Seguridad Social (2): P. 99.

<sup>82</sup> Ídem.

*empresarios propios, que ejercen en forma directa o indirecta la dirección total o parcial de los negocios sociales de aquellas*<sup>83</sup>. Una definición más específica de estos es la que da MARÍA LUISA DE ARRIBA, quien los define como *“aquellos en los que las sociedades agrupadas se ordenan entre sí en torno a una relación jerárquica de dependencia, siendo la sociedad matriz simultáneamente sociedad dominante, directa o indirectamente, y vértice de la estructura grupal. En los grupos verticales, la dirección unitaria (en definitiva, la política empresarial de las diferentes sociedades del grupo) viene marcada unilateralmente por la sociedad matriz*<sup>84</sup>.

Como podemos observar en este tipo de grupos de empresas, existe una empresa, o persona natural o jurídica, que ejerce control respecto de las demás, estableciendo entre todas las empresas que forman el grupo una dirección unitaria, puesto que al existir una relación de dominación y dependencia entre las mismas, evidentemente quien tiene el control podrá dirigir las empresas de acuerdo a sus intereses, por medio de diversas directrices económicas como también laborales.

- b. **Grupos de empresas por coordinación:** En este caso, según el profesor ALEJANDRO CASTELLO, *“las empresas se encuentran situadas (al menos teóricamente) en un plano de igualdad, con equivalentes poderes de influencia sobre la dirección del conjunto, por lo que no existe dependencia o control de ninguna clase*<sup>85</sup>.

En este caso no existe dependencia entre las empresas, sino que existe un interés de grupo por el cual las partes direccionan su acción comercial.

Como podemos observar, los grupos de empresas subordinados son los que comúnmente se han entendido como grupos de empresas. Sin perjuicio de lo anterior, la normativa citada de la Ley de Mercado de Valores, aun cuando sea relativa a materias comerciales, no distingue entre unas y otras, por lo cual debemos entender que para dicha

---

<sup>83</sup> MANÓVIL, Rafael M. 1998. Grupo de sociedades en Derecho Comparado. Buenos Aires, Editorial Abeledo Perrot. P 145.

<sup>84</sup> DE ARRIBA, María Luisa. 2004. Op. Cit. 97.

<sup>85</sup> CASTELLO, Alejandro. 2007. Op. Cit. P. 173.

legislación se entienden como grupos de empresas el conjunto de entidades que presentan vínculos que hacen presumir que la actuación económica y financiera de sus integrantes se encuentra guiada por intereses comunes al grupo, o subordinada a estos. De dicho concepto debemos destacar principalmente los siguientes aspectos:

- a. La pluralidad de sujetos está referida como “**entidades**”, esto es que no se limita a personas jurídicas, por lo tanto y de conformidad a lo expuesto en el capítulo primero de esta presentación, la pluralidad de sujetos podrá estar dada por pluralidad de Empresas Laborales, de acuerdo al concepto construido en el primer capítulo, o por la existencia de una Empresa Laboral y otras personalidades jurídicas, como veremos más adelante.
- b. Los **vínculos entre las empresas pueden ser variados** siendo relevante que la actuación económica y financiera esté guiada o subordinada a los intereses del grupo.

Ahora bien, pese a que la definición legal que existía con anterioridad era amplísima, para efectos laborales lo relevante para la determinación del grupo de empresas, como vimos según la jurisprudencia, era la existencia de una dirección unitaria, de modo tal que en el Derecho del Trabajo sólo se podía perseguir la responsabilidad de aquellos grupos subordinados o jerárquicos. Sin embargo, el problema de esto surgía efectivamente porque el elemento de la dirección unitaria no era determinable ex ante, sino que requería ser verificado caso a caso.

Al respecto, el profesor AYLWIN, indica que los fundamentos que utilizaban los tribunales de justicia para concluir la existencia de una única dirección entre las empresas relacionadas, se referían principalmente a la actuación de las distintas empresas, frente a los trabajadores como una sola entidad, tanto en el plano de los recursos humanos como en la perspectiva administrativa financiera, así pone como ejemplos dos casos: (i) en el cual la dirección unitaria se determinó en función de que las empresas mantenían una gestión común, los trabajadores eran traspasados de una empresa a otra y los activos eran los mismos; y (ii) en el cual el concepto en cuestión se construyó en base a que las sociedades que integraban el holding tenían un mismo representante, acreditando la dirección unitaria no sólo por la propiedad sino que porque sus gerentes eran los mismos y además todas funcionaban en el mismo

domicilio<sup>86</sup>.

De acuerdo a lo expuesto en los párrafos anteriores podemos concluir que, **con anterioridad a la reforma de la Ley N°20.760, la determinación de los grupos de empresas se realizaba por medio de la dirección unitaria, concepto cuyo contenido no era uniforme, siendo relevante los elementos de carácter económico**, es decir aquellos que dicen relación con la dirección de las empresas en relación a los fines que se persiguen, como controladores comunes, el compartir el domicilio y a veces también el tener una propiedad común; sin embargo, a su vez se utilizaban elementos propios de la subordinación como era la prestación de servicios por los trabajadores de forma indistinta para las empresas que formaban parte del grupo.

Consideramos que lo anterior, se daba principalmente en razón de que con anterioridad a la reforma el problema del empleador aparente subsistía en razón de la tesis formalista del concepto de empresa, interpretación que como hemos indicado no tiene asidero con posterioridad a la reforma.

#### **b) Los grupos de empresas con posterioridad a la Ley N°20.760.**

Ahora bien, la reforma en cuestión introdujo el nuevo inciso 4º del artículo 3 del Código del Trabajo, el cual indica que *“[d]os 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”*. De modo tal que el Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral, a dos o más empresas, es por medio de la Dirección Laboral Común.

Aun cuando veremos con mayor profundidad el concepto de Dirección Laboral Común más adelante, resulta pertinente indicar desde ya que, *“una interpretación sistemática lleva a concluir que esta dirección laboral involucra la dirección empresarial, toda vez que es él quien organiza los diversos elementos tras el fin de que se trate. Además, las condiciones que*

---

<sup>86</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés y ROJAS MIÑO, Irene. 2005. Los Grupos de Empresas en el sistema jurídico... Op. Cit. Apartado 28.1.

*inmediatamente agrega la ley en el citado inciso cuarto del artículo 3 del CT dejan claro que se incluye el supuesto de una 'dirección empresarial unitaria', tal como lo había afirmado la doctrina de los tribunales de justicia*<sup>87</sup>.

De lo anterior podemos concluir que la regulación del grupo de empresas para efectos laborales requiere de los siguientes elementos, a lo menos:

- i. Pluralidad de Empresas Laborales, es decir dos o más empleadores o Empresas Laborales y sujetos de derecho distintos, siendo al menos una controlada por un empleador; y
- ii. Dirección empresarial unitaria, la cual estará conformada por diversos indicios, distintos a la subordinación jurídica, mencionando la propia legislación algunos a considerar, como lo son la complementariedad de los servicios y el controlador común.

Podemos observar, que la regulación en materia laboral resulta símil a la regulación de los grupos de empresas en mercado de valores, cuestión que no es baladí, puesto que esta última regulación abarca tanto los grupos de empresas fisiológicos como los patológicos, puesto que lo único relevante es la pluralidad de entidades y que las mismas se encuentran vinculadas de modo tal de perseguir los fines comunes del grupo. En este sentido, la nueva regulación y la definición de grupos de empresas de la Ley de Mercado de Valores resultan similares en los siguientes aspectos: (i) ambas establecen como requisito común la pluralidad de sujetos; (ii) ambas tienen carácter objetivo, es decir no se requiere de alguna intencionalidad especial; y (iii) ambas requieren que las empresas se encuentren relacionadas de forma económica.

Sólo resultan diferentes, toda vez que la legislación mercantil utiliza un concepto amplio que incluye tanto los grupos de empresa subordinados y los coordinados, mientras que en material laboral está expresamente restringido a los grupos subordinados o jerárquicos, puesto que el elemento de imputación de responsabilidad es la Dirección Laboral Común, la cual desde ya nada tiene que ver con la coordinación que pueda existir entre empresas, sino que

---

<sup>87</sup> ROJAS MIÑO, Irene. 2016. La evolución de los grupos de empresas... Op. Cit. P. 153.

explicita desde un principio que las actuaciones económicas de las empresas se encuentran direccionadas, dirección que la puede ejercer una de las empresas del grupo, como también el controlador común.

Lo anterior resulta reafirmado por la jurisprudencia nacional la cual ha establecido la existencia del “único empleador” en base a los elementos propios de la teoría de la unidad económica, previa a la reforma de la Ley N°20.760, así a modo ejemplar el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo ha indicado que *“las empresas no desconocen que son parte de un Grupo de Empresas, cuestión que queda en evidencia en la documentación laboral en la que aparece el logo de este grupo en conexión a la empresa en particular, y de los hechos constatados por la Dirección del Trabajo: funcionan en un mismo domicilio, ambas utilizan un mismo software para llevar el sistema de remuneraciones y RRHH, y de contabilidad”*<sup>88</sup>. Asimismo en otra sentencia de instancia, los tribunales han indicado que *“el legislador al incorporar los nuevos incisos del artículo 3º, consideró la hipótesis de que varias empresas podrán ser consideradas como un solo empleador, cuando exista una dirección laboral común y para ello aporta a modo ejemplar determinados indicios distintos a los tradicionales de subordinación y dependencia, incorporando otros propios del concepto de ‘unidad económica’ desarrollado por la jurisprudencia judicial”*<sup>89</sup>

Finalmente, y de conformidad a lo indicado tanto por la doctrina comparada y la doctrina y jurisprudencia nacional podemos concluir que el grupo de empresas, o **Empresa Laboral Unitaria**, para efectos laborales y previsionales, es el conjunto de Empresas Laborales, cada una con su propio empleador, o una Empresa Laboral y otros sujetos de derechos, con al menos un empleador, que tienen vínculos entre sí más allá de lo simplemente societario, esto es vínculos de carácter económicos, administrativos, o similitud de giros entre otros indicios, los cuales constituyen la Dirección Laboral Común.

### **2.3. Análisis de los elementos de los incisos 4º y 5º del artículo 3 incorporado por la Ley N°20.760**

---

<sup>88</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2015): RIT S-98-2015, 1 de febrero de 2016. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>89</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt (2015): RIT T-30-2015, 13 de octubre de 2015. Disponible en Microjuris MJJ43236.

Como se visualizó en los apartados anteriores, no existe uniformidad (ni claridad en la distinción), en torno a cómo comprender el problema de los grupos de empresas en nuestro país, teniendo doctrina y jurisprudencia que apuntan a análisis incluso contradictorios, si comprendemos la variedad de problemas que surgen del fenómeno jurídico llamado Multirrut.

