



**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

---

**LOS GRUPOS DE EMPRESAS COMO UNA FORMA DE EMPRESA O  
EMPLEADOR EN CHILE.**

**Hacia un modelo que facilite la negociación colectiva en los grupos de  
empresas del retail.**

**Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social**

**LORETO ALEJANDRA BARRERA PEDEMONTE**

**PROFESOR GUÍA: HÉCTOR HUMERES NOGUER**

---

**SANTIAGO, CHILE**

**2020**

A mi padre... porque su recuerdo animó cada paso de este viaje...

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi profunda gratitud al Profesor Héctor Humeres, por su apoyo, buena disposición y acertados comentarios que han sido incentivo y contribución para este trabajo.

A los dirigentes sindicales entrevistados, mi agradecimiento por su generosidad al revelar sus realidades y experiencias.

A mi familia, Claudio, Amalia, Julieta y Laura, por su compañía y estímulo en cada etapa de esta investigación.

A mi madre y hermanos, por su aliento cuando fue necesario.

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>CAPÍTULO I. LOS GRUPOS DE EMPRESAS. ALCANCES JURÍDICOS LABORALES.</b> .....	18
1. Origen y naturaleza de los grupos de empresas. ....	18
1.1 La empresa como unidad subyacente al grupo empresarial. ....	18
1.2 Contexto histórico de la génesis de los grupos empresariales.....	23
1.3 Elementos que configuran la naturaleza del grupo de empresas. ....	28
1.3.1 La concentración empresarial como fenómeno económico.....	29
1.3.2. La descentralización productiva.....	35
1.4 Grupos empresariales en Chile. Sus orígenes y regulaciones legales en otras ramas del Derecho. ....	40
1.4.1. Antecedentes. ....	40
1.4.2. Primeras regulaciones. El grupo de empresas ante el Derecho Comercial.....	43
1.4.2.1. Aspectos previstos por la Ley de Mercado de Valores. ....	44
1.4.2.2. Los grupos de sociedades en la Ley sobre Sociedades Anónimas. ....	49
2. Definición y características de los grupos de empresas en materia laboral. .....	51
2.1. Concepto de grupo empresarial. ....	51
2.2. Características de los grupos de empresas.....	58
2.2.1. Autonomía jurídica de las empresas que componen el grupo. ....	59
2.2.2. La relación de dominación o dependencia. ....	66
2.2.3. El elemento de la dirección unitaria como elemento esencial de configuración del grupo de empresas.....	71
3. Formas de constitución de los grupos de empresas. ....	80
3.1. Forma contractual.....	80
3.2. Forma participacional.....	82
3.3. Forma personal. ....	85
4. Tipos de grupos de empresas. En cuanto al objeto social, estructura y forma de ejercer el control empresarial.....	87
4.1. Atendiendo a la forma de estructuración del grupo. ....	88
4.1.1. Grupos por subordinación. ....	88
4.1.2. Grupos por coordinación. ....	89
4.2. Atendiendo al objeto social de la empresa dominante o de la mayoría del grupo.....	92
4.2.1. Grupos Industriales. ....	92
4.2.2. Grupos Financieros. ....	92

4.3.	Atendiendo a la estructura del grupo.....	92
4.3.1.	Grupo radial.....	92
4.3.2.	Grupo piramidal. ....	93
4.3.3.	Grupo circular. ....	94
4.4.	Atendiendo a la forma de ejercer el control. ....	95
4.4.1.	Grupo centralizado. ....	95
4.4.2.	Grupo descentralizado. ....	96
4.5.	Atendiendo a su diversificación económica.....	97
4.5.1.	Grupos de actividad homogénea.....	97
4.5.2.	Grupos de actividades heterogéneas.....	97
5.	Los grupos de empresas como una forma de empresa laboral. ....	98
6.	El problema de la atribución de responsabilidades respecto de los trabajadores. ....	107
6.1.	Mecanismos utilizados en el Derecho Común para atribuir responsabilidad por obligaciones entre las distintas sociedades del grupo. .....	110
6.2.	Mecanismos específicos para atribuir responsabilidad por obligaciones entre las distintas sociedades del grupo. ....	114
6.2.1.	El grupo como empresario aparente.....	114
6.2.2.	La técnica del levantamiento del velo. ....	117
6.2.3.	La “doctrina de los elementos adicionales” para atribuir la condición de empresario o empleador al grupo de empresas. ....	120
6.2.4.	La doctrina de “unidad económica”.....	125
7.	Nuestro enfoque sobre los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo. .....	131
7.1.	Elementos que definen al grupo de empresas.....	131
7.2.	Concepto de grupo de empresas.....	135
7.3.	Sobre las características del grupo de empresas a efectos laborales. .....	137
7.4.	Sobre la atribución de responsabilidades por obligaciones laborales. .....	139
8.	Conclusiones .....	143
<b>CAPÍTULO II. LOS GRUPOS DE EMPRESAS Y SU REGULACIÓN LEGAL POR EL DERECHO DEL TRABAJO. ....</b>		<b>152</b>
1.	Cuestiones Preliminares. ....	152
2.	La regulación legal de los grupos de empresas. Sentido y alcances de la Ley N°20.760.....	155
2.1.	Historia Fidedigna de la Ley N°20.760. De la modificación del concepto laboral de empresas al reconocimiento del grupo de empresas como una forma de empleador laboral.....	155
2.1.1.	Primer Trámite Constitucional. ....	155

2.1.2.	Segundo Trámite Constitucional. ....	163
2.1.3.	Tercer Trámite Constitucional y Promulgación de la Ley. ....	205
2.2.	La interpretación administrativa de la Ley N°20.760. Sentido y alcance a la luz de los dictámenes de la Dirección del Trabajo. ....	211
2.3.	Principales características del modelo de regulación legal adoptado. ....	221
2.4.	Efectos de la regulación legal de los grupos de empresas para el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores. ....	228
3.	Conclusiones. ....	232
<b><i>CAPÍTULO III. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO COMPARADO. MODELOS DE REGULACIÓN DE SUS EFECTOS LABORALES. ....</i></b>		
<b><i>244</i></b>		
1.	Modelos de regulación laboral de los grupos de empresas en Europa. El caso de España, Francia, Reino Unido y la Comunidad Europea. ....	244
1.1.	Antecedentes generales. ....	244
1.2.	Situación del Derecho del Trabajo. ....	248
1.3.	Los Grupos de Empresas en el Derecho Comparado Europeo. ....	250
1.3.1.	España. ....	252
1.3.2.	Francia. ....	276
1.3.3.	Reino Unido. ....	285
1.3.4.	Comunidad Europea. ....	295
2.	Modelos de regulación laboral de los grupos de empresas en América Latina. El caso de Brasil, Uruguay y Argentina. ....	310
2.1.	Antecedentes generales. ....	310
2.1.1.	Brasil. ....	314
2.1.2.	Uruguay. ....	326
2.1.3.	Argentina. ....	340
3.	Mecanismos de responsabilidad por obligaciones laborales, en materia individual y colectiva en los sistemas comparados. ....	349
3.1.	Mecanismos de atribución de responsabilidad por obligaciones laborales en los grupos de empresas. ....	349
3.2.	La responsabilidad solidaria. ....	353
3.3.	Alcances de la responsabilidad solidaria. ....	358
4.	Principales efectos de la regulación laboral de los grupos de empresas en los sistemas comparados para el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores. ....	360
5.	Conclusiones. ....	366
<b><i>CAPÍTULO IV. EL RECONOCIMIENTO JUDICIAL DEL GRUPO DE EMPRESAS LUEGO DE LA LEY N°20.760. ....</i></b>		
<b><i>379</i></b>		
1.	Antecedentes generales. ....	379

2. Descripción de sentencias de tribunales referidas a la existencia de dirección unitaria (período 2015-2018).	384
2.1. Contenido de la dirección laboral común.	385
2.2. La dirección laboral común en su relación con el vínculo de subordinación y dependencia.	390
2.3. La declaración de unidad económica es posible respecto de empresas en procedimiento concursal.	392
2.4. La declaración de unidad económica en caso de relaciones laborales vigentes. Casos originados por demandas interpuestas por sindicatos.	394
3. Descripción de sentencias de tribunales que abordan la figura prevista en el artículo 507 del Código del Trabajo, en relación con la simulación y subterfugio laboral. (período 2015-2018).	402
4. El caso de las sentencias que se pronuncian sobre grupos de empresas en el sector del <i>retail</i> .	412
4.1. Caso Hipermercado Tottus S.A.	412
4.2. Caso Falabella Retail S.A.	414
4.3. Caso La Polar.	415
4.4. Caso Walmart.	417
5. Principales criterios judiciales que se extraen de la jurisprudencia analizada.	418
5.1. Indicios de dirección laboral común.	419
5.2. La dirección laboral común va más allá de la subordinación y dependencia como manifestación del poder de dirección.	422
5.3. Tipos de personas que pueden formar parte del único empleador.	423
5.4. Indicios que configuran el subterfugio previsto en el artículo 507 del Código del Trabajo.	424
6. Principales efectos jurídico-laborales derivados de los criterios jurisprudenciales detectados.	426
6.1. La determinación de un solo empleador mediante indicios de dirección laboral común.	426
6.2. La declaración de empleador único permite mejorar el cumplimiento de las obligaciones laborales.	427
6.3. El subterfugio como un ilícito objetivo.	429
7. La situación del derecho a negociación colectiva en la jurisprudencia judicial.	430
<b>CAPÍTULO V. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA REGULACIÓN LEGAL ESTABLECIDA POR LA LEY N°20.760 RESPECTO DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS, A PARTIR DE LA VISIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES DEL SECTOR COMERCIO.</b>	<b>432</b>
1. Introducción. Modelo de relaciones laborales chileno. Alcances en cuanto al derecho de negociación colectiva.	432

2. Grupos de empresas en el sector <i>retail</i> . Características económicas y dimensiones de los principales conglomerados del sector. ....	437
3. Metodología.....	441
4. Presentación de resultados.....	442
4.1. Efectos de la ley.....	443
4.1.1. La reacción de los empleadores.....	444
4.1.2. Acción sindical unificada.....	446
4.1.3. Mejor escenario para la negociación colectiva.....	453
4.2. Evaluación de la ley.....	455
4.2.1. Factores externos.....	457
4.2.2. Factores internos.....	462
5. Desafíos de la regulación legal hacia el futuro.....	465
5.1. Propuesta normativa.....	465
5.2. Propuesta de nuevo modelo de acción sindical.....	467
6. Conclusiones.....	469
<b><i>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES</i></b> .....	<b>474</b>
<b><i>BIBLIOGRAFÍA</i></b> .....	<b>501</b>
<b>ANEXO 1</b> .....	<b>521</b>
<b>ANEXO 2</b> .....	<b>522</b>
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL</b> .....	<b>522</b>



## ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

	Página
1. <b>Figura 1.</b> Grupo radial.....	93
2. <b>Figura 2.</b> Grupo piramidal.....	93
3. <b>Figura 3.</b> Grupo circular.....	95
4. <b>Tabla 1.</b> Resumen dirigentes sindicales entrevistados.....	442

## RESUMEN

La presente tesis tiene por objeto proponer un modelo de regulación de los grupos de empresas como empresario laboral que facilite el ejercicio efectivo de la acción sindical y el derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales existentes en ellos, a partir del análisis de la figura del grupo de empresas, al tenor de la normativa introducida por la ley N°20.760 en el Código del Trabajo.