Teniendo en consideración lo anterior se hace necesario un análisis acabado de la norma del artículo 3 incisos 4º y 5º de nuestro Código del Trabajo, que manifiestan:

*“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran 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”.*

De la lectura de los incisos anteriores se pueden desprender los siguientes 4 elementos:

- a) Dos o más empresas. (Requisito respecto al Sujeto);
- b) Serán consideradas como un solo empleador. (Efecto y consecuencia);
- c) Para efectos laborales y previsionales. (Ámbito de aplicación objetiva de la ley); y
- d) Cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto ciertas condiciones, junto a la aclaración interpretativa sobre la propiedad de las empresas. (Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral)

A continuación, haremos un análisis normativo de cada uno de estos elementos, buscando comprobar que busca crear una nueva institución, inédita en nuestra legislación laboral, correspondiente al grupo de empresas o Empresa Laboral Unitaria y no busca solucionar el problema del empleador aparente como otros han querido ver.

**a) “Dos o más empresas”**

El primer elemento al que se refiere el inciso 4º, es el **sujeto** al que se le van a aplicar determinadas consecuencias, si se dan las condiciones necesarias en un contexto específico.

El contenido de la frase aludida parece bastante claro, indica que debe existir una pluralidad de empresas. Por empresa debemos entender que debe existir a lo menos una Empresa Laboral puesto que se encuentra inmediatamente después de la definición de dicho concepto, sin embargo esto no limita a que pueda comprender otro tipo de sujetos de derecho.

Como vimos existe jurisprudencia y doctrina que ha entendido que este inciso no es más que una forma práctica de materializar el problema de la multiplicidad de razones sociales, cuando existen indicios de subordinación que apuntan a un verdadero empleador, esto es el llamado problema del empleador aparente. La interpretación anterior sólo tiene sentido si entendemos que la empresa está definida por una personalidad jurídica societaria, en términos sencillos un RUT, y que por lo tanto ante la existencia de distintas razones sociales, se hace necesario un método jurídico para despejar el problema del empleador aparente por medio de este nuevo inciso.

Como analizamos en el capítulo anterior, este método jurídico no es otro que la subordinación jurídica, con la que se determina al verdadero empleador. La concepción formalista antes mencionada, surge por la vaguedad de la normativa anterior a la Ley N°20.760, pero ya no tiene sustento jurídico alguno con posterioridad a ella. La Empresa Laboral fue asociada directamente a la dirección de un empleador y es así que su individualidad legal determinada no puede ser otra que el empleador mismo, y si existen distintas personalidades jurídicas, se preferirá al empleador real, determinado por la subordinación.

Por lo tanto, y a modo de síntesis del conflicto, si el problema del empleador aparente fue solucionado con el concepto mismo de empresa laboral, por lo que la determinación de la empresa se realiza en la búsqueda del verdadero empleador por medio de los indicios de subordinación, entonces ¿qué sentido tendría la existencia de este nuevo inciso 4º del artículo 3 en la resolución de este problema?

Habiendo despejado el problema del empleador aparente, y sabiendo que el problema no es por tanto la existencia o no de subordinación jurídica, lo único que queda por responder es, qué ocurre en las siguientes situaciones, propias del problema del grupo de empresas fisiológico:

- Cuando existe Dirección Laboral Común respecto de diversas Empresas Laborales determinadas por distintos empleadores; o
- Cuando existe Dirección Laboral Común entre una Empresa Laboral determinada por un empleador o varias determinadas por varios empleadores y otros sujetos de derecho, no determinados por un empleador.

De una lectura rápida de la expresión “dos o más empresas”, podríamos concluir que el único caso abarcado es el primero, ya que se exigirían dos o más Empresas Laborales, y por lo tanto dos o más empleadores, como efectivamente parte de la doctrina y jurisprudencia, sin adscribir a esta teoría, han querido ver.

Es así que, como veremos más adelante tanto la Corte de Apelaciones de Concepción como el profesor FERNANDEZ<sup>90</sup>, han considerado que si no existen trabajadores en una de las empresas demandadas no se puede configurar el único empleador<sup>91</sup>. Si bien ellos toman en consideración a este argumento para determinar la no existencia de Dirección Laboral Común; en nuestra tesis el mismo argumento podría ocuparse para determinar la no existencia de dos o más Empresas Laborales distintas, por la existencia de un sujeto de derecho que no es empleador y por lo tanto la imposibilidad de imputar responsabilidad laboral a dicha empresa no laboral. No nos parece correcta esta interpretación en base a los siguientes argumentos:

---

<sup>90</sup> FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl. 2015. Empleador único (Unidad Económica): Requisitos de configuración, alcance de la exigencia dirección laboral común y procedencia de la acción de subterfugio. Comentario a la sentencia de nulidad de la Corte de Apelaciones de Concepción, ROL Reforma Laboral N°76-2015. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>91</sup> Corte de Apelaciones de Concepción (2015): ROL N°76-2015, 17 de abril de 2015. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

- **La interpretación de la normativa en cuestión debe tener relación con el desarrollo doctrinal, jurisprudencial y ser acorde a los principios formativos del Derecho del Trabajo, de este modo debe importar un avance en términos legislativos:** Este es el primer acercamiento al tema, ya que con anterioridad a la modificación legal, los tribunales ya abarcaban el problema de la unidad económica, y ésta fue objeto de la discusión parlamentaria desde un inicio.

Esto se constata en las indicaciones al proyecto de ley, las que señalaban expresamente que éste venía a recoger la jurisprudencia de los tribunales sobre la doctrina de la unidad económica<sup>92</sup>. Adicionalmente, se debe tener presente esta interpretación progresista ya ha sido sostenida por los tribunales de justicia<sup>93</sup>.

En este sentido, debemos tener presente la regla hermenéutica del principio *in dubio pro operario*, en particular su vertiente judicial, la cual consiste en que frente a varias interpretaciones posibles, el juez deberá seguir la más favorable al trabajador<sup>94</sup>.

Por lo tanto, en el caso de la Ley N°20.760, su interpretación debe comprender a los grupos de empresa fisiológicos toda vez que, no sólo se venía considerando a éstos como centros de imputación de responsabilidad laboral, sino que además este avance que favorece la posición del trabajador no puede ser eliminado cuando la normativa permite una interpretación que proteja de forma eficaz los derechos de los trabajadores.

- **No se puede entender este elemento de “dos o más empresas” de manera aislada, ya que por sobre todos los elementos, lo relevante es la existencia de la Dirección Laboral Común:** Esto quiere decir que lo importante para la configuración de una Empresa Laboral Unitaria es que los distintos entes se

---

<sup>92</sup> CHILE. Congreso Nacional. Indicaciones al proyecto de ley sobre modificación del concepto de empresa. Boletín N°41-362 de fecha 21 de abril de 2014. P. 4.

<sup>93</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2015): RIT S-98-2015, 1 de febrero de 2016. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>94</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2014. Fundamento de Derecho Laboral. Ed. 4°. Santiago, Thomson Reuters. P. 156.

encuentren ligados por la Dirección Laboral Común, más allá de que existan distintas Empresas Laborales propiamente tales.

- **Es lógica la exigencia de al menos una Empresa Laboral determinada por un empleador:** Ya que, el inciso que estamos revisando se encuentra ubicado inmediatamente después a la definición de Empresa Laboral. Lo anterior resulta más evidente, al entender este como un problema propio del Derecho del Trabajo, debiendo entonces existir a lo menos un ente en el cual concurren elementos de laboralidad (al menos una Empresa Laboral).
- **Lo esencial respecto a esta norma es que existan varias empresas entre las cuales no haya un mismo empleador en términos de subordinación jurídica, lo cual no implica que cada empresa deba tener un empleador:** La aplicación de esta norma exige la existencia de pluralidad de empresas, en términos generales, donde al menos una tenga el carácter de laboral según lo establecido en el inciso 3°, y por lo tanto cuente con su propio empleador. Por lo que, lo verdaderamente importante es que haya una pluralidad de entes y que estas empresas no hayan sido determinadas por un mismo empleador, ya que si es así, el problema es del empleador aparente y se resuelve con la subordinación en la búsqueda del empleador real.
- **Más allá de una interpretación exegética de la normativa, de acuerdo a una interpretación teleológica, no hay argumentos que permitan excluir de esta norma la situación referida:** Es decir, más allá de la interpretación de la norma en el contexto de su redacción y ubicación dentro del Código del Trabajo, de acuerdo a los fines de dicha norma, expuestos en la historia de la ley –la necesidad de legislar con el objeto de evitar la subdivisión de empresas de modo tal de salvaguardar el cumplimiento de la normativa laboral, en particular aquellas que resguardan los derechos colectivos<sup>95</sup>– se debe interpretar de forma amplia, con el fin de abarcar los grupos económicos o *holding*. No existe así, ninguna justificación lógica que permita restringir la aplicación de la Empresa Laboral Unitaria solo a

---

<sup>95</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2015): RIT S-98-2015, 1 de febrero de 2016. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

Empresas Laborales, dejando de lado a sujetos de derecho que perfectamente pueden ser parte de dicho grupo unido por la Dirección Laboral Común.

- **Uno de los indicios que aporta la normativa respecto a la Dirección Laboral Común es que exista entre las empresas un controlador común, poder que puede ejercer una persona natural o jurídica:** Esto es relevante, ya que incluye en el grupo de empresas un sujeto de derechos el cual no necesariamente ejercerá la subordinación jurídica. Es más, y como veremos más adelante, lo central en el concepto de controlador común es la idea de poder<sup>96</sup> que éste ejerce respecto del grupo de empresas formando, por lo tanto, parte de él, pero sin que necesariamente sea una Empresa Laboral.

**b) Cuando tengan una Dirección Laboral Común, y concurren a su efecto ciertas condiciones, junto a la aclaración interpretativa sobre la propiedad de las empresas.**

Teniendo en claro entonces el sujeto al que nos referimos, esto es una pluralidad de empresas laborales o una o varias empresas laborales y/o un sujeto de derecho distinto, el siguiente elemento es el más importante y es la condición necesaria para la existencia de una Empresa Laboral Unitaria o grupo de empresas, que la ley ha conceptualizado como la Dirección Laboral Común.

Por su complejidad e importancia el alcance de este concepto se analizará a profundidad en el siguiente capítulo. Sin embargo, es necesario analizar en esta sección cuál es el rol que juega la Dirección Laboral Común como requisito y si es necesario que concurren paralelamente otros requisitos.

Como ya revisamos en el análisis de la legislación comparada, en términos generales los requisitos que se exigen para la existencia de los grupos de empresas son principalmente dos:

1. La pluralidad de empresas independientes al menos formalmente.

---

<sup>96</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno... Op. Cit. P. 83.