En primer término, y a través de una investigación bibliográfica, acorde con el actual estado de la discusión dogmática y judicial sobre los grupos de empresas, tanto a nivel nacional como comparado, se pretende dar cuenta de una visión consolidada sobre el fenómeno del grupo de empresas que lo identifique como una forma legítima y, en principio, no elusiva de organización empresarial, con alcances determinados y que propicien el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores en su seno. En segundo término, desde esta mirada comprensiva, y a partir de un enfoque cualitativo de investigación, se realiza una evaluación de la aplicación de dicha ley. Con dicha finalidad, se expone la visión de dirigentes sindicales del sector del comercio, en especial del *retail*, quienes aparecen como interesados relevantes para la evaluación de las

herramientas con que el ordenamiento jurídico laboral enfrenta hoy esta especial forma de organización empresarial.

Conforme a la regulación legal del grupo de empresas en el Código del Trabajo resulta insuficiente su eficacia para dar lugar a un modelo de relaciones laborales que profundice el diálogo social y la protección de los derechos de los trabajadores en el marco de los grupos de empresas. Si bien la ley N°20.760 significó un avance para la configuración de dicho fenómeno económico en su real dimensión, en principio, no defraudatoria y legítima en cuanto estrategia empresarial frente a los desafíos de un mejor posicionamiento en los mercados económicos, no es menos cierto que se siguen presentando obstáculos para el ejercicio pleno de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva a través del modelo de regulación normativa vigente.

## I. INTRODUCCIÓN

La evolución histórico-social de los últimos cuarenta años en nuestro país, en el ámbito económico, ha sido testigo de nuevas formas de comercio derivadas del desarrollo tecnológico, la gran movilidad del capital y el auge de la industria de los servicios, que han provocado que los empresarios, con miras a adaptarse a una realidad en permanente cambio, busquen nuevas formas de organización, que permitan satisfacer de mejor forma las necesidades de sus clientes, ampliar su participación de mercado y mejorar los niveles de sus utilidades.

De dicha realidad económica se dependen nuevas formas de organización empresarial, de estructura compleja, como son los grupos de empresas, los que revelan vínculos de propiedad transversales o relaciones de sumisión que, sin duda, cuestionan la tradicional noción de empresa, como centro de imputación normativa. Dicho cuestionamiento viene dado por la particular forma en que se erige esta forma de agrupamiento empresarial que lleva el interés social más allá de la frontera de la personalidad jurídica, lo que implica trasladar el poder de decisión de la empresa hacia un centro de decisión unitario o unificado que se encuentra fuera de su propia esfera.

Si bien a nivel internacional no ha existido una respuesta unívoca frente al reconocimiento de los grupos de empresas, dándose mayormente un escenario

de no regulación legal sino de reconocimiento solo por parte de la jurisprudencia de los tribunales de justicia; Chile ha transitado, en las dos últimas décadas, desde su configuración jurídica por la jurisprudencia judicial hacia el reconocimiento legal de los grupos de empresas en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Es así como, la ley N°20.760, promulgada en el año 2014, que “Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos”, vino a reconocer al grupo de empresas en faz patológica al plantearse como objetivo de dicha iniciativa legal el combatir la figura del multirut, especialmente presente en el sector empresarial del comercio.

Se reconocen así los supuestos necesarios para que dos o más empresas puedan constituir un empleador y se les atribuya la responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores, haciendo suyos los principales elementos que la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia y, especialmente, la Corte Suprema, habían establecido para su configuración conforme a la doctrina de la unidad económica.

Dicha doctrina permitió considerar que el grupo de empresas originado por la participación en el capital y que se manifestaba a través de diversos indicios de unidad económica y de actuación frente a terceros, y entre ellos, los trabajadores, constituía una forma de empresa, en cuanto organización de

medios materiales e inmateriales protegida por el artículo 3 del Código del Trabajo.

Sin embargo, este reconocimiento legal deviene en limitado e insuficiente si solo refiere a aquellos grupos de empresas que encierran algún supuesto de aquellos previstos por el artículo 507 numeral 3, del Código del Trabajo, esto es, aquellos que expresan alguna forma de alteración de la individualidad del empleador debido a simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o la utilización de algún subterfugio que haya tenido como resultado la elusión del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales previstas por la ley. Más aun considerando que dicho reconocimiento legal supedita a la intervención judicial la declaración de existencia de un grupo empresarial.

“La ya señalada característica de multiplicidad de formas y funciones que asumen los grupos de empresas se acentúa por la inexistencia de una noción jurídica general, y plantea desafíos al Derecho del Trabajo, en la medida que neutraliza las técnicas de regulación y pone en cuestión categorías jurídicas consolidadas. El extraordinario relevamiento comparativo elaborado por De Luca-Tamajo y Perulli pone de manifiesto un enfoque regulatorio de los grupos de empresa rígidamente formalizado, como el ligado al culto de la personalidad jurídica, y que niegue cualquier relevancia a las conjunciones de sociedades en el campo de las relaciones de trabajo, parece poco adecuado en tanto la imputación de los efectos basada en el modelo jurídico de la subjetividad no

consigue dar respuesta reguladora coherente frente a los fenómenos de externalización de la empresa, que posibilitan, al poder de elección de esquemas de articulación de la actividad económica en varios centros de imputación jurídica, subtender estrategias de defensa oportunistas y objetivos implícitos de desregulación”<sup>1</sup>.

Lo anterior considerando que nuestro Derecho del Trabajo, disciplina dinámica y protectora, solo puede lograr efectividad en su cometido de equilibrar las relaciones surgidas a partir del trabajo -los cuales lo ligan primeramente con la figura del trabajador-, cuando logra regular los fenómenos jurídicos con grados de flexibilidad que permitan la cobertura y certeza necesarias para el ejercicio real de los derechos laborales de los trabajadores, considerando el ámbito de las relaciones de trabajo y el ámbito específico en que estas se desenvuelven, la empresa como realidad económica en constante evolución<sup>2</sup>.

Esta insuficiencia y limitación de la regulación puede apreciarse particularmente en cuanto al derecho de negociación colectiva, cuya regulación

---

<sup>1</sup> GARCÍA, Héctor Omar. “La Responsabilidad Laboral en el Marco de las Nuevas Relaciones Interempresariales en la Argentina”. En: “La descentralización empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España”. 2º Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011, pág.43.

<sup>2</sup> En este sentido, LÓPEZ FERNÁNDEZ, señala: “El Derecho del Trabajo surge como la respuesta equilibrada a dos preocupaciones: una, propiamente económica, de permitir el funcionamiento de la libertad empresarial y con ello la acumulación capitalista, y otra, eminentemente social, de enmarcar dicha libertad para que no atente contra los derechos de los trabajadores que se someten a la soberanía de un empleador para ganarse la vida. Ese origen dual le otorga una identidad capitalista y a la vez una impronta correctiva de los resultados del mercado: para el Derecho del Trabajo el mercado es un mecanismo que no garantiza la libertad individual del trabajador ni resultados sociales suficientes”. Ver LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “Derechos, Trabajo y Empleo. Por una renovación de los derechos en el trabajo”. 1º edición, Santiago, Chile. Lom Ediciones, 2004, Pág.187.

legal y constitucional siguen atando su ejercicio al ámbito de la empresa. De ahí que en el presente trabajo se proponga evaluar la eficacia de la regulación legal de los grupos de empresas a través de la mirada de dirigentes sindicales del sector comercio, consultados sobre el nuevo escenario posibilitado por la asunción de la ley N°20.760 para el ejercicio de dicho derecho fundamental parte de la libertad sindical en su sentido funcional.

Ahora bien, a través de una investigación bibliográfica de fuentes nacionales y extranjeras sobre los grupos de empresas, se brinda una mirada actual sobre los principales tópicos que se relacionan con este fenómeno; lo que se complementa con la jurisprudencia administrativa y judicial chilena que ha aplicado la ley N°20.760, en lo que pretende estructurarse en los cuatro primeros capítulos denominados: “Los grupos de empresas. Alcances jurídicos laborales”, “Los grupos de empresas y su regulación legal por el Derecho del Trabajo”, “Los grupos de empresas en el Derecho Comparado: modelos de regulación de sus efectos laborales” y “El reconocimiento judicial del grupo de empresas luego de la Ley N°20.760”, respectivamente. Luego, mediante una investigación de tipo cualitativo, basada en entrevistas semiestructuradas aplicadas a dirigentes sindicales del sector comercio, se aborda la evaluación del escenario para la negociación colectiva luego del reconocimiento legal de los grupos de empresas, en el quinto capítulo denominado: “Análisis crítico de la regulación legal de los grupos de empresas a partir de la visión de dirigentes sindicales del sector



comercio”. Finalmente, se incluyen las “Conclusiones” de la presente investigación en un sexto capítulo.

A partir de dicha evaluación y considerando el estado de desarrollo jurídico de los grupos de empresas, tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, se propone una visión sobre dicho fenómeno económico y jurídico, que, de acuerdo a nuestra realidad nacional, allane el camino hacia una regulación eficaz que permita el ejercicio del derecho de negociación colectiva en el seno del grupo de empresas.

## **CAPÍTULO I. LOS GRUPOS DE EMPRESAS. ALCANCES JURÍDICOS LABORALES.**

### **1. Origen y naturaleza de los grupos de empresas.**

#### **1.1 La empresa como unidad subyacente al grupo empresarial.**

La realidad económica subyacente al fenómeno de los grupos empresariales se encuentra en la empresa, como actividad del empresario y forma de organización del capital en la economía capitalista neoliberal que impera hoy en día.

En tanto fenómeno económico, la empresa constituye la manifestación de una unidad de negocios cuya finalidad es la producción de bienes y servicios, con el objeto de la obtención de utilidades. Dicha unidad productiva se inserta en el mercado, al cual debe su razón de ser y subsistencia. Por lo que, en general, cuando se precisa analizarla predomina una mirada “hacia afuera” que pone el foco de atención en su desenvolvimiento externo y en las relaciones que se generan a partir de aquel. Por lo que existe una tendencia a poner más atención en lo que ocurre fuera de la unidad productiva, en sus relaciones con el mercado, esto es, con oferentes y demandantes de aquel bien que produce, que en ella en sí misma, esto es, en su realidad organizativa y en las relaciones que se generan al interior de ella.

En este sentido, es necesario tener presente que: “Durante largos períodos de la historia, el papel dominante en el tráfico mercantil le cupo al comerciante y al productor individual. Ellos fueron los motores del tráfico y de los negocios. Solamente a partir de la era de los grandes descubrimientos geográficos, la insuficiencia de las fuerzas individuales, la necesidad del apoyo económico de los elementos más pudientes de la sociedad -nobleza y clero- y del apoyo político del Estado, determinaron la creación de las primeras grandes compañías con un tinte publicístico que, en substancia, no han perdido del todo hasta hoy, al tomar formas y grados cambiantes en la economía contemporánea. La revolución industrial trajo consigo una repetición de la necesidad de potenciar los esfuerzos mediante la combinación, en gran escala, de los medios individuales. Y así nació, en los albores del siglo XIX, la semilla del fenómeno societario como es entendido en la modernidad. La estructura dominante, en este sentido, la que sirvió de motor a la configuración de las unidades productivas de dimensión adecuada, fue la sociedad anónima, en particular, la que recurre al ahorro público cotizando sus acciones”.<sup>3</sup>

Por ello, durante el siglo XX se producirá la traslación de intereses desde los actos del comerciante o actos de comercio hacia la empresa de modelo fordista o taylorista caracterizada por la producción de bienes en masa, de gran

---

<sup>3</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. “Grupos de sociedades en el Derecho Comparado”, 1° edición. Buenos Aires, Argentina. Edit. Abeledo Perrot, 1998, pág.16.

tamaño, con miles de trabajadores socialmente cohesionados por la acción sindical<sup>4</sup>.

Es así como, la empresa como fenómeno económico deviene para el Derecho en un objeto de regulación y ámbito de delimitación de lo regulado<sup>5</sup>. “Pero si se desciende a la observación de las disposiciones en cualquier derecho nacional, incluso el argentino, o en el supranacional, particularmente el europeo, instituyen a la *empresa* como destinataria de la atribución de derechos y de obligaciones, en suma, de relaciones jurídicas, se advertirá que ello siempre tiene un connotación finalista específica y una funcionalidad sustitutiva de la descripción del variable sujeto que, para usar una expresión de Kelsen, resultará ser el verdadero centro de imputación de normas que ha querido ser alcanzado por la ley. En otras palabras: no se alude a nadie en particular cuando se imponen conductas o se otorgan derechos a la empresa, sino que la consecuencia jurídica

---

<sup>4</sup> Según CRUZ VILLALÓN, J. citado por ESTEVE SEGARRA, Amparo, el modelo clásico de empresario tiene seis notas características: 1) El sujeto titular de la organización empresarial es una persona física o jurídica simple que se presentaría como el dueño de la empresa. 2) Esa persona sería el titular de la organización empresarial. 3) se trataría de una persona autosuficiente financieramente. 4) A través de su actividad empresarial, el empresario controlaría todo el ciclo productivo. 5) El empleador actuaría igualmente con plena autonomía en sus relaciones externas con otras empresas. 6) El empresario establece relaciones directas y controla de forma inmediata la fuerza de trabajo, al tiempo que son exclusivamente sus asalariados quienes participan directamente en la transformación del producto. Ver ESTEVE SEGARRA, Amparo. “Grupos de Empresas: Efectos de las Transformaciones Empresariales sobre el Derecho del Trabajo”. En: Revista Quaderns de Ciéncies Socials, Universidad de Valencia, España, N°10, 2003, págs.6. [en línea <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=827019> [http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS\\_10.pdf?sequence=1](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS_10.pdf?sequence=1) [consulta: 31.05.2018]

<sup>5</sup> Como indica Manóvil, Op. Cit. Pág.36: “*Los enfoques más recientes sobre la temática parecen querer desprenderse de la autoimpuesta tarea de lograr teorizaciones aceptables para tender más bien a una visualización de la empresa como una noción funcional, útil y eficaz para encontrar soluciones en los más diversos órdenes del derecho y atribuirle consecuencias concretas al fenómeno de su existencia y de su actuación en distintos ámbitos como unidad económica*”.

es atribuida a quien resulte ser el responsable de una configuración y de una conducta determinadas. Y ello con un propósito específico, según la naturaleza del bien jurídico que la norma trata de proteger o de los motivos de política legislativa que hayan inspirado aquélla”<sup>6</sup>.

La premisa anterior, a efectos del Derecho del Trabajo, implica necesariamente reconducir nuestra mirada hacia los sujetos de la relación laboral, el empleador y el trabajador, como sujetos de derechos titulares de los derechos y obligaciones que el ordenamiento jurídico les atribuye en dicha calidad, como responsables de la delimitación de dicha relación, que surge con motivo de la prestación de servicios personales en condiciones de subordinación y dependencia.

Ahora bien, aún ante ese escenario, particularmente para el Derecho del Trabajo la empresa se constituye como una fuente material de sus normas y un referente para estructurar elementos básicos de las relaciones colectivas de trabajo, cuya naturaleza jurídica ha sido largamente debatida por la doctrina nacional y comparada<sup>78</sup>.

Sin embargo, en nuestro país la empresa solo en épocas más recientes fue objeto de preocupación del iuslaboralismo, “(...) porque en los últimos años

---

<sup>6</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Ob. Cit. Pág.61.

<sup>7</sup> Excede los alcances del trabajo que se propone examinar estos aspectos ya tratados en BARRERA PEDEMONTÉ, Loreto. “El Concepto de Empresa para el Derecho del Trabajo”, Universidad de Chile, memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, 2004.

<sup>8</sup> En cuanto a la doctrina mercantil comparada, véase MANÓVIL, Rafael Mariano, Op. Cit. Págs. 23 y sgtes.

la creatividad legislativa ha producido normas que regulan algunas de las nuevas modalidades empresariales de uso y organización del trabajo, en un esfuerzo por adecuarse a los nuevos estilos empresariales"<sup>9</sup>. Ello ha posibilitado no solo poner una nueva mirada en las formas que asumen las empresas en tanto organizaciones productivas, sino que también ha permitido instalar nuevas reflexiones sobre su rol y características, en medio de escenarios económicos cada vez más dinámicos y desafiantes en cuanto a las vías para conseguir niveles de estabilidad del actuar empresarial que permitan asegurar niveles de empleo acordes con las estrategias de desarrollo esperables para nuestro país. En este sentido, no resulta extraño abordar un análisis que permita develar la realidad organizativa interna de una especial forma de presentación de las empresas que cuenta ya con visos de consolidación en nuestras relaciones económicas, como lo es el grupo de empresas.

A efectos del presente trabajo, entiendo que la empresa es una organización, pues denota la existencia de una unidad ordenada, compuesta por una diversidad de recursos (personales, materiales e inmateriales) utilizados por el empresario para alcanzar cierta finalidad. Y, también, que este orden de ciertos medios se origina por la actividad del empresario que, como sujeto de derecho, sirve de sustento jurídico a la empresa. Por lo que, a la luz del Derecho, la

---

<sup>9</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. "La Empresa como Unidad Económica". 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015. Pág. 1.

empresa no goza de personalidad independiente o a espaldas del individuo que le da origen.

## **1.2 Contexto histórico de la génesis de los grupos empresariales.**

Los procesos económicos que dan origen a los grupos empresariales tienen relación con el desarrollo de la empresa post fordista que surgió en la segunda mitad del siglo XX, de la mano de la superación de las condiciones de la economía clásica (libre acceso al mercado por parte de oferentes y demandantes, libre acceso a información del mercado, estabilidad de los factores de producción) que hizo necesario un crecimiento de las empresas orientado al predominio en el mercado. Es así como este crecimiento, que se manifestó primeramente como un crecimiento interno, estructurado a través de la sociedad anónima, conlleva luego una progresión hacia el exterior, ya que "(...) la actividad empresarial no es ya realizada en forma separada e individual por cada unidad productiva -ni por cada compañía-, sino que ello ocurre a través de toda suerte de combinaciones de varias de ellas, lo que responde a necesidades técnicas, productivas, de dimensionamiento, de mercado, y no menos a la concentración de riquezas y poder"<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Op. Cit. Pág.16.

El autor brasileño Octavio Bueno Magano, citado por Castello, ya indicaba en el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado en República Dominicana, en 1980, que “(...) a partir del siglo XIX los rasgos de la empresa capitalista pasan a ser los siguientes: adopción de estructuras societarias, la diversificación interna (mediante la ampliación de las actividades productivas) y externa (adquiriendo otras empresas) y la tendencia al agrupamiento, ya sea por concentración de empresas o por la realización de acuerdos”<sup>11</sup>.

Será entonces esta tendencia al agrupamiento la que explica que, producto de la inventiva empresarial y en relación de continuidad con la sociedad por acciones, surja el grupo empresarial o de sociedades, fenómeno que valoriza las ventajas subyacentes en la sociedad anónima de disminución del riesgo y reducción de la responsabilidad; y que se reconoce legalmente por primera vez hacia finales del S.XIX cuando “(...) la ley de New Jersey de 1896 (...) permitió que la *corporation* comparara acciones de otra sociedad”<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> BUENO MAGANO, Octavio. “Grupos Económicos Nacional e Internacionales. Su Responsabilidad en cuanto a los Derechos de los Trabajadores”, En: Los Grupos de Empresas Nacionales y Multinacionales y el Derecho del Trabajo, UNAM, Serie G, Estudios Doctrinales, N°72, México, 1982, pág.49; citado por CASTELLO, Alejandro. “Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo”. 2ª Edición, Montevideo, Uruguay, Ed. Fondo de Cultura Universitaria, 2015, Pág. 21.

<sup>12</sup> GALGANO, Francesco. “Los Grupos Societarios”, Foro de Derecho Mercantil: Revista Internacional, Legis Editores. Bogotá, Colombia. N°1, octubre- diciembre 2003, pág.9.



Sin embargo, una verdadera regulación del fenómeno de los grupos empresariales sólo se efectúa ya avanzado el siglo XX, cuando éste ya se encontraba en pleno apogeo.

Es así como durante el siglo XX, “progresivamente se va instituyendo una lógica de organización que aborrece los entes de grandes dimensiones, a efectos de lograr adaptarse con más facilidad a las exigencias y al cambio constante, así como a la utilización permanente de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación. Sin embargo, junto a la paulatina desaparición de las grandes firmas económicas, industriales y de servicios, se viene también constatando un proceso de concentración o vinculación de capitales que, con el objeto de compartir costes, riesgos e información, involucran a varias empresas independientes en una estructura general común”<sup>13</sup>.