2. La dirección común o unitaria que se determina de forma indiciaria.

En cuanto al primer requisito, ya fue analizado en la letra a) de este apartado. Se hace necesario entonces revisar si la redacción de este inciso nos permite agregar otros requisitos distintos a los ya mencionados.

De este modo revisaremos la composición de la última parte del inciso 4° y el inciso 5° del artículo 3 del Código del Trabajo: *“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”*. Respecto a esta disposición revisaremos los siguientes puntos:

1. No existencia del elemento subjetivo como requisito.
2. El papel esencial de la Dirección Laboral Común y el rol que juegan las otras condiciones consideradas expresamente por el legislador.

#### **b.1) No existencia del elemento subjetivo como requisito.**

Primero se hace necesario descartar elementos que no se encuentran en esta norma. Destacamos que, a diferencia de otras legislaciones revisadas, en el caso chileno de la regulación del grupo de empresas **no existe disposición legal alguna que exija como requisito un elemento subjetivo** así como el fraude, como es el caso en las legislaciones de Argentina y de Uruguay, u otros como podrían ser la mala fe, el dolo o la culpa.

El fundamento de que no exista dicha exigencia se encuentra en la garantía constitucional de la libertad de empresa. Como ya hemos mencionado, el desarrollo de esta garantía practicada legítimamente (esto es, sin mala fe, dolo o culpa) puede colisionar con los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta colisión de derechos es lo que hace al legislador involucrarse, por lo que, si el ejercicio legítimo de la libertad de empresa puede colisionar con los derechos de los trabajadores, es de toda lógica que no sea necesario ningún tipo de elemento subjetivo para la configuración de la Empresa Unitaria Laboral (como

tampoco para la configuración de la Empresa Laboral). Es claro que, en el ejercicio de la libertad de empresa, el empleador y el Empleador Unitario pueden perfectamente actuar sin dolo o culpa alguna, y de todas maneras configurarse como tales, ya sea existiendo subordinación jurídica o los requisitos de la Empresa Laboral Unitaria respectivamente (en este último caso como veremos, la Dirección Laboral Común).

Esta situación se ve reforzada al revisar los requisitos del subterfugio laboral del artículo 507 reformado del Código del Trabajo. Estos requisitos establecidos por el legislador son:

- La exigencia de un solo empleador en los términos del inciso 4º; y
- La necesidad de un elemento subjetivo como la mala fe por parte del empleador.

En este caso se le imponen sanciones adicionales, distintas a la imputación misma de los derechos y obligaciones laborales y previsionales. Por lo tanto, si el primer requisito consiste en la existencia de una Empresa Laboral Unitaria, a la cual se le debe agregar el elemento subjetivo de la mala fe, no puede por lo tanto este último considerarse parte integrante del concepto de Empresa Laboral Unitaria.

## **b.2) El papel esencial de la Dirección Laboral Común y el rol que juegan las otras condiciones consideradas expresamente por el legislador.**

En segundo lugar, es necesario manifestar que es consenso en la doctrina la importancia y esencialidad de este concepto en el inciso estudiado. Como ya hemos mencionado, el contenido y alcance de dicho concepto lo trataremos en otros apartado, sin embargo, su calidad de requisito único o en definitiva su calidad de Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral por sí mismo, es el que se pone en tela de juicio al analizar el artículo, y en especial, el rol que juegan los demás elementos que aporta esta norma después de hacer mención a la Dirección Laboral Común.

Para revisar esta situación será necesario inicialmente un análisis del texto mismo, respecto a las condiciones anexas a la Dirección Laboral Común. Queda claro desde un comienzo que **estas condiciones no son solicitadas de manera taxativa**. La expresión

“tales como”, descarta esta posibilidad completamente, por lo cual solo podemos entenderlos como ejemplificadores.

La no taxatividad se refuerza en el hecho de que en el inciso 5º del artículo 3, se plantea otro elemento a considerar, el cual es la “participación en la propiedad de las empresas”. La forma en que se refiere a este elemento nos permite aseverar que dicha participación en la propiedad también es un elemento a considerar, al igual que los otros que contempla el legislador, pero con una salvedad importante: ella, por sí sola, no podrá determinar la existencia de una Empresa Laboral Unitaria. Esta disposición viene a confirmar el hecho de que dichos elementos no deben considerarse taxativamente.

La Corte de Apelaciones de Concepción respecto a un Recurso de Nulidad que conoció sobre esta materia, nos plantea esta situación de la siguiente manera: *“El elemento fundamental es la existencia de una dirección laboral común, el cual no puede faltar, aunque las otras condiciones sean diferentes a las mencionadas a título de ejemplo”*<sup>97</sup>.

Habiendo despejado esta posibilidad, debemos revisar la discusión que se ha planteado en cuanto a cómo se relacionan estos elementos anexos que el legislador a mencionado como ejemplos, y, en definitiva, analizar si estos elementos son adicionales y deben concurrir paralelamente a la Dirección Laboral Común o, por otro lado, deben ser entendidos como indicios de la misma. En especial y partiendo de un análisis literal de la norma, debemos establecer en definitiva el contenido de la frase **“y que concurren a su respecto”**.

Al respecto el profesor FERNANDEZ, haciendo un comentario de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción antes mencionada, toma posición en esta discusión por la primera tesis. Al respecto señala que *“para la Corte junto al requisito de la dirección laboral común necesariamente deben concurrir algunas otras de las condiciones enumeradas en el artículo 3º inciso 4º de la conjunción copulativa ‘y’ u otras condiciones similares, no bastando solamente con la concurrencia de la dirección laboral común, no obstante ser la existencia fundamental. (...) Es así, como se está ante la presencia de requisitos que deben concurrir en*

---

<sup>97</sup> Corte de Apelaciones de Concepción (2015): ROL N°76-2015, 17 de abril de 2015. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

*forma copulativa, por lo que si falta uno de ellos o ambos no podrá determinarse que dos o más empresas son un solo empleador. Conclusión que resulta correcta, en nuestra opinión*<sup>98</sup>

En opinión del autor, en la expresión “y concurren...”, es clave la conjunción copulativa “y”, que hace necesario que concurren la Dirección Laboral Común “y” otras condiciones, por lo tanto sería inútil la expresión aludida, si es que la intención del legislador hubiese sido exigir única y exclusivamente la Dirección Laboral Común<sup>99</sup>.

Es de la misma opinión la profesora VERGARA, quien expresa que *“la norma usa conjunciones que aluden a condiciones copulativas ‘y’, para señalar que se requiere más de un elemento para asimilar dos o más empresas a un empleador, y que uno de ellos será siempre la dirección laboral común. De esta forma, la dirección laboral común es condición necesaria, pero no suficiente, para estimar que dos o más empresas constituyen un solo empleador. A esta condición deben sumársele otra u otras condiciones”*<sup>100</sup>.

Si bien FERNANDEZ y VERGARA no lo dicen expresamente, se puede entender de sus palabras que, para ellos, la expresión “a su respecto”, hace referencia al grupo de empresas. En otras palabras, según estos autores, para que exista un grupo de empresas se necesitaría Dirección Laboral Común “y”, “respecto” a dicho grupo, otras condiciones como las mencionadas. Es en este análisis en donde creemos que los autores yerran en su interpretación, como explicaremos a continuación.

Desde nuestro punto de vista, no tenemos conflicto con la interpretación existente respecto a la conjunción copulativa “y”, ya que efectivamente el legislador está exigiendo algo distinto a la Dirección Laboral Común, pero no son los elementos mencionados a continuación, sino que exige una manera de probar la Dirección Laboral Común, y esto es por medio de distintos indicios como los que a continuación menciona a modo de ejemplo. Por lo tanto, la discusión no debe ser entorno a la conjunción copulativa “y”, sino entorno a lo que entendemos por la expresión “a su respecto”.

---

<sup>98</sup> FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl. 2015. Op. Cit. P. 198.

<sup>99</sup> Ídem.

<sup>100</sup> VERGARA, Mónica. 2015. Op. Cit. P. 108.

Es en esta expresión literal donde encontramos el desacuerdo. En nuestra opinión, esta frase hace alusión a la Dirección Laboral Común y no al grupo de empresas mismo. Haciendo el mismo ejercicio anterior, en base a esta interpretación, para que exista un grupo de empresas se necesitaría Dirección Laboral Común “y”, “respecto” a esta Dirección Laboral Común, confluir indicios de ella misma, como los mencionados a modo de ejemplo por el legislador.

Al igual que la subordinación jurídica, la Dirección Laboral Común como Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral, no es algo que exista sola como tal, sino que se expresará en la realidad por medio de indicios que nos permitirán vislumbrarla. Por lo tanto, la situación planteada por los autores mencionados y por la Corte de Apelaciones de Concepción, a saber, la existencia de Dirección Laboral Común y, al mismo tiempo, la no existencia de ningún otro elemento no es practicable en la realidad, ya que, ¿cuál es el contenido de la Dirección Laboral Común y por lo tanto como se va a probar si no es por medio de sus indicios? El contenido de la Dirección Laboral Común es justamente los indicios de la misma.

Al igual que ocurre con la subordinación jurídica, la Dirección Laboral Común no podrá probarse si no es por medio de sus expresiones en la realidad, que son los indicios mencionados como ejemplos por el legislador pudiendo ser otros, lo que no quiere decir que dichos indicios sean requisitos copulativos de la Empresa Laboral Unitaria, sino que son necesarios para probar la Dirección Laboral Común, que es en definitiva el único y exclusivo requisito o condición que deben cumplir el sujeto plural de empresas laborales para ser considerado una Empresa Laboral Unitaria.

Además, se debe tener en consideración que dicho concepto sigue la misma línea utilizada por la jurisprudencia, con anterioridad a la reforma, según la cual el contenido de la dirección unitaria estaba dado por la concurrencia de ciertos indicios, los cuales serían *“que ejerzan la misma actividad, mantienen giros estrechamente relacionados o complementarios, funcionan en un mismo lugar y bajo una misma administración”*<sup>101</sup>. Como podemos observar dichos indicios son similares a aquellos establecidos en el inciso 4° respecto de la Dirección Laboral Común, siendo congruente con el hecho de que esta norma recoge la anterior doctrina jurisprudencial de la unidad económica.

---

<sup>101</sup> Corte Suprema (2008): ROL N°3828-2008, 16 de octubre de 2008. Disponible en Microjuris MJJ18520.

Habiendo definido y justificado el rol que juegan tanto la Dirección Laboral Común como los demás indicios de la misma, mencionados a modo de ejemplo en los incisos 4º y 5º del artículo 3, el contenido y alcance de este concepto y de sus indicios serán revisados en el próximo capítulo.