Esto conlleva hacia nuevas formas de agrupamiento empresarial que permiten alcanzar escenarios descentralizados para la actuación económica, con objeto de obtener formas más flexibles de presencia empresarial, de manera que la empresa concentre sus esfuerzos en aquello primordial para el negocio, desprendiéndose de aquellas actividades de carácter más secundario o complementario, a través de la actuación de otras empresas, encomendadas para asumir dichas actividades.

---

<sup>13</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Grupo de Empresas y Derecho Laboral”. En: Revista Ius et Veritas, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. N°26, 2003, pág.245. [en línea] <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16246/16662> [consulta: 10.12.2018]

“(…) La nueva empresa se hiperconcentra y reduce en su núcleo de competencias básicas (*core business*) y, a su vez, los productores de componentes, de máquinas y de servicios, que antaño formaban parte de una misma y única empresa integrada, ahora acuden a la contratación de diversos proveedores, adjudicatarios y subproveedores, entre los que incluye a trabajadores pretendidamente “autónomos”. Las diversas unidades de la empresa (taller, oficina de proyectos, distribución) recurren a trabajadores y competencias externas adquiridas en sistemas de tercerización u *outsourcing*, términos con los que se alude a la transición desde un paradigma instalado -la empresa fordista, integrada verticalmente- hacia un modelo emergente, no completamente delimitado aún y genéricamente denominado post fordista, que se identifica con la organización de forma reticular y los procesos de subcontratación que tienen como núcleo a una gran empresa que construye una “telaraña” de alianzas estratégicas con los subcontratados, en reemplazo de “la fábrica que lo hacía todo”<sup>14</sup>.

En el ámbito nacional, “desde mediados de los ochenta, a la vez que una parte significativa de las empresas públicas fueron privatizadas por la dictadura, comenzó en Chile un proceso de descentralización empresarial que se acentuó después, durante el proceso de transición a la democracia, básicamente porque

---

<sup>14</sup> GARCÍA, Héctor Omar. “La Responsabilidad Laboral en el Marco de las Nuevas Relaciones Interempresariales en la Argentina”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2º Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011, pág. 30.

se mantuvo el modelo económico, aunque con algunas correcciones. La concentración del poder económico -como resultado de las políticas libremercadistas que han llevado a un fuerte retroceso de la distribución del ingreso, fenómeno que no pudieron revertir- aunque sí atenuar- los gobiernos de la coalición de centroizquierda- y la importante llegada de capital extranjero, condujo a una reestructuración del modelo de empresa, a través de la nueva organización de la empresa y la reformulación del modo productivo a través de la tercerización”<sup>15</sup>.

Según López, “la actual tendencia es que una creciente cantidad de empresas adopte *diversidad organizacional* que le permite operar en redes coordinadas entre sí, distribuyendo el total o parte importante de la explotación del giro en una variada gama de firmas que se constituyen en la masa crítica del proceso de producción. Cada día aumenta el número de empresas que trabajan para otras empresas, como proveedoras de servicios e insumos o como contratantes de mano de obra que se empleará en beneficio de otras empresas. (...) También es común que las empresas adopten diversidad jurídica; esto es, que operen mediante varias razones sociales, habitualmente aludida como la

---

<sup>15</sup> TAPIA GUERRERO, Francisco J. “Descentralización empresarial y Responsabilidad Laboral en Chile”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2º Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011, pág.89.

adopción de multirrut, sin que por ello disminuya su ámbito de decisión sobre el giro que se explota”<sup>16</sup>.

De esta forma, la realidad empresarial actual en nuestro país, nos presenta un escenario de consolidación de los grupos empresariales, como forma de organización que permite alcanzar no solo la concentración empresarial, a través del agrupamiento de distintas unidades productivas en un solo centro o unidad, sino que también niveles importantes de descentralización económica, pues a través de la diversidad de empresas se permite también la diversificación de las actividades productivas que pueden explotarse como parte de la empresa. De esta forma, se logran las ventajas propias de los grandes conglomerados empresariales con importantes grados de flexibilidad, a través de la mantención de la diversidad empresarial, lo que permite enfrentar de mejor manera los desafíos que hoy impone el devenir económico, fuertemente presionado por los avances tecnológicos, la apertura internacional de los mercados y la inestabilidad a consecuencia de las crisis económicas.

### **1.3 Elementos que configuran la naturaleza del grupo de empresas.**

Antes de proseguir un análisis que permita dilucidar de qué hablamos al referirnos al grupo de empresas, es necesario adentrarnos en dos fenómenos

---

<sup>16</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “La Empresa como Unidad Económica”. 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015, pág. 1.

que lo explican y que constituyen sus antecedentes más próximos, y que determinan su naturaleza.

### **1.3.1 La concentración empresarial como fenómeno económico.**

La realidad económica demuestra que, en muchas ocasiones, las empresas requieren reunirse en un solo centro, lo que implica que aquellas, antes independientes y autónomas, se reúnen en un solo centro común.

Las causas de los procesos de concentración empresarial pueden ser muy diversas<sup>17</sup>, según Manóvil, “desde la perspectiva económica y de la actividad empresaria del *centro* cuya dimensión y cuyo poder se incrementa, puede comenzarse por destacar tres posibles causas:

1. Lograr el punto óptimo de rentabilidad en función de una producción ampliada, generalmente una producción masiva, siempre que se den las condiciones para una comercialización y una demanda también masivas.
2. (...) Lograr el mejor aprovechamiento de los recursos que ofrece el conjunto de las unidades económicas concentradas, lo que implicará generar movilidad y constantes traslados de aquéllos de una a otra.

---

<sup>17</sup> Un detalle pormenorizado de causas o razones de la concentración empresarial realiza CASTELLO, Alejandro. “Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo”. 2° Edición, Montevideo, Uruguay, Ed. Fondo de Cultura Universitaria, 2015, pág.32 y sgtes.

3. (...) Aprovechar mejor el negocio que presenta un mercado con tendencia al crecimiento de la demanda, aunque el crecimiento de la producción no implique necesariamente una mejora en la estructura de los costos<sup>18</sup>.

De esta forma, se instaura la *concentración empresarial* que dicho autor define como “el proceso que conduce a la unificación de empresas, hasta entonces independientes, en nuevas unidades económicas para formar empresas cada vez mayores y, con ello, simultáneamente, a la disminución del número de empresas independientes en un mercado determinado y aún en el conjunto de una economía”<sup>19</sup>.

De ello se desprende que, “empresas que existían y actuaban en forma autónoma y separada unas de las otras, aparecen luego relacionadas por algún tipo de vínculo (económico o jurídico) con características de duración e intensidad, de naturaleza y contenido distintos a la mera relación contractual que pudieran haber establecido ocasionalmente entre ellas en el mercado”<sup>20</sup>. Por lo que lo relevante será que las diversas unidades empresariales tendrán detrás un solo centro de imputación, dominio y decisión, de carácter común, y que les brinda unidad. De dicha unidad se desprenderá una sola actuación o una actuación coordinada hacia ciertos fines determinados en beneficio del conjunto, que denota la presencia de una sola empresa que aumenta su tamaño mientras

---

<sup>18</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Op. Cit. Pág.90.

<sup>19</sup> Ob. Cit. Pág.66.

<sup>20</sup> CASTELLO, Alejandro. “Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo”. 2° edición. Montevideo, Uruguay. Ed. Fondo Cultura Universitaria, 2015, pág.18.

más unidades puede incorporar a la lógica de relacionamiento, que se establece con carácter permanente.

De esta forma, “(...) tradicionalmente, el fenómeno de concentración empresaria tenía como resultado final una disminución cuantitativa de las unidades productivas, en tanto éstas se integraban en una unidad mayor que tenía la calidad de centro o de empresa madre. Por esa vía, la concentración empresaria iba generando progresivamente la creación de una megaempresa. Así nació el tipo societario “sociedad anónima”, como forma de poder concentrar y reunir capitales en una sola entidad”<sup>21</sup>.

Por ello, el grupo de empresas resulta en parte de este fenómeno de concentración empresarial, pues como ha indicado Arce, “el fenómeno de concentración capitalista personifica al conjunto y a la causa, mientras que el grupo de empresas no es más que su subconjunto a la vez que su efecto”<sup>22</sup>.

En cuanto causa, Esteve ha indicado que “(...) las exigencias de un sistema económico caracterizado por mercados internacionales, necesidad de grandes inversiones, evolución tecnológica constante, etc. plantearon nuevos retos a la estructura empresarial típica: la empresa societaria. En una primera escala de evolución, la empresa societaria trató de responder a estas nuevas condiciones mediante una expansión interna. Sin embargo, esta técnica pronto

---

<sup>21</sup> Ibídem.

<sup>22</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Ob. Cit. Pág.246.

acarreó problemas porque, cuando el crecimiento de una empresa alcanzaba ciertos niveles, inmediatamente implicaba complejos problemas organizativos, resultaba ineficiente económicamente y suscitaba problemas de competencia. En consecuencia, surge una maniobra de expansión externa, donde una estructura empresarial adecuada son los grupos de empresas. Y es que los grupos permiten aprovechar tanto las ventajas de las grandes empresas como de las pequeñas. De un lado, la fragmentación empresarial supone obtener las propiedades de las pequeñas empresas, que tienen una estructura más flexible que les permite adaptarse con mayor facilidad a las crisis económicas cíclicas o a los aumentos y disminuciones de la demanda, y, de otro lado, combinar las ventajas de la gran empresa, al establecerse relaciones de colaboración entre las organizaciones productivas”<sup>23</sup>.

Dicho crecimiento hacia el exterior, obtenido bajo la misma lógica de concentración empresarial permite alcanzar un nuevo escenario, el de aquellas empresas que pasan a formar parte de una misma realidad empresarial, unidad de carácter permanente que constituye un solo centro de acción empresarial, pero que siguen contando con su propia individualidad jurídica, lo que aporta ventajas orientadas hacia la flexibilidad organizativa y económica.

---

<sup>23</sup> ESTEVE SEGARRA, Amparo. “Grupos de Empresas: Efectos de las Transformaciones Empresariales sobre el Derecho del Trabajo”. En: Revista Quaderns de Ciéncies Socials, Universidad de Valencia, España, N°10, 2003, pág. 8 [en línea] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=827019> [http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS\\_10.pdf?sequence=1](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS_10.pdf?sequence=1) [consulta: 31.05.2018]



En este sentido, para Castello los grupos de empresas constituyen una forma secundaria de concentración empresarial, en tanto el grupo “(...) mantiene su propia organización e individualidad, pero quedan sometidas a las directivas centralizadas de una de ellas”<sup>24</sup>. De esta manera, podemos diferenciarlos de la concentración empresarial de carácter primario, asociada a las fusiones de empresas, donde finalmente se constituye una sola organización empresarial, dejando de existir aquellas unidades que le dieron origen.