### c) “Serán consideradas un solo empleador”: El Empleador Unitario

Habiendo determinado el sujeto de la nueva normativa, como también los requisitos para su configuración, el siguiente elemento es la consecuencia jurídica que le atribuye esta norma a este sujeto, si se dan las condiciones necesarias.

Lo primero que debemos tener en cuenta es cuál es la naturaleza de esta institución y qué es lo que intenta hacer al atribuir esta consecuencia a este conjunto de empresas. La frase es clara, el conjunto de empresas distintas ‘serán consideradas’ o, en otras palabras, se entenderán como algo que en la práctica no son. Esta fórmula ocupada por el legislador es lo que se conoce como una **ficción jurídica**, que en palabras del profesor HERNÁNDEZ, es un tipo de “*disposición cualificatoria*”<sup>102</sup> que busca “*conseguir la aplicación de una norma ya existente a un caso nuevo, la de vincular una disposición a una realidad distinta de aquella a la que la disposición se refiere*”<sup>103</sup>. Lo que hace el legislador al establecer una disposición cualificatoria del tipo de la ficción legal, es atribuir una consecuencia jurídica, que, en base a los parámetros normales, no se le habría atribuido.

Para efectos de claridad, y en relación a lo establecido por el profesor HERNÁNDEZ, lo que la Ley N°20.760 realiza es aplicar una consecuencia jurídica ya conocida, esto es la carga de los derechos y obligaciones laborales y previsionales propios de la calidad de empleador, a un sujeto diverso al que normalmente se aplica, el cual es un conjunto de empresas laborales o una empresa laboral o varias y/o un sujeto de derecho distinto.

---

<sup>102</sup> HERNÁNDEZ MARÍN, Rafael. 1986. Ficciones jurídicas. Doxa (3) ISSN 0214-8876: P. 141. Según este autor, las disposiciones cualificatorias son las que “*atribuyen la cualificación de G (o no G) a la entidades que tengan la propiedad F o que pertenezcan a la clase F*” y estas, “*no son oraciones asertivas, susceptibles de verdad o falsedad*”. Las disposiciones cualificatorias por lo tanto son el género, y las ficciones jurídicas son una especie de ella. Existen otras especies de disposiciones cualificatorias como las definiciones legales.

<sup>103</sup> Íbid. 143-144

Es así que debemos comprender que este grupo de entes no es “un solo empleador” en términos estrictos. El supuesto de hecho inicial es que existe pluralidad de empresas, cada una de ellas con un distinto empleador que la direcciona o una o varias con empleadores determinados y otra que no tiene empleador. La expresión “serán considerados” reafirma este hecho de que existe una disparidad respecto a los empleadores ya que si existiera unidad en el empleador real, sería reiterativo considerarlo “un solo empleador”.

Respecto a la consecuencia misma de la norma, el ser considerado un solo empleador, es necesario tener en cuenta que lo que surge no es un empleador normal, sino que es una entidad ficticia, que se configura de la relación de distintas empresas, las que se encuentran subordinadas hacia un mismo fin. De este modo lo que surge es un nuevo sujeto compuesto y es al que llamaremos **Empleador Unitario**, que en virtud de una condición específica en un contexto particular, se le darán los efectos propios de la existencia de un empleador y, por tanto, de una Empresa Laboral, que en este caso lleva el nombre de Empresa Laboral Unitaria. Por lo tanto, el **Empleador Unitario es una ficción jurídica por la cual varias empresas – entre las que debe haber al menos un empleador, es decir al menos una Empresa Laboral–, serán considerados como un sólo empleador, siendo así un solo centro de imputación de derechos y obligaciones laborales y previsionales.**

**d) “Para efectos laborales y previsionales”**

Finalmente, respecto a este elemento no existe mayor discusión, ya que sólo busca determinar el ámbito de aplicación objetiva de la norma en cuestión. Por lo que dos o más empresas serán entendidas (ficción jurídica) como un solo empleador (el empleador unitario), cuando exista una Dirección Laboral Común entre aquellas (Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral), en un contexto de aplicación determinado, y este contexto no puede ser otro que en el ámbito laboral y previsional. Esto significa que los efectos de la ficción legal del empleador unitario solo se manifestarán en cuanto a los derechos y obligaciones que el empleador tendría tal cual como si hubiera sido determinado por la subordinación jurídica, modificando dicho criterio como se verá más adelante.

Este límite o acotación del ámbito de aplicación de esta norma tiene el mismo fundamento que la limitación del concepto de Empresa Laboral, esto es a las materias laborales y previsionales. Su fundamento no es otro que la garantía constitucional del

empresario de desenvolverse libre y autónomamente en su práctica empresarial, lo que conocemos como el derecho de libertad de empresa. Es por esto que tanto la Empresa Laboral como la Empresa Unitaria Laboral se enmarcan en el ámbito laboral, en donde el desarrollo de esta garantía puede colisionar con los derechos de los trabajadores, por lo que el legislador ha solucionado dicha colisión, determinando ciertos efectos en este ámbito de aplicación objetivo, ya que comprende que el empleador puede desarrollar su actividad empresarial libremente, lo que incluye darse la forma jurídica que estime conveniente para enfrentarse a los negocios jurídicos, pero esto no puede afectar los derechos laborales de los trabajadores.

Finalmente, es necesario tener en consideración que si bien esta disposición acota los efectos que pudiera tener esta norma, debemos comprenderlos en la amplitud que ella misma tiene. Como intérpretes no podemos acotar la norma más de lo que la disposición misma lo hace, por lo que dichos efectos se extenderán a todos los derechos y obligaciones aparejados a la figura del empleador, tanto en el ámbito individual como colectivo. Es importante tener en consideración que esta normativa tiene particular impacto respecto de los derechos colectivos por ser estos los que se determinan según el ámbito de la empresa, a diferencia de los derechos individuales los cuales se configuran en torno a la idea de subordinación jurídica, siendo los sujetos relevantes el trabajador y el empleador.

## **CAPÍTULO 3: LA DIRECCIÓN LABORAL COMÚN.**

Habiendo revisado en el capítulo 2 el papel esencial que cumple la Dirección Laboral Común en esta nueva institución que hemos denominado Empresa Laboral Unitaria, es necesario revisar a fondo que debemos entender por Dirección Laboral Común y su contenido.

### **3.1. Elementos de la Dirección Laboral Común**

En este apartado nos dedicaremos a revisar lo que la jurisprudencia y la doctrina nacional han entendido por el elemento de la Dirección Laboral Común, realizando una revisión temporal, es decir veremos que referencias se utilizaban antes de que Ley N°20.760 introdujera el concepto de Dirección Laboral Común y como esta se ha entendido con posterioridad a dicha ley.

#### **3.1.1. Elementos utilizados por la jurisprudencia para determinan la unidad económica antes de la Ley N°20.760**

En base a la jurisprudencia que hemos revisado a lo largo de este trabajo, hemos podido observar que con anterioridad a la Ley N°20.760, los tribunales de justicia utilizaban diversas referencias para tratar la cuestión de los grupos de empresas –abarcando tanto los grupos patológicos y fisiológicos– y su calificación.

Es así que podemos clasificar las distintas denominaciones utilizadas en 2 grandes grupos:

- a. Referencias relativas a una unidad económica: Es así que podemos encontrar una serie de términos ocupados en las sentencias de los tribunales de justicia que hacen alusión a aspectos calificadorios de corte económico, de administración y financieros. Entre estos encontramos: unidad económica, dirección económica, coordinación de medios materiales, dirección común, dirección única, dirección unitaria, unidad financiera, entre otros.
- b. Referencias relativas a una sola empresa determinada por la subordinación: En este caso las nociones ocupadas por la jurisprudencia nacional se refieren a

criterios calificadorios más propios de la subordinación jurídica, que desde nuestro punto de vista corresponden a la Empresa Laboral, como, por ejemplo: coempleador, único empleador, continuidad de la empresa, entre otros.

Sin perjuicio de esta distinción que hemos realizado, las denominaciones anteriores fueron utilizadas de forma indistinta y siendo conceptualizados sin una clara distinción respecto de los elementos que determinan la existencia de un grupo de empresas o de una empresa. Es así que utilizaban indicios propios de la subordinación jurídica para hablar de unidad económica y viceversa, hablaban de indicios propios de la dirección común financiera para hablar de coempleador. Todo lo anterior se incluía en la idea de la “*coordinación de hacia la consecución de ciertos objetivos comunes*”<sup>104</sup>.

En este sentido, la Corte Suprema, en un mismo caso ha expresado que la empresa ha sido concebida como la coordinación de ciertos elementos orientada a la obtención de finalidades de variada índole y que posee una personalidad propia, a partir de lo cual se trata como un único empleador a empresas cuya existencia legal, giros comerciales y vínculos, dan cuenta de una coordinación hacia la consecución de ciertos objetivos comunes. Así se ha considerado que, en este caso, todas las demandadas han ejercido la misma actividad, mantienen giros estrechamente relacionados o complementados, funcionan en un mismo lugar y bajo una sola administración, por cuanto dichos hechos dan cuenta de la efectividad de haberse prestado servicios por el trabajador a un grupo económico<sup>105</sup>.

En otro caso, la Excelentísima ha indicado que “*desde una perspectiva jurídica y formal, este nuevo modelo está compuesto por un conjunto de empresas independientes entre sí, pero los hechos con un alto grado de coordinación entre sus componentes, lo que podría llevarnos a pensar que realmente se trata de una sola empresa*”<sup>106</sup>.

Demostrando esta misma confusión de los términos utilizados, la Corte de Apelaciones de Rancagua en un caso determinado sentenció que “*las dos empresas actuaban en los*

---

<sup>104</sup> ROJAS MIÑO, Irene. 2016. La evolución de los grupos de empresas... Op. Cit. P.146.

<sup>105</sup> Corte Suprema (2009): ROL N°6070-2009, 11 de noviembre de 2009. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>106</sup> Corte Suprema (2009): ROL N° 3027-2009, 23 de julio del 2009. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

*hechos como una sola, con un nivel de vinculación que implica que, el acto laboral de una obligaba a la otra puesto que no había real separación. Tal conclusión se aviene absolutamente con la presunción legal de unidad económica que entrega la disposición supuestamente infraccionada. Desde luego quedó establecido que las diferentes demandadas, están ordenadas bajo una dirección única, que cuenta como medios materiales comunes, cuyo objetivo es el logro de fines económicos iguales. Tales datos, claramente identifican a estas empresas como una unidad económica, aunque, en apariencia, se alegue razones sociales distintas*<sup>107</sup>.

De las sentencias mencionadas anteriormente, podemos corroborar lo indicado en el comienzo de este apartado, acerca de que la jurisprudencia ocupaba diversos conceptos para hacer alusión a la relación de las empresas tratándolas a estas de forma indistinta en el sentido de hablar de unidad económica y de subordinación.