Señala dicho autor que la característica predominante en los procesos de concentración empresarial es “(...) la falta de autonomía en la decisión de las empresas concentradas. El agente concentrador ejerce con un grado variable de intensidad ese poder de decisión, controla y determina la actividad de aquella. Si ello ocurre en forma estable y con sustento en algún tipo de vínculo jurídico o económico, puede hablarse de una estructura jurídica que da lugar a un *grupo de empresas*. Para que ésta sea tal, requiere de una *unidad de decisión económica* que resulte de la propia estructura empresarial plural y del *control* que se establece sobre las empresas agrupadas”<sup>25</sup>.

Asimismo, según Manóvil, el modo más natural de crear un grupo de sociedades será la participación que una sociedad adquiere o posee en otra sociedad<sup>26</sup>. De modo que, “(...) la sociedad que participa en otra ejerce el control

---

<sup>24</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.24.

<sup>25</sup> Ob. Cit. Pág.27.

<sup>26</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Ob. Cit. Pág.128.

o el dominio sobre la sociedad participada ejerciendo el poder que precisamente le otorga su participación”<sup>27</sup>.

En este caso, puede producirse una integración de empresas en una única unidad, siendo la fusión el grado más intenso de concentración empresarial. Asimismo, puede ocurrir que se trate de una escisión, esto es, un caso de división de una empresa que puede ser instrumento de concentración empresarial cuando va acompañada de una fusión. Y, por otro lado, están los casos de filialización, que suponen “(...) la creación de un grupo de empresas mediante la división o fraccionamiento de una empresa, que da paso a varias empresas, cada una de las cuales continúa desarrollando separadamente una parte de lo que antes era una sola y unitaria actividad”<sup>28</sup>.

Sin embargo, también existen métodos contractuales para alcanzar escenarios de concentración económica, que se logran a través de vínculos de coordinación entre las empresas, entre los cuales se encuentran la cooperación, colaboración y co-regulación entre empresas, como el *joint venture*, las agrupaciones o uniones temporales, los consorcios y los grupos de interés económico.

Por último, es posible que la concentración económica se alcance a través de una modalidad personal, derivada de “(...) las relaciones informales (no

---

<sup>27</sup> Op. Cit. Pág.132.

<sup>28</sup> Ibídem, pág.27.

contractuales) de las personas físicas que integran distintas empresas, que por variadas razones pueden llegar a tener influencia sobre las decisiones empresariales”<sup>29</sup>. En este caso, un ejemplo típico está dado por los *interlocking directorates* o directorios entrecruzados, “(...) que consisten en acuerdos no formales, por los cuales quienes controlan diversas empresas se ponen de acuerdo en qué representantes de todas y cada una de ellas participarán en los directorios de las demás”<sup>30</sup>.

En todos estos casos, independiente del medio que se utilice para alcanzar la concentración empresarial, lo característico será la reunión de diversos entes empresariales, de forma permanente, en una sola unidad o centro cuya estructura y forma de relacionamiento devela una nueva realidad empresarial, un nuevo centro de decisión económica que va más allá de aquellas entidades empresariales con confluyen o forman parte del conglomerado.

### **1.3.2. La descentralización productiva.**

Por otra parte, en las dos últimas décadas del siglo XX, “los cambios económicos y tecnológicos trajeron la fragmentación del ciclo productivo y la búsqueda de una ventaja competitiva para las empresas, a partir de la realización exclusivamente de competencias esenciales, centrales o nucleares. De esta

---

<sup>29</sup> Ob. Cit. Pág.29.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

forma, la empresa ha apostado a la reducción de su plantilla y ha desplazado funciones que antes se solían desarrollar en su seno, delegándolas en empresas que ofrecen un mejor precio. Consecuentemente, las empresas adoptan muchas veces una estructura organizativa en “red” u horizontal, con vinculaciones más o menos estables con empresas satélites que le proveen servicios, lo que permite una organización más flexible y adaptable a las circunstancias del mercado”<sup>31</sup>.

Así, los grupos de empresas son también expresión de una forma de descentralización productiva, pues “(...) encuentran su camino a la flexibilidad, precisamente, en el carácter independiente de cada una de las unidades que las conforman. En efecto, a diferencia de lo que ocurre en los casos de descentralización interna, estas unidades gozarán de autonomía jurídica, de un mínimo de independencia económica (entiéndase, hasta los márgenes impuestos por los objetivos de la unión) e incluso puede que aquellas no se relacionen con miras a un objetivo productivo”<sup>32</sup>.

El surgimiento de este nuevo tipo de empresa supuso superar el modelo de gran empresa unitaria, en tanto “(...) la figura de la gran empresa -ha escrito Fernando Valdés en un ensayo que tuvo amplio eco en Argentina- con miles de trabajadores socialmente cohesionados por el ejercicio de la acción sindical y los intereses comunes- ha sido sustituida por una nueva generación de organizaciones empresariales cuya estructura rememora la red de telaraña, en

---

<sup>31</sup> Ob. Cit. Pág.95.

<sup>32</sup> ARCE, Elmer. Ob. Cit. Pág.247.

cuyo epicentro en encuentra la empresa matriz, casi “hueca” en efectivos humanos, en el primer círculo concéntrico se hallan las empresas nacidas de procesos de filialización que, diversificadas por líneas de negocio o de actividad, reducen drásticamente el número de trabajadores y, a su vez, actúan como empresas principales de un universo de empresas auxiliares en las que los empleos se prestan bajo títulos muy diversos (dependiente, cooperativo y autónomo)”<sup>33</sup>.

Como ejemplifican Desdentado Daroca y Desdentado Bonete, “(...) la red en el ámbito laboral puede instrumentarse de diversas formas. La primera es el abastecimiento externo (*outsourcing*), la externalización. Es una descentralización productiva que opera normalmente a través de dos vías jurídicas: 1º) recurriendo a la contratación externa de obras o servicios (contratas, subcontratas, arrendamiento de servicios, etc.) y 2º) a través del suministro puro y simple de personal desde el exterior (ETT y otras formas de colaboración empresarial). La segunda fórmula supone una opción más radical, que afecta a la concepción de la propia estructura organizativa del proyecto empresarial que opta por la red como forma de organización”<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> VALDÉS DAL RÉ, Fernando. “Descentralización productiva y desorganización del derecho del Trabajo”, Revista Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 2002, pág.695, citado por GARCÍA, Héctor Omar. Ob. Cit. pág. 29 y ss.

<sup>34</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. “Grupos de Empresas y Despidos Económicos”. 1º Edición. Valladolid, España, Thomson Reuters, Lex Nova, 2014, pág. 25.

Es así como el grupo de empresas constituye un grado mayor de descentralización radicado en la organización misma, que asume la lógica de una red de empresas independientes desde el punto jurídico, pero altamente coordinadas para la realización de los fines de la unidad o del centro de decisión que deviene como nueva estructura empresarial, pues más allá de cada una de ellas se encuentra el grupo entendido como realidad organizativa que es más que la mera suma de los patrimonios de las sociedades que lo conforman, generando una nueva empresa, el grupo.

De esta forma, “(...) el renovado mecanismo de producción asume una doble conformación determinada por fuerzas que se orientan en sentido contradictorio. En la cumbre del sistema -donde se decide todo cuanto se refiere a la empresa, a sus finanzas y a su gestión- se observa un fuerte proceso “dictatorial”, que asume distintas formas desde el paternariado genérico a múltiples funciones o adquisiciones de empresas, con la finalidad de dotarse de la fortaleza y todo lo que resulte necesario para la competición global. En cambio, en la base de la pirámide se da una intensificación inédita de los programas de fragmentación organizacional y empresarial, con modelos de externalización que penetran en cada vez más actividades de la propia empresa”<sup>35</sup>.

Por ello, se ha indicado que, “(...) en conclusión, el grupo, a través de la red, permite una dirección económica unitaria, pero al mismo tiempo evita una

---

<sup>35</sup> GARCÍA, Héctor Omar. Ob. Cit. pág. 29 y ss.

concentración excesiva de la acción empresarial en el marco de un solo establecimiento. En este sentido, puede hablarse de una “concentración flexible”, a través de dos procesos complementarios: 1) uno de descentralización, sacando fuera de la sociedad originaria una serie de unidades empresariales antes incluidas en esa sociedad o creando nuevas entidades con personalidad independiente para desarrollar una serie de actividades que podrían haber sido objeto de una explotación centralizada dentro de la sociedad originaria; y 2) otro de coordinación, estableciendo una serie de vínculos -patrimoniales, organizativos y/o personales- que permiten articular la unidad de dirección entre las sociedades que integran el grupo, de forma que el proceso de descentralización no se traduzca en una pérdida del control de las unidades descentralizadas”<sup>36</sup>.

En este sentido, los grupos de empresa constituyen una realidad bifronte, es decir, con dos frentes determinados, por un lado, por fuerzas centrífugas o de coordinación, denotativas de una concentración empresarial de tipo secundario, que permite que las distintas empresas que lo forman mantengan su independencia jurídica y, por otro lado, fuerzas centrípetas, que demuestran el proceso de descentralización interna que se alcanza través de su propia estructura, articulada como una red de empresas que siguen siendo autónomas en ciertos aspectos, pero responden a un solo centro de decisión.

---

<sup>36</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. Ob. Cit., Pág.26.

De la manifestación de estas fuerzas es que se aprecia que los grupos de empresas se muestran de múltiples formas organizativas, sin responder completamente a alguna de las categorías dentro de la amplia gama que delimitado la doctrina comparada, sino que como una realidad combinada de categorías posibles, que siempre tendrá como rasgo distintivo el traslado del poder de decisión empresarial hacia otro ente o más allá de la esfera de la sociedad que sustenta la empresa, hacia un nuevo centro de decisión que es el grupo de empresas.

#### **1.4 Grupos empresariales en Chile. Sus orígenes y regulaciones legales en otras ramas del Derecho.**

##### **1.4.1. Antecedentes.**

En primer término, resulta un obstáculo para la determinación de los orígenes de los grupos empresariales en Chile el hecho que no exista una tradición de historia empresarial en nuestro país<sup>37</sup>, en circunstancias que resultan necesarios los antecedentes históricos para la comprensión de su propia naturaleza como organización de medios y de las interacciones que las empresas y empresarios sostienen con el ámbito político, económico y social.

---

<sup>37</sup> Sobre las causas de esta falta de tradición histórica empresarial véase LLORCA- JAÑA, Manuel y BARRÍA TRAVERSO, Diego. "Introducción. Historia Empresarial en Chile en el Siglo XXI". En: Empresas y Empresarios en Chile:1930-2015. (Eds.) Manuel Llorca-Jaña y Diego Barría T. 1° Edición, Santiago, Editorial Universitaria, 2017. Pág.10.



Sin embargo, puede indicarse, a partir de algunos estudios desde la ciencia económica, que esta forma de organización empresarial en su dimensión nacional cuenta con sus primeros antecedentes históricos desde el S. XIX., presentándose de una manera más evidente a partir de la segunda mitad del S. XX., época en que surgen los primeros grupos económicos de carácter tradicional.

“Al igual que en la mayor parte de los países latinoamericanos, el origen de los grupos chilenos se remonta a la etapa de integración del país al mercado mundial, entre mediados del S.XIX y principios del S. XX. tras el fin de la Primera Guerra Mundial el proceso de formación de grupos continuó, pero en el marco de una economía cerrada y protegida en la cual el Estado asumió un rol clave en la asignación de recursos y en el que las grandes firmas privadas compartieron el escenario económico con las empresas públicas, prosperando en un contexto de altos aranceles y subsidios estatales”<sup>38</sup>.

Dicho marco de actuación para los grupos empresariales tendría un cambio radical luego del gobierno militar, pues a partir de 1973, se redujo el rol del Estado en la economía, fortaleciendo como contrapartida a la empresa privada. Dicho objetivo dio lugar a un proceso privatizador que, desde comienzos de la década de 1980, supuso la devolución al sector privado de empresas

---

<sup>38</sup> BARBERO, María Inés. “Las Multinacionales Chilenas: Contextos, Trayectorias, Estrategias”. En: Empresas y Empresarios en Chile:1930-2015. (Eds.) Manuel Llorca-Jaña y Diego Barría T. 1° Edición, Santiago, Editorial Universitaria, 2017. Pág.247.

expropiadas entre los años 1970 y 1973 y la venta de empresas públicas, así como también la privatización de grandes empresas estatales, creadas o nacionalizadas por ley, antes de 1970.

“Tanto las privatizaciones como la apertura de la economía generaron importantes cambios en la estructura del sector corporativo chileno. La apertura afectó negativamente a los grupos orientados a la sustitución de importaciones, beneficiando en cambio a los relacionados con la exportación de recursos naturales, a aquellos con mejores lazos con el sector financiero y a las empresas comerciales. Las privatizaciones, por su parte, significaron una gran oportunidad para los grupos que contaban con acceso a recursos financieros y contribuyeron a incrementar el grado de concentración de la economía de Chile”<sup>39</sup>.

De esta forma, y a partir de la década de 1990 puede apreciarse una consolidación de los fenómenos económicos que subyacen o posibilitan el crecimiento de los grupos de empresas, pues no solo se incrementan los grados de concentración empresarial, sino que aumenta el acceso de nuevos mercados internacionales, se mejora el acceso a recursos financieros y se consolidan ciertos sectores productivos que adoptan particularmente esta forma organizativa, como el sector comercio, particularmente de interés a efectos del presente trabajo.

---

<sup>39</sup> *Ibíd.*

#### **1.4.2. Primeras regulaciones. El grupo de empresas ante el Derecho Comercial.**

Dado el escenario económico proclive a la acción empresarial privada, la apertura a los mercados y el apogeo de la inversión extranjera no es de extrañar que la primera rama del Derecho que se preocupó por brindar una regulación a la actuación de los grupos empresariales haya sido el Derecho Comercial. A través de normas específicas, se reglamenta el fenómeno del grupo de sociedades o grupo de empresas a propósito de sus propios ámbitos de regulación.

Es así como, “a partir de la crisis del sistema financiero del año 1982, la legislación chilena ha venido incorporando una serie de exigencias en materia de inversión, control, grupos empresariales y personas relacionadas, todas orientadas a regular los efectos de la concentración económica y crediticia que originó precisamente la crisis de la banca en aquella época. La Ley Nº 18.660 por lo mismo (D.O. de 20 de octubre de 1987), agregó el Título XV de la Ley de Mercado de Valores –LMV–, artículos 96 a 102, con el concreto propósito de reconocer la existencia –primero– y de regular los alcances –después– de un fenómeno que si bien venía observándose hace mucho en la práctica societaria chilena y comparada, no había sido abordado aun por el legislador<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> JEQUIER LEHUEDÉ, Eduardo. “Premisas para el Tratamiento de los Grupos Empresariales y Administradores de Hecho en el Derecho Chileno”. En: Revista Chilena de Derecho, vol. 41 Nº 1, 2014, pág. 121. [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372014000100006&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372014000100006&script=sci_arttext) [consulta: 31.03.2019]

“Derivado precisamente del fenómeno de las personas y empresas relacionadas, la concentración económica y la conformación de grupos empresariales constituye una consecuencia natural y en cierto modo espontánea de la actividad económica, cuyas manifestaciones más radicales se encuentran ya en los postulados del *laissez faire* del liberalismo clásico del siglo XIX. Tales principios, atemperados por cierto a través del rol tutelar que el modelo económico neoliberal le asigna al Estado en materia económica, se recogen actualmente en Chile a través de normas constitucionales y legales que, lejos de prohibir la formación de grupos de empresas, apuntan a reconocer su licitud y a revelar desde allí su existencia y composición”<sup>41</sup>.

#### **1.4.2.1. Aspectos previstos por la Ley de Mercado de Valores.**

La Ley de Mercado de Valores, N°18.045, en su artículo 96, define al grupo empresarial de la siguiente manera:

“Grupo 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

---

<sup>41</sup> JEQUIER LEHUEDÉ, Eduardo. Ob. Cit., pág.122.

riesgos financieros comunes en los créditos que se les otorgan o en la adquisición de valores que emiten”.

La misma norma añade:

“Forman parte de un mismo grupo empresarial:

a) Una sociedad y su controlador;

b) Todas las sociedades que tienen un controlador común, y este último, y

c) Toda entidad que determine la Superintendencia considerando la concurrencia de una o más de las siguientes circunstancias:

1. Que un porcentaje significativo del activo de la sociedad está comprometido en el grupo empresarial, ya sea en la forma de inversión en valores, derechos en sociedades, acreencias o garantías;

2. Que la sociedad tiene un significativo nivel de endeudamiento y que el grupo empresarial tiene importante participación como acreedor o garante de dicha deuda;

3. Que la sociedad sea miembro de un controlador de algunas de las entidades mencionadas en las letras a) o b), cuando este controlador corresponda a un grupo de personas y existan razones fundadas en lo dispuesto en el inciso primero para incluirla en el grupo empresarial, y

4. Que la sociedad sea controlada por uno o más miembros del controlador de alguna de las entidades del grupo empresarial, si dicho controlador está

compuesto por más de una persona, y existan razones fundadas en lo dispuesto en el inciso primero para incluirla en el grupo empresarial<sup>42</sup>.

Tal configuración revela que para el legislador comercial la existencia de los grupos de empresas es una forma lícita de agrupación económica, dentro del marco normativo dispuesto. Se pone relevancia en los deberes de información de las entidades participantes ante la Superintendencia de Valores y Seguros, hoy Comisión para el Mercado Financiero<sup>43</sup> respecto de las operaciones que se realizan entre las personas relacionadas, tanto naturales como jurídicas.

La disposición legal reseñada establece, en primer término, un criterio general presuntivo para establecer cuándo se está en presencia del grupo, asumiendo un criterio orgánico que presume la existencia del grupo a partir del cumplimiento de los presupuestos normativos. Pero también alberga la posibilidad de que sea la Comisión la que resuelva el problema de la determinación de su existencia mediante una declaración administrativa que califique como tal a cualquier entidad, sobre la base de los hechos que la misma norma prevé. Por otro lado, es perfectamente plausible que se establezca la existencia de un grupo empresarial por medio de una resolución judicial cuando se controvierta acerca de si concurren sus presupuestos en una situación concreta.

---

<sup>42</sup> Ley N°18.045, de 22.10.1981, Ley de Mercado de Valores, [en línea] <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29472> [consulta: 31.03.2019]

<sup>43</sup> La Ley N°21.000, de fecha 23.02.2017, Crea la Comisión para el Mercado Financiero, en reemplazo de la Superintendencia de Valores y Seguros.

Resulta interesante examinar que el legislador, a lo largo del Título XV de la ley, defina la calidad de controlador, los principales de criterios de dominación y las formas en que aquella posición dominante puede ser adquirida. Por ser una materia que excede el ámbito estrictamente laboral, no se realizará un examen exhaustivo de estas normas sino que trataremos extraer aquellos elementos que resulten relevantes a efecto de dar fisonomía jurídica al fenómeno grupal en nuestro país; dígase al mismo tiempo que dicha regulación tiene alcance limitado<sup>44</sup>, por lo cual constituye una visión parcial del fenómeno empresarial que subyace en los grupos de sociedades, los cuales pueden estar formados no sólo por sociedades anónimas.

En relación con la calidad de controlador, cabe señalar que la ley lo identifica con la persona natural, que por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, participa en la propiedad de una sociedad de tal modo, que puede asegurarse la mayoría de votos en la junta de accionistas, eligiendo a la mayoría del directorio o que puede designar al administrador o representante legal de la empresa; además se agrega que la situación de poder que ejerce puede darle la aptitud necesaria a fin de influir decisivamente en la administración de la sociedad. Esta influencia decisiva también puede alcanzarse con participaciones

---

<sup>44</sup> La Ley de Mercado de Valores regula la oferta pública de valores y sus respectivos mercados e intermediarios, los que comprenden las bolsas de valores, los corredores de bolsa y los agentes de valores; las sociedades anónimas abiertas; los emisores e instrumentos de oferta pública y los mercados secundarios de dichos valores dentro y fuera de las bolsas, aplicándose este cuerpo legal a todas aquellas transacciones de valores que tengan su origen en ofertas públicas de los mismos o que se efectúen con intermediación por parte de corredores o agentes de valores.

menores al 50%, siempre que se reúnan los requisitos previstos por la ley. De ellos se deriva que nuestra ley distingue entre el control y la influencia dominante; si bien la doctrina en general los ve como términos alusivos a una misma situación fáctica de dirección. Se visualizan así los rasgos más distintivos de la dominación, característica que en definitiva permite determinar la conducción de la empresa dominada a través de una dirección unitaria, ya sea porque se elige a la totalidad o mayoría de los miembros del órgano de administración o porque se influye de manera decisiva en aquel.

Por otro lado, ello solo es posible debido al porcentaje significativo que el sujeto dominante tiene en el activo de la sociedad subordinada, a la existencia de un acuerdo de actuación conjunta o a una situación de hecho que permite que los accionistas minoritarios alcancen una posición predominante; se reconocen con ello las principales vías para conseguir el estado de subordinación requerido para dar vida al grupo: la participación en el capital, la existencia de un convenio y la situación de hecho favorable quienes, por lo general, no están en condiciones de ejercer poder dentro de la sociedad.