Es por tanto que al analizar la jurisprudencia en relación al concepto de empresa unitaria antes de la Ley N°20.760, podemos ver que ésta usaba indistintamente estos conceptos, sin hacer la distinción entre el Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral y la configuración del grupo de empresa.

La revisión de la jurisprudencia que hemos realizado y que ha llevado el nombre de doctrina jurisprudencial de la unidad económica, devino en la creación de la nueva Ley N°20.760, que tiene como principal fuente de derecho formal a esta doctrina, lo que queda de manifiesto en la historia de la ley, según la cual *“la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, ha ido construyendo progresivamente ciertos elementos que permiten trazar líneas entre las facultades de filialización de las empresas y la protección de los derechos de los trabajadores. El criterio básico que ha mantenido es el de establecer que será responsable quien se beneficia u obtiene provecho del trabajo aportado por el contratista y sus trabajadores, y que ejerce las atribuciones relativas al dominio respecto de la obra misma”*. Mencionando con posterioridad la doctrina de los tribunales superiores de justicia, la cual ha corregido situaciones de abuso de la personalidad jurídica, considerando que son responsables frente al trabajador las diferentes empresas de un grupo<sup>108</sup>.

---

<sup>107</sup> Corte de Apelaciones de Rancagua (2010): ROL N°154-2010, 14 de enero de 2011. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>108</sup> CHILE. Congreso Nacional. 2014. Historia de la Ley N°20. P. 8 y 93. [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

### 3.1.2. Contenido de la Dirección Laboral Común de conformidad a la Ley N°20.760.

Una vez que entró en vigencia la nueva ley que introdujo el Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral denominado “Dirección Laboral Común”, la Dirección del Trabajo en Oficio N°3406/054, el cual fija el sentido y alcance de la reforma ya mencionada, indicó respecto a la noción de Dirección Laboral Común *“que es 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 empresas”*<sup>109</sup>.

Es así que la Dirección del Trabajo asocia directamente la Dirección Laboral Común al concepto de dirección laboral, concepto que ella misma ha definido en el Oficio N°2856/162 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”,* concluyendo así que *“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”*<sup>110</sup>.

Por lo tanto, parte asemejando la Dirección Laboral Común a una subordinación jurídica compartida por varias empresas. En este sentido, para la Dirección del Trabajo, es necesaria la dirección conjunta del material personal de la empresa, es decir como algunos tribunales han entendido, que debe darse respecto de trabajadores contratados por diversas empresas una Dirección Laboral Común, lo que implica que si una empresa no tiene trabajadores, respecto de ella no se podrá establecer el empleador único, *“sólo puede hablarse de dirección*

---

<sup>109</sup> Dirección del Trabajo (2014): Dictamen N°3406/054, 3 de septiembre de 2014. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>110</sup> Ídem.

*laboral común cuando todas las empresas demandadas tienen trabajadores dependientes y las instrucciones se imparten indistintamente por una misma jefatura a todos esos trabajadores*<sup>111</sup>.

Consideramos que esta interpretación es errónea cuestión que se refuerza con la misma interpretación de la Dirección del Trabajo, según la cual la *“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”*<sup>112</sup>. De este modo resulta obvio como dicho organismo se contradice con lo indicado inicialmente, ya que la doctrina de la unidad económica se refiere precisamente a la construcción de los grupos de empresas por medio de una dirección económica financiera.

En este mismo sentido, consideramos por lo tanto que no se debe entender Dirección Laboral Común como dirección laboral a secas, entendida como subordinación jurídica compartida por un grupo de empresas, ya que desde nuestro punto de vista ese problema se resuelve con la búsqueda del empleador real y la constitución de una Empresa Laboral. Nos parece relevante entender este concepto de manera diferente, como lo ha hecho la profesora VERGARA al establecer que *“la dirección laboral común alude a una dirección común que tenga impacto sobre los aspectos laborales de la empresa”*<sup>113</sup>. Esta interpretación nos parece acertada, ya que este entendimiento el verdadero sentido del objeto de regulación que son los grupos de empresas fisiológicos.

En esta misma línea UGARTE indica que la *“dirección laboral común corresponde al poder que una o más empresas detentan para influir, determinar, o coordinar las políticas de organización y funcionamiento productivo y laboral de una o más empresas relacionadas por un vínculo de propiedad. Y ello se manifiesta para el legislador chileno, entre otros elementos*

---

<sup>111</sup> Corte de Apelaciones de Concepción (2015): ROL N°76-2015, 17 de abril de 2015. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>112</sup> Dirección del Trabajo. (2014): Dictámen N°3406/054, 3 de septiembre de 2014. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>113</sup> VERGARA, Mónica. 2015. Op. Cit. P.100.

*indiciarios, en que realicen procesos productivos complementarios, o similares o que exista un controlador común*<sup>114</sup>. Debemos advertir desde ya, que como indicamos en el capítulo anterior, la propiedad entre las empresas no es un requisito taxativo de la ley, sino que se entiende como un posible indicio de la Dirección Laboral Común.

Finalmente, dentro de esta posición de la doctrina se encuentra la profesora ROJAS, según la cual *“una interpretación sistemática lleva a concluir que esta dirección laboral involucra la dirección empresarial. En efecto, en conformidad al concepto de empresa la dirección efectuada por el empleador es la dirección empresarial, toda vez que es él quien organiza los diversos elementos tras el fin de que se trate. Además, las condiciones que inmediatamente agrega la ley en el citado inciso cuarto del artículo 3 del CT dejan claro que se incluye el supuesto de una ‘dirección empresarial unitaria’, tal como lo había afirmado la doctrina de los tribunales de justicia. A tal efecto, adquiere relevancia la referencia al ‘controlador común’*<sup>115</sup>.

Esta posición afirmada por los autores, ya ha sido recogida por nuestros tribunales de justicia, de este modo han indicado que, aun cuando en términos generales las personas que se desempeñan en cada una de las empresas, no tienen injerencia una en la otra, encontrándose separados los distintos organigramas, se establece la existencia de un único empleador, en razón de que lo que compone la Dirección Laboral Común, son indicios como el que los documentos laborales de las distintas empresas comparten el mismo logo el mismo domicilio, y utilizan un mismo software para llevar el sistema de remuneraciones y de contabilidad, indicando que, resulta evidente que estos indicios son una manifestación de la Dirección Laboral Común, atendido a que resulta no lógico pensar que una empresa pagaría, a otra, un servicio sin tener una relación con su empresa o giro<sup>116</sup>.

En términos más claros, otra sentencia ha indicado que *“los nuevos incisos del artículo 3º, consideró la hipótesis de que varias empresas podrán ser consideradas como un solo empleador, cuando exista una dirección laboral común y para ello aporta a modo ejemplar*

---

<sup>114</sup> UGARTE, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno... Op. Cit. P. 85.

<sup>115</sup> ROJAS MIÑO, Irene. 2016. La evolución de los grupos de empresas... Op. Cit. P. 153.

<sup>116</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2015): RIT S-98-2015, 1 de febrero de 2016. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

determinados indicios, distintos a los tradicionales de la subordinación y dependencia, incorporando otros propios del concepto de 'unidad económica', desarrollado por la jurisprudencia judicial, que dicen relación con la complementariedad de los productos o servicios o la existencia de un controlador común"<sup>117</sup>.

En virtud de todo lo anterior para efectos de este trabajo hemos conceptualizado la **Dirección Laboral Común** como un **Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral a varias Empresas Laborales y/o otros sujetos de derecho, el cual se encuentra compuesto por elementos netamente económicos, como lo son la complementariedad de los giros o la existencia de un controlador común entre las empresas del grupo, entre otros.**

### **3.2. La Dirección Laboral Común como un Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral**

#### **3.2.1. Ampliación de la Responsabilidad Laboral**

Según lo que veíamos en los capítulos anteriores, el legislador, al escoger responder al problema de grupo de empresa, ha extendido la responsabilidad laboral más allá de la subordinación jurídica y, por lo tanto, más allá del empleador. En términos sencillos se busca hacer responsables de obligaciones laborales, ya sean en el ámbito individual o colectivo, a sujetos que no son el empleador en sentido estricto. El profesor UGARTE explica esta consecuencia de la siguiente manera: *"La nueva figura de 'una sola empresa para efectos laborales' – la empresa laboral unitaria – supera el marco del empleador, permitiendo a los trabajadores ejercer sus derechos laborales, tanto individuales como colectivos, respecto de un conjunto de empresas que – aunque no siendo sus empleadores en sentido estricto –, presentan entre ellas un vínculo que las convierte, por decisión expresa del legislador, en un único centro de imputación normativa laboral"*<sup>118</sup>, *"se busca ampliar el espacio jurídico para el ejercicio de los derechos laborales"*<sup>119</sup>.

---

<sup>117</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt (2015): RIT T-30-2015, 13 de octubre de 2015. Disponible en Microjuris MJJ43236.

<sup>118</sup> UGARTE, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno... Op. Cit. . P. 81.

<sup>119</sup> Ibid. P. 82.

Por lo tanto, esta nueva institución, que se ha denominado Empresa Laboral Unitaria, no se restringe a la búsqueda del verdadero empleador por medio de la ya conocida subordinación jurídica, sino que amplía el rango de la responsabilidad laboral respecto a los sujetos obligados de responder de los derechos y obligaciones que surgen del estatuto laboral. Si bien el responsable de dichas obligaciones para con sus trabajadores es el empleador, esta nueva institución hace responsable de esos derechos a sujetos que no son empleadores respecto de ciertos trabajadores<sup>120</sup>.

La posibilidad de establecer como centros de imputación normativa de los derechos laborales a entes distintos que el empleador, no es algo tan extraño como nos pudiera parecer. Es claro que no existe ninguna disposición que impida al legislador crear centros de imputación distintos al empleador. Basta recordar la situación de la empresa principal en el caso de la subcontratación, para encontrar un ejemplo de esta ampliación de la responsabilidad laboral<sup>121</sup>.

Por lo tanto, es posible afirmar la ampliación de la responsabilidad laboral más allá del verdadero empleador, ya que existen no sólo razones de texto normativo, sino también razones de ratio legis y de coherencia normativa, para afirmar que la idea de Dirección Laboral Común y la de Empresa Laboral Unitaria superan el marco de la subordinación jurídica y del sujeto empleador tradicional<sup>122</sup>. Se hace necesario revisar cómo funcionan estos Mecanismos de Imputación de Responsabilidad Laboral.

---

<sup>120</sup> Ibid. 84.

<sup>121</sup> Ibid. P. 81.