Mención especial debe hacer respecto de la fiscalización llevada a cabo por la Comisión la cual, en complementación con los deberes de información requeridos a estas entidades, elabora mensualmente un listado sobre los grupos



empresariales conformados por sociedades anónimas inscritas en el Registro de Valores, según se dispone en la Circular N°1.664, del mismo organismo<sup>45</sup>.

#### **1.4.2.2. Los grupos de sociedades en la Ley sobre Sociedades Anónimas.**

La Ley sobre Sociedades Anónimas, N°18.046<sup>46</sup>, se refiere también a los grupos de empresas en el Título VIII al establecer los conceptos de sociedad matriz, filial y coligada, propios de los grupos que se originan en una participación en el capital. En este sentido, brinda más bien una regulación general sobre la estructura de los grupos que un análisis pormenorizado de las consecuencias que trae aparejada la formación de un grupo de empresas.

Su artículo 86 define la sociedad filial como:

“(…) aquella en la que ésta (la sociedad matriz) controla directamente o a través de otra persona natural o jurídica más del 50% de su capital con derecho a voto o del capital, si no se tratare de una sociedad por acciones o pueda elegir o designar o hacer elegir o designar a la mayoría de sus directores o administradores”.

---

<sup>45</sup> Al mes de febrero de 2019, se registran 120 grupos empresariales, públicos y privados. [en línea] <http://www.cmfchile.cl/portal/principal/605/w3-propertyvalue-18651.html> [consulta: 31.03.2019]

<sup>46</sup> Ley N°18.046, de 22.10.1981, Ley sobre Sociedades Anónimas, [en línea] <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29472> [consulta: 31.03.2019]

Este concepto sirve, por oposición, para configurar lo que debe entenderse por sociedad matriz.

Por su parte, el artículo 87 se refiere a la sociedad coligada de una sociedad anónima como: “(...) aquella en la que ésta, que se denomina coligante, sin controlarla, posee directamente o a través de otra persona natural o jurídica el 10% o más de su capital con derecho a voto o del capital, si no se tratare de una sociedad por acciones, o pueda elegir o designar o hacer elegir o designar por lo menos un miembro del directorio o de la administración de la misma”.

Es perfectamente lícito, y sucede con frecuencia, que existan inversiones por parte de una sociedad en sus filiales o coligadas o incluso existan operaciones entre estas, solo que en ese caso surge la obligación de confeccionar un balance consolidado, informando además sobre aquellas inversiones en la memoria anual. Lo único que se ha prohibido es la participación recíproca en los respectivos capitales, esto es, una filial no puede participar en el capital de una coligada y viceversa, como tampoco pueden participar una u otra en el capital de su matriz, ni siquiera de manera indirecta; con lo cual no es posible que los grupos de empresa adopten una estructura de dominación circular. Tal prohibición tiene la ventaja de clarificar los vínculos existentes dentro del grupo, e incluso se extiende más allá del ámbito de la sociedad por acciones, pues aquellas empresas integrantes de un grupo en el cual se encuentra una sociedad anónima tampoco pueden participar de manera recíproca en los capitales involucrados.

## **2. Definición y características de los grupos de empresas en materia laboral.**

“Si bien los *grupos económicos* constituyen un fenómeno de abordaje y preocupación recientes en el Derecho del Trabajo, como lo hace notar Monereo Pérez su problemática puede considerarse como una complejización de los tradicionales problemas de juridificación del fenómeno “empresa” en un contexto caracterizado por la globalización de la economía y por un escenario marcado por las estrategias de flexibilidad de las empresas”<sup>47</sup>.

No es de extrañar entonces que, tratándose de una realidad compleja que se presenta cada vez más de variadas formas, la aproximación a un concepto unitario resulte de difícil abordaje.

### **2.1. Concepto de grupo empresarial.**

De otro lado, y dado que, a nivel internacional, no ha existido una respuesta unívoca frente al reconocimiento de los grupos de empresas, dándose mayormente un escenario de no regulación legal sino de reconocimiento solo por parte de la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales; para conceptualizar el

---

<sup>47</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis. “La Teoría de los Grupos de Empresas y el Derecho del Trabajo”, Ed. Comares, Granda, 1997, pág.3, citado por CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit, pág.89.

fenómeno de los grupos de empresas será necesario recurrir a lo indicado por los juristas.

Es así como, en el sistema jurídico chileno, Tapia Guerrero ha indicado que “la organización empresarial a través de los grupos de empresas, tiene como antecedente el desmembramiento de la antigua matriz en torno a la cual, pasaron a girar las restantes, sea que se haya tratado de filiales o de empresas adquiridas por la matriz. Por lo mismo es que la identificación del grupo de empresas se daba en términos jurídicos, a partir de la conjunción que éstas presentan por las relaciones de propiedad, pero también en un sentido organizativo, dependiendo de la distribución de giros ordenados a la obtención de logros corporativos que al final se expresan en los resultados consolidados de las mismas”<sup>48</sup>.

En este sentido, Alcalde Rodríguez destaca como elemento central de esta forma asociativa “(...) la existencia de un núcleo de poder o decisión en torno al cual se organizan diversas entidades, generalmente bajo la estructura de sociedades anónimas, las cuales, si bien mantienen su propia personalidad jurídica, responden no obstante a un objetivo que es común a todas ellas y cuya prosecución constituye su finalidad esencial”<sup>49</sup>.

Tanto Aylwin Chiorrini, Rojas Miño y Palomo Vélez, señalan que los grupos de empresas están formados por sociedades o empresas que, aunque

---

<sup>48</sup> TAPIA GUERRERO, Francisco J. Ob. Cit. Pág.93.

<sup>49</sup> ALCALDE RODRÍGUEZ, Enrique: “Los Grupos Empresariales”. En: Revista Actualidad Jurídica. Universidad del Desarrollo. Santiago, Chile. Año III, N°6, Julio 2002, pág.203.

formalmente independientes, actúan bajo una dirección unitaria, lo que les proporciona cierta unidad económica que origina una separación entre la realidad material y las formas jurídicas<sup>50</sup>.

En cambio, para Ugarte Cataldo, “en el grupo de empresas, no existe el problema de evasión de la condición de empleador, porque cada una de ellas es una estructura de mando y subordinación genuinas; el problema es, en rigor, el del control o dirección económica de una de las sociedades respecto de las restantes personas jurídicas, y cómo encontrar un centro de imputación jurídica que opere en sustitución total o parcial del empleador. Es decir, el problema central es cómo superar la figura del empleador, para encontrar una unidad jurídica superior -la empresa de grupo-, a la que convertir en un nuevo centro de imputación laboral”<sup>51</sup>.

En la doctrina comparada, el fenómeno de los grupos de empresas se ha definido por Sala Franco como “un fenómeno complejo debido a la variedad de formas con las que se presenta. El elemento característico de los grupos reside en que las empresas que los integran, si bien son independientes entre sí desde

---

<sup>50</sup> Ver AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Derecho Chileno del Trabajo”. 1° Edición, Ed. Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2006. Pág.19 y PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. “Los Grupos de Empresas y los Derechos Colectivos en Chile. Evidencia de la Fragilidad del Sistema Normativo Vigente”. En: Primer Encuentro Peruano-Chileno-Urugayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 1° Edición, Edit. El Búho, 2015, págs.336 y ss.

<sup>51</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. “El Concepto Legal de Empresa y el Derecho Laboral: Cómo Salir del Laberinto”. En: Revista Chilena de Derecho Privado, Santiago, Chile, N°20, Julio 2013, pág. 188. [en línea] <file:///D:/TESIS/CONCEPTO%20LEGAL%20DE%20EMPRESA%20José%20Luis%20Ugarte.pdf> [consulta: 14.08.2017]

la perspectiva jurídico formal, actúan con criterios de subordinación entre ellas, lo que permite deducir la existencia de cierta unidad económica, lo que implica una separación entre la realidad jurídica y la realidad económica. En los grupos de empresas hay siempre, pues, dos elementos comunes: un capital y una dirección”<sup>52</sup>.

Por otra parte, Javillier señala que, pese a la existencia de sociedades jurídicamente distintas, la unidad económica y social resulta de la presencia de dos elementos constantes: una dirección común y un trabajo similar o, en su defecto, condiciones de trabajo similares.<sup>53</sup>

En cambio, Palomeque Vélez, ve en el grupo de empresas una forma de estructura empresarial compleja, pues “una dirección económica unitaria, la del grupo empresarial, se proyecta sobre el conjunto de las empresas agrupadas dentro del mismo: pluralidad de empresas, personas físicas o jurídicas, provista cada una de su propia personalidad diferenciada e integradas entre sí por su sometimiento a un vínculo empresarial común. Al servicio de cuya operación de agrupamiento económico y descentralización productiva, frente a la lógica tradicional del crecimiento dimensional de la empresa, se alinean por cierto las numerosas fórmulas jurídicas que ofrece el Derecho Mercantil de sociedades

---

<sup>52</sup>SALA FRANCO, Tomás. “Descentralización Laboral y Responsabilidad Empresarial en España”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2º Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011, pág.203.

<sup>53</sup>JAVILLIER, Jean Claude. “Derecho del Trabajo”. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1982, citado por CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.134.

para el alumbramiento de las “grandes-pequeñas empresas” de nuestro tiempo”<sup>54</sup>.

Por su parte, Desdentado Bonete y Desdentado Daroca señalan que el grupo de sociedades, entendido como empresa unitaria, sólo surge, por tanto, cuando existe una efectiva dirección económica unitaria. No es, pues, el control sino la dirección única la que define al grupo<sup>55</sup>.

Por último, Castello indica que “el grupo de empresas puede definirse como 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 o más personas físicas o jurídicas, con independencia de la forma jurídica u organizativa que adopten (centralizada o descentralizada) y actúen bajo una dirección económica unificada”<sup>56</sup>.

Como puede desprenderse de las definiciones citadas, pueden distinguirse dos elementos configurativos del grupo de empresas a efectos laborales, por un lado, la relación de dominación o dependencia y la dirección unitaria. Esta última, finalmente, se traduce en el ejercicio efectivo de la potencial influencia o poder envuelto en el control o dependencia que permite que aquellas

---

<sup>54</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “La Responsabilidad del Empresario en Organizaciones Complejas de Empresas”. En: El Empresario Laboral. Estudios Jurídicos en Homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su Jubilación. 1º Edición, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2010, pág. 224.

<sup>55</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. “Grupos de Empresas y Despidos Económicos”. 1º Edición. Valladolid, España, Thomson Reuters, Lex Nova, 2014, pág. 29.

<sup>56</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.159.

empresas, en principio autónomas e independientes pasen a formar parte de una unidad, el grupo, cristalizada a través de una sola dirección económica con efectos en materia laboral.