<sup>122</sup> A este respecto, el Profesor UGARTE ha fundado la ampliación de la laboralidad en las siguientes razones, las cuales para efectos didácticos hemos sistematizado de la siguiente forma:

(1) **Razones textuales:** Podemos observar inicialmente justificaciones que se fundamenta en el propio texto de la ley, que pasamos a revisar: (i) **El legislador no se refirió a la idea de subordinación jurídica ni a la de empleador:** Si la intención del legislador hubiera sido referirse a que la Dirección Laboral Común es un tipo de subordinación jurídica, habría hecho referencia directa a ella, considerando que dicha noción se encuentra prevista en la ley y es ampliamente conocida por la doctrina y la jurisprudencia nacional; (ii) **La idea de Dirección Laboral Común viene acompañada de una serie de indicios no taxativos de ella que la determinan, siendo estos ajenos a la idea de subordinación:** Los elementos que acompañan a la Dirección Laboral Común en la ley, son indicios de ella misma y que fueron tomados de la jurisprudencia de la unidad económica, no estando relacionado de forma alguna con la idea de subordinación jurídica; y (iii) **La Dirección Laboral Común supone la ausencia de subordinación:** Los indicios previstos en la ley parten de la base de la ausencia de subordinación laboral entre las empresas del grupo, exigiendo la existencia de un poder y control que se ejerce entre las empresas.

### 3.2.2. Mecanismos de Imputación de Responsabilidad Laboral: Subordinación Jurídica y Dirección Laboral Común

En base a lo ya explicado, debemos decir que desde nuestro punto de vista y según el concepto que hemos entregado la **Dirección Laboral Común es un nuevo Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral.**

Para el objeto de esta tesis, definiremos los **Mecanismos de Imputación de Responsabilidad Laboral**, como aquellos mecanismos jurídicos mediante los cuales se realiza un juicio o discernimiento de la realidad, con el fin de establecer responsabilidad sobre derechos y obligaciones laborales, a un determinado sujeto de derecho.

Entre estos criterios podemos encontrar a la subordinación jurídica, la subcontratación y la reciente figura de la Dirección Laboral Común, las que analizaremos según este concepto brevemente:

---

(2) **Razones de *ratio legis***: La finalidad perseguida por el legislador es la ampliación y fortalecimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva, por lo que la construcción de una figura distinta a la de empleador debe ser coherente con este objetivo. Es así que podemos ver los siguientes argumentos: (i) **Se amplía objetivamente el ámbito de la negociación colectiva**: Es claro que esta ley al establecer la nueva figura de la Empresa Laboral Unitaria superando al mero empleador, está ampliando objetivamente las fronteras de la laboralidad, por lo que efectivamente permite que los trabajadores involucrados en una posible negociación colectiva sean más que simplemente los de la Empresa Laboral, expendiéndolo a los trabajadores de la Empresa Laboral Unitaria; (ii) **Permite a los trabajadores el ejercicio de la Libertad Sindical de manera íntegra, transparentando el gobierno económico del grupo de empresas**: Es así que la nueva ley promueve la búsqueda del controlador real de las decisiones económicas, permitiendo a las organizaciones de trabajadores un ejercicio real de la Libertad Sindical, no entrabándose en la muchas veces infructuosa búsqueda del empleador real, que no determina realmente el control económico de su actividad laboral.

(3) **Coherencia Normativa**: También existen argumentos respecto a la misma ley, en cuanto a su coherencia con otras instituciones jurídicas que comprende la ley, como veremos: (i) **La norma establece responsabilidad solidaria, pero si fuera el verdadero empleador debería ser responsabilidad directa**: Que la norma haya establecido la responsabilidad solidaria se condice con que lo que se busca es hacer responsables a empleadores distintos del trabajador correspondiente, ya que si se tratase del mismo y único empleador, la responsabilidad tendría que ser necesariamente directa; (ii) **La nueva normativa permite que la acción para la declaración de una Empresa Laboral Unitaria sea ejercida por el sindicato interempresa**: De acuerdo al artículo 3 inciso 8° del Código del Trabajo, incorporado por la nueva Ley N°20.760, y replicado así en el nuevo artículo 303 inciso 2° del mismo código, se le permite presentar proyectos de contratos colectivos a un sindicato interempresa que agrupe exclusivamente a trabajadores dependientes de las empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador. Esta decisión del legislador es absolutamente coherente con la definición misma del Sindicato interempresa del artículo 216 del Código del Trabajo, que establece que este sindicato es el que reúne “*trabajadores de 2 o más empleadores distintos*”, por lo tanto esta organización sindical podrá ejercer la acción de único empleador puesto que la decisión del juez puede terminar afectando a trabajadores que prestan servicios para distintos empleadores unidos por el poder de ‘dirección laboral común’.

Las razones antes indicadas corresponden a la fundamentación realizada por el profesor UGARTE, respecto de la cual hemos incorporado algunos elementos, en particular aquellos introducidos por la Ley N°20.940 “Ley que Moderniza las Relaciones Laborales”. Ver UGARTE CATALDO, José Luis. Op. Cit. p. 81 a 83.

- **Subordinación Jurídica:** La subordinación es el criterio de calificación de relación laboral, que lleva consigo, según nuestra normativa, la configuración de un contrato de trabajo. Al mismo tiempo constituye el Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral por excelencia atribuyendo al empleador la obligación de responder de los derechos y obligación con sus trabajadores, es decir establece la responsabilidad en la Empresa Laboral.

Es así que clásicamente la relación laboral se ha determinado por la existencia fáctica de una relación entre un empleador y sus trabajadores. La subordinación jurídica nos permite encontrar por medio de la conocida técnica de “haz de indicios” de subordinación al empleador real por sobre cualquier otro acuerdo formal entre las partes. Al mismo tiempo determina la existencia de una Empresa Laboral, ya que ella se determina por la existencia de un empleador. Es así entonces que este mecanismo jurídico determina la existencia de una relación laboral y lleva consigo la imputación de responsabilidad sobre obligaciones laborales, a un determinado sujeto de derecho: el empleador.

- **Subcontratación:** Si bien no se ha tratado normalmente como un Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral propiamente tal, el profesor UGARTE ya mencionaba que este es claramente un ejemplo de ampliación de centros de imputación normativa distinto que el empleador<sup>123</sup>. Por medio del análisis de la realidad, estableciéndose ciertos requisitos para la existencia de esta figura<sup>124</sup>, se determina la existencia de relaciones contractuales continuas de carácter civil (entre la empresa principal y contratista) y laboral (entre la empresa contratista y sus trabajadores).

Si bien el verdadero empleador –determinado por la subordinación jurídica<sup>125</sup>– es la empresa contratista, el legislador ha determinado que los trabajadores

---

<sup>123</sup> UGARTE, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno... Op. Cit. . P. 81.

<sup>124</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2011. El nuevo derecho del trabajo... Op. Cit. P. 97.

<sup>125</sup> Nota de los Autores: Ya que si se determinara por medio de la subordinación jurídica que la que se creía empresa principal es en realidad el verdadero empleador, no existiría subcontratación sino que una relación laboral normal entre los trabajadores y su empleador, pudiendo determinarse incluso en ese caso la existencia de una sola empresa laboral.

subcontratados podrán perseguir ciertos derechos laborales y previsionales, ya que se los imputa a un determinado sujeto de derecho: La empresa principal.

- **Dirección Laboral Común:** Podemos decir que por medio de una técnica de haz de indicios similar a la de subordinación jurídica en su forma, pero absolutamente distinta en su contenido, se hace un juicio de la realidad buscando señas características la Dirección Laboral Común, para determinar de esa manera la existencia de un poder característico entre sujetos de derecho distintos, generándose un nuevo ámbito de responsabilidad laboral puesto que se imputan los derechos y obligaciones, de los cuales típicamente responde el empleador, a un sujeto de Derecho diverso: el Empleador Unitario.

Habiendo revisado brevemente cómo funcionan estos Mecanismos de Imputación de Responsabilidad Laboral, nos resulta pertinente revisar en concreto como ha entendido la doctrina el funcionamiento del más conocido de ellos y que en su forma es muy similar a la Dirección Laboral Común: la subordinación jurídica.

Según el profesor UGARTE, la discusión en torno la metodología de aplicación de la subordinación jurídica no ha tenido registro en Chile, pero la discusión debería girar en torno a si lo consideramos un método subsuntivo o un método tipológico<sup>126</sup>.

Finalmente, el profesor UGARTE, al analizar la subordinación jurídica, establece que este es un tipo y no un concepto, ya que entiende que el juicio de aproximación del caso concreto al tipo normativo, se realiza por medio de la **técnica de haz de indicios**, esto es *“un conjunto abierto y elástico de signos demostrativos de la subordinación o dependencia, que*

---

<sup>126</sup> (1) **Método Subsuntivo:** Este método “opera a través de un concepto jurídico de la subordinación, construido mediante una definición que describe en forma exhaustiva los elementos necesarios e imprescindibles para la verificación de dicho concepto, lo que conduce a la comparación por la vía de un juicio de identidad entre la figura normativa y el caso concreto”. Por lo tanto, la responsabilidad laboral y previsional en este método se establece por la estricta identidad entre el concepto normativo y el caso fáctico.

(2) **Método Tipológico:** Este método “entiende a la subordinación como un tipo normativo, que describe de modo abierto y aproximado una determinada condición que debe ser correspondida por los hechos a ser calificados, a través de un juicio de semejanza entre el tipo normativo y el caso fáctico”. Por lo tanto, la responsabilidad laboral y previsional en este método se acerca más a un sistema de indicios, más abierto y elástico, no exigiendo la concurrencia de cada uno de los indicios, sino que los suficientes para que el aplicador del derecho pueda sostener la correspondencia entre el tipo y el caso concreto.

Ver UGARTE CATALDO, José Luis. 2008. La subordinación en el derecho laboral chileno.. Op. Cit. P. 5 y 6.

**se caracteriza por no exigir la concurrencia de todos y cada uno de los indicios, sino que de un número suficiente y relevante que permita al aplicador del derecho sostener esa correspondencia (...)** Lo particular de esta técnica es que ninguno de esos indicios puede ser considerado por sí mismo como determinantes<sup>127</sup>. Esto ha sido abalado por la jurisprudencia judicial y administrativa en la recepción amplia de la técnica de haz de indicios<sup>128</sup>.

Nos parece que este análisis de dicho Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral es correcto, y consideramos que se puede llevar perfectamente a la Dirección Laboral Común, ya que este concepto es homologable a la subordinación jurídica en tanto no tiene un contenido estático, sino que es un tipo abierto y elástico. Esta idea se refuerza en que, el mismo legislador ha establecido ejemplos de indicios de ella.

El profesor UGARTE, si bien establece que son sistemas indiciarios distintos, afirma que:

*“[c]omparten, sin embargo, ambos sistemas indiciarios (...) una cuestión común: corresponde al aplicador del derecho decidir en qué punto la concurrencia de indicios es suficiente para dar por satisfecho el juicio de calificación respectivo (...) [y] en ambos casos, además debe recibir aplicación el Principio de Primacía de la Realidad”<sup>129</sup>.*

La profesora VERGARA analiza las diferencias entre la Dirección Laboral Común y la subordinación jurídica, revisando esta última desde 2 puntos de vista: La del empleador (subordinación en tanto poder de dirección del empresario) y la del trabajador (subordinación en tanto la sujeción de del trabajador al poder de dirección)<sup>130</sup>.

Respecto a la idea de poder de dirección del empresario y su relación con la Dirección Laboral Común, establece que *“el ejercicio de las clásicas potestades empresariales*

---

<sup>127</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2008. La subordinación en el derecho laboral chileno... Op. Cit. P. 13.

<sup>128</sup> Ibid. Pp. 6 y 7.

<sup>129</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno... Op. Cit. P. 86.

<sup>130</sup> VERGARA, Mónica. 2015. Op. Cit. Pp. 102-104.

comprendidas en el poder de dirección; esto es potestad de mando, reglamentaria y disciplinaria, son indicativas de la existencia de una dirección laboral común, - o de una sola empresa -, cuando se ejercen por quien no es el empleador designado en el contrato de trabajo. **Pero no solo el ejercicio del poder de dirección así concebido da lugar a una dirección laboral común**<sup>131</sup>.

Concluye así que “[l]a sujeción del trabajador a la dirección de las distintas empresas del grupo, se verifica por la posición de las empresas entre sí, antes que por el ejercicio simultáneo del poder de dirección de las empresas del grupo respecto de todos los trabajadores de las mismas, circunstancia difícilmente concebible y prácticamente imposible de acreditar”<sup>132</sup>.

Respecto a la idea de la sujeción del trabajador al poder de dirección y su relación con la Dirección Laboral Común manifiesta que “el vínculo de sumisión, obediencia y sometimiento que caracterizó la relación laboral ha cambiado (...) Limitar el criterio de dirección laboral a la presencia de estos elementos no da cuenta de un importante número de relaciones jurídicas de las que nadie niega su carácter laboral y de donde no están presentes las manifestaciones de la subordinación y dependencia que hemos reseñado, o estas se expresan de manera distinta (...) Así el poder de dirección también se manifiesta en el control del proceso productivo; en la evaluación de los trabajos más que en el control de los medios para producirlos; en la apropiación de los frutos del trabajo y en la propiedad de los medios de producción”<sup>133</sup>.

Este análisis, si bien reconoce una similitud estructural en cuanto a que son Mecanismos de Imputación de Responsabilidad Laboral similares, implica al mismo tiempo diferenciar completamente la finalidad y el contenido de estas instituciones.

En términos genéricos, podemos decir que la finalidad de todo Mecanismo de Imputación de Responsabilidad Laboral es la configuración de la misma. Sin embargo, cada uno de ellos tiene su objetivo propio y decanta en instituciones distintas. La subordinación jurídica busca encontrar al verdadero empleador para imputarle responsabilidad laboral, más allá de

---

<sup>131</sup> Ibid. P. 102.

<sup>132</sup> Idem.

<sup>133</sup> Ibid. Pp. 103-104.

cualquier acuerdo formal entre las partes y, por lo tanto, puede resolver el problema del empleador aparente. En cambio, la Dirección Laboral Común busca determinar la existencia de un Empleador Unitario, y se configura en virtud de una relación específica entre ellos, y, por lo tanto, como ya hemos mencionado, resuelve un problema distinto, el de los grupos de empresas fisiológicos, imputándole responsabilidad al Empleador Unitario, que determina la figura de la Empresa Laboral Unitaria.

La diferencia entre las finalidades de la subordinación jurídica y la Dirección Laboral Común es esencial, y se comprueba en el hecho de que su contenido es completamente distinto lo que se expresa en la existencia de indicios diferentes. Para encontrar al verdadero empleador, la subordinación jurídica alude a indicios como: Sujeción a órdenes e instrucciones; vigilancia y control de asistencia; cumplimiento de horario o jornada de trabajo; sujeción al régimen disciplinario; control o fiscalización superior del trabajador; uso de signos corporativos – uniforme, instalaciones, materiales, etc. –; la continuidad de la prestación de los servicios; la exclusividad de los servicios; entre otras<sup>134</sup>. En cambio, los indicios de la Dirección Laboral Común son de otra naturaleza, lo que se comprueba incluso con la sola mención de los sugeridos de manera no taxativa por la ley.

### 3.2.3. Indicios de la Dirección Laboral Común

Finalmente, y de acuerdo con todo lo indicado en el presente trabajo, la Dirección Laboral Común toma forma por medio de una serie de indicios de carácter económico, respecto de los cuales la normativa mencionado algunos a modo ejemplar.

En relación a lo anterior procederemos a analizar, brevemente, cada uno de los indicios legales, incluyendo también aquellos más comunes que ha utilizado la doctrina jurisprudencia de la unidad económica:

- a) **“Similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten”**: Este es el primer indicio mencionado por la nueva normativa. Al respecto este ha sido indicado en sentencias judiciales, de modo tal que los giros de las empresas se *“complementan e incluso se confunden, ya que de*

---

<sup>134</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2008. La subordinación en el derecho laboral chileno... Op. Cit. Pp. 20-24.

*conformidad a las escrituras sociales ambas se dedican al transporte existiendo diferencias solamente en relación a los medios de transporte establecidos*<sup>135</sup>.

- b) **“La existencia entre ellas de un controlador común”**: Este concepto ya se encuentra definido por la ley, así de acuerdo a la Ley de Mercado de Valores, en su artículo 97, *es controlador de una sociedad toda persona o grupo de personas con acuerdo de actuación conjunta que, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, participa en su propiedad y tiene poder para realizar alguna de las siguientes actuaciones*. Al respecto el profesor UGARTE ha indicado que este indicio gira en torno a la idea de poder que una persona natural o jurídica ejerce en una empresa para imponer la dirección e influir decisivamente en su administración<sup>136</sup>.

De este modo podemos indicar que el controlador común resulta especialmente importante para efectos interpretativos, toda vez que como hemos indicado en innumerables ocasiones, los sujetos de derecho de un grupo de empresas se encuentran vinculados en términos económicos, lo que se reafirma en la normativa indicada, según la cual el controlador tiene poder de decisión respecto de las actuaciones de la o las empresas, y los ejemplos que da, son propiamente económicos y financieros.

- c) **“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”**: Este tercer indicio, se encuentra redactado de forma negativa, es decir por sí solo no basta para establecer la Dirección Laboral Común, sin embargo, puede concurrir para su determinación.

Al respecto UGARTE considera que, para efectos de determinar la existencia de Dirección Laboral Común, es necesaria la vinculación de propiedad entre varias empresas<sup>137</sup>. Lo anterior lo consideramos erróneo, puesto que, como menciona la profesora VERGARA *“la sola concurrencia de vínculos de propiedad entre las*

---

<sup>135</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2015): RIT S-98-2015, 1 de febrero de 2016. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].

<sup>136</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno... Op. Cit. P.83.

<sup>137</sup> Ibid. P. 83.

*distintas empresas no permite asignarle a este grupo de empresas la calidad de empleador. Asimismo, la ausencia de vínculos de propiedad tampoco permite excluir la existencia de un grupo de empresas en la posición de parte de un contrato de trabajo, pues la propiedad no es elemento determinante, ni necesario para considerar varias empresas como un empleador (...) si bien la propiedad no es un requisito para identificar un grupo de empresas a efectos laborales, es un indicio significativo, desde que las facultades derivadas del derecho de propiedad contienen las de realizar, entre otros, actos de administración de lo propio”.*

- d) **Otros indicios mencionados por la jurisprudencia:** Al respecto nuestros tribunales han mencionado, entre otros, los siguientes: (i) que las empresas utilicen el mismo domicilio; (ii) mandos o jefes comunes, como también representantes legales, gerentes y directorio; (iii) apariencia externa común, (iv) compartir sistemas de administración económica; (v) existencia de una empresa matriz y empresas subordinadas; (vi) confusión de patrimonios; (vii) comparten giro financieros; (viii) cuando comparten deudas; (ix) identidad corporativa común o compartir la razón social o nombre. Estos, como indicamos, son sólo algunos de los que los tribunales han utilizado.

Como conclusión podemos indicar que todos los indicios de la Dirección Laboral Común hacen referencia a una unidad económica y no a una única dirección del empleador, en términos de subordinación jurídica.

## CONCLUSIÓN

Como ya hemos reiterado, existen distintos tipos de problemas que surgen de lo que coloquialmente se ha llamado el Multirut, y que surge y se justifican en la garantía constitucionalmente asegurada de la libertad de empresa, que implica que los empresarios pueden dirigir su empresa de la manera que estimen conveniente, lo que conlleva la posibilidad de estructurar su empresa como lo deseen, ocupando las herramientas que el derecho le otorga para ello, dotando de las personalidades jurídicas que desee utilizar para su empresa (concebida en términos económicos). Así, el empresario puede legítimamente disponer para su empresa la cantidad de personas jurídicas y otras formaciones empresariales según le convengan y hagan sentido a su actividad empresarial.

Sin embargo, esto puede pasar a llevar derechos de terceros, en particular los derechos de los trabajadores, no sólo a conocer su real empleador, sino también a poder determinar el sujeto de derecho que se beneficia de su prestación de servicios, por controlar las Empresas Laborales desde un punto de vista económico. Colisionando aquellos con el derecho a la libertad empresarial y con el derecho de propiedad. Por lo anterior es relevante distinguir entre:

- a) **Problema del Empleador Aparente:** Cuando existen una o más personas jurídicas o naturales en conjunto con un empleador real distinto, que ha sido determinado por medio de la subordinación. En este caso se preferirá al empleador real.
  
- b) **Problema del Grupo de Empresas:** Cuando existen diversas empresas laborales determinadas por distintos empleadores, que aun así actúan con una dirección unitaria.

El análisis que hemos realizado de los incisos 4º y 5º del artículo 3 de nuestro Código del Trabajo nos ha dado luces suficientes para poder afirmar que estos establecen una institución inédita en la legislación laboral nacional, que hemos reconocido como Empresa Laboral Unitaria, ya que este es el ámbito de aplicación de los incisos ya mencionados.

Como mencionamos en el primer capítulo, el problema del empleador aparente respecto de la empresa fue solucionado en el inciso 3º del artículo 3, que es la definición misma de

Empresa Laboral. Esto ocurre al haberse ligado directamente a la empresa con la dirección de un empleador, siendo este su individualidad legal determinada. Este inciso es autosuficiente para resolver dicho problema y al juez que conozca de una situación en la que exista subordinación jurídica que determine a un solo sujeto empleador, le bastarán los supuestos de dicho inciso para determinar que estamos en presencia de una sola Empresa Laboral.

El caso de los incisos 4º y 5º es totalmente distinto a esta situación, porque sus supuestos son diferentes:

- Inicialmente exige **pluralidad de empresas laborales y/o sujetos de derecho**, lo que ya generaría una incongruencia obvia, ya que no puede ser requisito y consecuencia a la vez.
- Al mismo tiempo **exige dirección laboral común** y no subordinación, mostrando que se refiere a una institución distinta, con sus propios indicios.
- Finalmente vemos que la consecuencia de la comprobación de estos supuestos **es una ficción jurídica**, en la que se entenderá como un solo empleador a algo que no lo es. Esto no tendría sentido alguno en materia de solución del problema del empleador aparente, ya que si existiera subordinación dicho sujeto sería el empleador real y no necesitaría de una ficción para aseverar algo que ya es.

A modo de síntesis de la conexión de los conceptos implicados: **Los requisitos para que exista una Empresa Laboral Unitaria son la pluralidad de Empresas Laborales y/o otros sujetos de derecho, y la Dirección Laboral Común, y su demostración tendrá como consecuencia la existencia de una ficción jurídica, el Empleador Unitario, el cual será el centro de imputación de los derechos y obligaciones propios de un empleador y de la Empresa Laboral que direcciona, produciendo estos efecto en materias laborales y previsionales.**

Todo lo anterior implica ciertas consecuencias que no podemos obviar. El legislador al escoger responder al problema de grupo de empresa fisiológico ha extendido la responsabilidad laboral más allá de la subordinación jurídica y, por lo tanto, más allá del

empleador. En términos sencillos se busca hacer responsables de obligaciones laborales, ya sean en el ámbito individual o colectivo, a sujetos que no son el empleador en sentido estricto.

Finalmente debemos indicar que esto cobra especial importancia, luego de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, la cual modificó por completo el sistema de relaciones colectivas de trabajo, puesto que, al ampliar el ámbito de calificación de la relación laboral, aquellos derechos cuyo ejercicio depende del ámbito de la empresa, se verán reforzados.

## **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.**

### **1. Doctrina consultada.**

- a) AYLWIN CHIORRINI, Andrés y ROJAS MIÑO, Irene. 2005. Los Grupos de Empresas en el sistema jurídico de relaciones laborales en Chile. [en línea ISSN 0718-0012]. Ius et Praxis Vol. 11 N°1 <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122005000100005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122005000100005&lng=es&nrm=iso)> [consulta: 4 de junio de 2017].
- b) AYLWIN CHIORRINI, Andrés y ROJAS MIÑO, Irene. 2005. Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico-laborales en el Derecho Comparado. [en línea ISSN 0718-0012]. Ius et Praxis Vol. 11 N°2 <[http://www.scielo.cl/scielo.php? Script = sci\\_arttext & pid = S071800122005000200006 & lng = es & nrm = is 00122005000200006 &lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S071800122005000200006&lng=es&nrm=iso)> [consulta: 4 de junio de 2017].
- c) AYLWIN CHIORRINI, Andrés. 2016. Grupo de empresas y Multirut. En: XXIII JORNADAS NACIONALES de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 8 y 10 de junio de 2016. Antofagasta, Universidad Católica del Norte.
- d) BARROS BOURIE, Enrique y ROJAS C., Nicolás. 1995. Derecho Civil. Apuntes de clase sobre personalidad Jurídica Concepto de persona jurídica. Apunte de clases. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
- e) CASTELLO, Alejandro. 2007. Grupo de Empresas: Enfoque Laboral. Revista del Tribunal Regional de Trabalho 15ª Región, (30). Pp. 161-182.
- f) DE ARRIBA, María Luisa. 2004. Derecho de grupos de sociedades. Madrid, Editorial Thomson- Civitas.
- g) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. [en línea]<[www.rae.es](http://www.rae.es)>
- h) ECHERRI, A., PENDÁS AGUIRRE, A. y DE QUINTANA SANZ-PASTOR, A.. 2002 joint venture. Madrid, Fundación Confemetal.
- i) ERMIDA URIARTE, Óscar. 1999. Globalización y Relaciones Laborales. Relaciones de Trabajo, vol. II (29).
- j) FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl. 2015. Empleador único (Unidad Económica): Requisitos de configuración, alcance de la exigencia dirección laboral común y procedencia de la acción de subterfugio. Comentario a la sentencia de nulidad de la Corte de Apelaciones de Concepción, ROL Reforma Laboral N°76-2015. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. 6 (11): pp. 195-202.
- k) GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2014. Fundamento de Derecho Laboral. Ed. 4º. Santiago, Thomson Reuters.
- l) GUZMÁN BRITO, Alejandro. 2002. Los orígenes de la noción de sujetos de derecho. [en línea ISSN 0716-5455]. Ius et Praxis (24) <[http:// www.scielo.cl/scielo.php? script= sci\\_](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_)

- arttext&pid= S0716-54552002002400007 &lng=es&nrm=iso>[consulta: 4 de junio de 2017].
- m) HERNÁNDEZ MARÍN, Rafael. 1986. Ficciones jurídicas. Doxa (3) ISSN 0214-8876: pp. 141-147.
  - n) JUAREZ PEREZ, Pilar. 2000. Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades. Granada, Editorial Comares.
  - o) LÓPEZ, Diego. 2010. La Empresa como unidad económica. Santiago, Thomson Reuters.
  - p) LÓPEZ, Diego. 2015. La Empresa como unidad económica. Ed. 2ª. Santiago, Thomson Reuters.
  - q) MANÓVIL, Rafael M. 1998. Grupo de sociedades en Derecho Comparado. Buenos Aires, Editorial Abeledo Perrot.
  - r) PALAVECINO CÁCERES, Claudio. 2011. De la empresa como pura facticidad a la relación de trabajo sin contrato. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol 2 (4): pp. 13-28.
  - s) PEDRO IRURIETA URIARTE. 2014. La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (XLII): pp.251-282.
  - t) RIVERA, Silvia. Ludwig Wittgenstein: Aspectos Pedagógicos de la Filosofía Terapéutica. [en línea] <<https://www.bu.edu/wcp/Papers/Cont/ContRive.htm>> [consulta: 4 de junio de 2017].
  - u) ROJAS MIÑO, Irene. 2016. La evolución de los grupos de empresas en el derecho del trabajo en Chile. Revista Chilena de Derecho. Vol 43 (1): pp.137-164.
  - v) ROJAS MIÑO, Irene. 2001. El peculiar Concepto de Empresa para Efectos Jurídico Laborales: Implicancias para la Negociación Colectiva. Texto de ella sola. [en línea ISSN 0718-0012] Iust et Praxis. Vol 7 (2) < [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122001000200018](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122001000200018) &lng= es&nrm=iso>. [consulta: 4 de junio de 2017].
  - w) ROJAS MIÑO, Irene. 2015. Manual del Derecho del Trabajo. Santiago, Thomson Reuters.
  - x) SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. 2000. Descentralización productiva y grupo de empresas. Cuaderno de Derecho Judicial ISSN 1134-9670: pp. 9-30.
  - y) UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. 2015. Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo. Anuario Jurídico y Económico Escurialense.Vol XLVIII: pp. 501-566.
  - z) UGARTE CATALDO, José Luis. 2008. La subordinación en el derecho laboral chileno. Santiago, Legal Publishing.

- aa) UGARTE CATALDO, José Luis. 2011. El nuevo derecho del trabajo. 3ª Ed. Santiago, Legal Publishing.
- bb) UGARTE CATALDO, José Luis. 2013. El concepto laboral de empresa y el derecho laboral: como salir del laberinto. Revista Chilena de Derecho Privado (20): pp. 185-213.
- cc) UGARTE CATALDO, José Luis. 2014. El grupo de empresas en el derecho chileno: la empresa unitaria en material laboral. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Vol. II (3): pp. 79-87.
- dd) VERGARA, Mónica. 2015. El Holding, la dirección laboral común y la calidad de empleado en una sentencia de la Corte Suprema. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Vol III (2): pp. 87-111.

## 2. **Normativa consultada.**

- a) CHILE. Congreso Nacional. 2014. Historia de la Ley N°20.760.
- b) CHILE. Congreso Nacional. Indicaciones al proyecto de ley sobre modificación del concepto de empresa. Boletín N°41-362 de fecha 21 de abril de 2014.
- c) CHILE. Código del Trabajo de Chile. Edición digital de la Dirección del Trabajo de junio de 2017. [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

## 3. **Jurisprudencia consultada.**

- a) Corte de Apelaciones de Santiago (2016): ROL N°1570-2015, 7 de enero de 2016. Disponible en Microjuris MJJ43135.
- b) Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt (2015): RIT T-30-2015, 13 de octubre de 2015. Disponible en Microjuris MJJ43236.
- c) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2015): RIT S-98-2015, 1 de febrero de 2016. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- d) Corte de Apelaciones de Talca (2011): ROL N°2-2011, 18 de marzo de 2011. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- e) Corte de Apelaciones de Rancagua (2010): ROL N°154-2010, 14 de enero de 2011. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- f) Corte Suprema (2008): ROL N°3828-2008, 16 de octubre de 2008. Disponible en Microjuris MJJ18520.
- g) Corte Suprema (2008): ROL N°6030-2008, 14 de enero de 2009. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- h) Corte Suprema (2010): ROL N° 6152-2010, 7 de diciembre de 2010. Disponible en Microjuris MJJ 25826.

- i) Corte de Apelaciones de Santiago (2011): ROL N°368-2011, 9 de noviembre de 2011. Disponible en Microjuris MJJ30665.
- j) Corte de Apelaciones de Concepción (2015): ROL N°76-2015, 17 de abril de 2015. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- k) Juzgado de Letras y Garantía de Andacollo (2015): RIT O-12-2015, 16 de febrero 2015. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- l) Corte Suprema (2009): ROL N°6070-2009, 11 de noviembre de 2009. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- m) Corte Suprema (2009): ROL N° 3027-2009, 23 de julio del 2009. Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- n) Corte Suprema (2011): ROL N°259-2011, 30 de septiembre de 2011. Disponible en Microjuris MJJ29628.
- o) Corte de Apelaciones de Santiago (2010), ROL N°1240-2010, 6 de diciembre de 2010. Disponible en Microjuris MJJ25822.
- p) Dirección del Trabajo (1995): Dictamen N°1754/78, 20 de mayo de 1995. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- q) Dirección del Trabajo (2014): Dictamen N°3406/054, 3 de septiembre de 2014. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- r) Dirección del Trabajo (2015): Dictamen N°6614, 17 de diciembre de 2015. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].
- s) Dirección del Trabajo (2005): Ordinario N°849/28, 28 de febrero de 2005. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) [consultada el 4 de junio de 2017].