De los conceptos reseñados puede desprenderse que el grupo de empresas constituye una realidad de carácter dual, por un lado, existe desde el punto de vista económico una sola empresa<sup>57</sup>, al quedar en manos de un solo sujeto la dirección y coordinación de la acción del resto de las organizaciones que integran el grupo y, por otro, se vislumbra desde el punto de vista jurídico una pluralidad de organismos autónomos, cada uno con su propia personalidad de derecho.

Es así como, “(...) la empresa de grupo o grupo de empresas se ofrece ciertamente como el soporte institucional paradigmático de las empresas de estructura compleja. Dentro de la cual, una dirección económica unitaria, la del grupo empresarial, se proyecta sobre el conjunto de las empresas agrupadas dentro del mismo: pluralidad de empresas, personas físicas o jurídicas, provista cada una de su propia personalidad diferenciada e integradas entre sí por su

---

<sup>57</sup> En este sentido, Castello citando a Aragón Medina señala que, en su acepción económica, el grupo de empresas hace referencia a un conjunto de empresas estructuradas bajo un único centro de decisión, cumpliendo tres requisitos básicos:

- a) que exista una unidad de empresas, mediante la toma de participaciones de una empresa matriz sobre el resto, creando un lazo de dependencia;
- b) que exista una unidad de administración, que implica la capacidad potencial de influir de la gestión de las empresas del grupo;
- c) que se produzca una creación de valor en el conjunto, que supere la mera sumatoria de los patrimonios y utilidades de las empresas individuales.

Véase CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.36.



sometimiento a un vínculo empresarial común. Al servicio de cuya operación de agrupamiento económico y descentralización productiva, frente a la lógica tradicional del crecimiento dimensional de la empresa, se alinean por cierto las numerosas fórmulas jurídicas que ofrece el Derecho mercantil de sociedades para el alumbramiento de las “grandes-pequeñas empresas” de nuestro tiempo”<sup>58</sup>.

A nuestro juicio, y en cercanía con Castello, se justifica una visión amplia y flexible que permita dar cuenta de la diversidad de formas en que se presenta el grupo empresarial en el ámbito de las relaciones comerciales, y luego, en las relaciones laborales. Dentro de esta visión, sin embargo, no nos parece relevante considerar para su delimitación conceptual elementos como: el tipo de actividad económica que desarrollan las empresas que conforman el grupo, el tipo de empresas de que se trate (si comerciales o de otra índole al tenor de la definición del artículo 3 del Código del Trabajo), el motivo o causa por el cual surgió el grupo, la sola participación en el capital de una empresa, es decir, el solo elemento del control societario o la existencia de fraude de ley o abuso del derecho, circunstancias que sirven para determinar la atribución de responsabilidades respecto de las empresa del grupo, mas no para configurar el mismo.

---

<sup>58</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Op. Cit. Pág.224.

La conceptualización a la que se arribe debe complementarse, a efectos laborales, exigiendo la manifestación de consecuencias para el ámbito de las relaciones laborales, ya sea en el ámbito individual o colectivo. Particularmente necesario será indicar el alcance que el grupo de empresas tiene en cuanto a la dimensión de la empresa, como centro de imputación normativa, y en cuanto al ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores que pueden verse afectados por su reconocimiento, que dificulta la determinación del empleador en el grupo empresarial.

Por último, nos parece relevante abogar por un concepto que supere la faz patológica del grupo, para dar cuenta de la realidad empresarial actual, que con frecuencia esgrime esta forma de agrupamiento empresarial como una forma lícita de flexibilizar los negocios, ante mercados cada vez más cambiantes y mayores desafíos tecnológicos.

## **2.2. Características de los grupos de empresas.**

Existen ciertas nociones pertenecientes a la estructura del grupo de empresas que permiten identificar su existencia y le brindan fundamentos propios reconocibles en el devenir de su actuación en el mundo del tráfico jurídico. Tales particularidades concurren conjuntamente al objeto de dar completa fisonomía a esta entidad grupal.

### **2.2.1. Autonomía jurídica de las empresas que componen el grupo.**

Las empresas que forman parte del grupo son independientes y autónomas desde el punto de vista jurídico; se trata de una autonomía formal y de derecho. Desdentado Bonete y Desdentado Daroca indican, en este sentido, que “(...) el primer elemento que define al grupo es, en efecto, la independencia jurídica de sus miembros. A pesar de estar integradas en una unidad económica superior, las sociedades agrupadas mantienen su autonomía jurídica, tanto en el ámbito patrimonial -siguen siendo titulares de su propio patrimonio-, como en el ámbito organizativo -siguen estando estructuradas por sus propios órganos-. Esta circunstancia permite distinguir al grupo de otras técnicas empresariales, como la fusión o la constitución de sucursales”<sup>59</sup>.

De otra parte, Ubillús Bracamonte señala que “en el grupo cada uno de sus miembros mantiene su personalidad jurídica independiente, como sujetos de derechos (titulares de derechos y deberes) diferentes que son, pero, paradójicamente, sufren 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>60</sup>.

---

<sup>59</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. Ob. Cit. Pág.28.

<sup>60</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. “Grupos de Empresas en el Ámbito Laboral: Delimitación Conceptual y Reestructuraciones”, 1º Edición, Navarra, España, Thomson Reuters, Aranzadi, 2017. Pág.94-95.

Merece destacarse que, según señala Gauthier, este elemento “(...) es de las primeras constataciones que nos viene dada por la realidad económica y que se le presenta al intérprete o al aplicador del Derecho”<sup>61</sup>, el que se encuentra reconocido por la generalidad de la doctrina comparada, ya sea bajo la denominación de pluralidad de sociedades autónomas o pluralidad de sujetos de derecho, en el caso de algunos autores<sup>62</sup>.

Así, Arce señala que “(...) la independencia jurídica de las unidades empresariales que se integran en una estrategia de intereses económicos exteriores a todas ellas, se convierte en un elemento individualizador del grupo de empresas.

(...) En efecto, para evitar estrategias fraudulentas por la vía del grupo de empresas, habrá que suponer que el contenido de la personalidad jurídica de cada unidad empresarial, aparte de entrañar autonomía técnica, administrativa e incluso hasta un objeto social propio, posee también un carácter de

---

<sup>61</sup> GAUTHIER, Gustavo. “Problemática de Derecho Individual y Colectivo en el Grupo de Empresas”. En: Primer Encuentro Peruano-Chileno-Uruguayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 1° Edición, Edit. El Búho, 2015, págs.287.

<sup>62</sup> Véase en doctrina comparada, CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.150 y en doctrina nacional, ALCALDE RODRÍGUEZ, Enrique, Op. Cit. Pág.204; AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Derecho Chileno del Trabajo”. 1° Edición, Ed. Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2006, pág. 21 y LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “La Empresa como Unidad Económica”. 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015. Pág. 59.

independencia económica, cuyo límite estará en los márgenes de actuación de la dirección económica común”<sup>63</sup>.

Será entonces esta autonomía jurídica la que facilita la consecución de la opción por la flexibilidad que supone el grupo de empresas en el ámbito económico, la que permite incluso el tráfico jurídico entre las sociedades que forman parte del grupo, con miras a la obtención de ventajas económicas.

Así también, será esta autonomía la que determine aspectos particulares del grupo de empresas de cara a algunos aspectos que nos parecen relevantes y que se analizan en el punto siguiente y cobrarán relevancia más adelante, a efectos de la configuración del grupo empresarial para efectos laborales.

En este sentido, existen tres aspectos relevantes derivados de la pluralidad de empresas, a efectos de sentar las bases de análisis sobre tópicos que se desarrollarán más adelante, como ya señalamos.

En primer lugar, en cuanto a la naturaleza de los sujetos que forman parte del grupo, es necesario puntualizar que, la mayor parte de las veces, los grupos están conformados por sociedades de capital (sociedades anónimas), sin perjuicio que puedan también existir miembros del grupo que sean personas

---

<sup>63</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Grupo de Empresas y Derecho Laboral”. En: Revista Ius et Veritas, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. N°26, 2003, págs.248-249. [en línea] <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16246/16662> [consulta: 10.12.2018]

físicas y/o personas jurídicas que no son sociedades de capital<sup>64</sup>. Dado que la empresa no se limita a la existencia del ánimo de lucro distintivo de la sociedad mercantil, es posible incluso que formen parte del grupo empresarial personas jurídicas sin fines de lucro, o personas físicas que pueden ser cabeza del grupo, sin embargo, tratándose de la calidad de subordinada o empresa filial, resulta más dudoso que pueden detentar dicho rol; pues “(...)el sometimiento de una persona natural a las directrices de un grupo de empresas configuraría una relación jurídica de tipo laboral; siendo irrelevante, en razón del principio de primacía de la realidad, que el trabajador haya suscrito o no un contrato de grupo; pues lo que importará desde el punto de vista del Derecho del Trabajo es verificar si se cumplen o no en la realidad los elementos básicos que configuran una relación jurídica laboral por encima de las aparentes formas jurídicas”<sup>6566</sup>.

En segundo lugar, es necesario considerar que la pluralidad de empresas constituye un elemento diferenciador del grupo en relación con otras formas de organización empresarial, pues implica que cada una de las empresas del grupo

---

<sup>64</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. Ob. Cit. Pág.98-99.

<sup>65</sup> *Ibíd.*, pág.102.

<sup>66</sup> En la doctrina nacional, FUENZALIDA MARTÍNEZ sostiene que “(...) la circunstancia de tratarse la empresa de una persona natural o jurídica es irrelevante a estos efectos, toda vez que siempre que esa persona natural o jurídica pueda ser considerada como una empresa individual, podrá ser declarada como parte de este empleador único, pero, distinta será la situación cuando la persona natural respecto de quien se pretenda la declaración no sea una empresa en sí misma, sino que simplemente participe del grupo como socio o administrador de una de las empresas que lo conforman, caso en que no existe autorización legal o fundamento alguno para extender a su respecto la responsabilidad sobre las prestaciones laborales y previsionales que se adeudaren a los trabajadores”. Ver FUENZALIDA MARTÍNEZ, Patricia. “La Persona Natural como integrante del Empleador Único en la Ley N°20.760”. *En*: Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Chile. Vol. 9, N°17, 2018. Pág.158 DOI: 10.5354/0719-7551.2018.50418 [en línea]

<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/50418/52848> [consulta: 10.10.2018]

mantiene su autonomía patrimonial, distinguiéndose así de otras figuras o formas de concentración empresarial. Es así como se diferencia de la fusión de empresas, en tanto “(...) los grupos de empresas y las fusiones tienen por finalidad la concentración empresarial, pero a través de fórmulas distintas. En el grupo aumenta la envergadura empresarial a través de la vinculación de varias empresas jurídicamente distintas, sin llegar a conformar un solo ente con personalidad jurídica propia y distinta de las empresas que lo conforman, aunque someten su actuar a una dirección unitaria. Ello acarrea una divergencia entre la realidad jurídica y la económica, pues, desde el punto de vista jurídico, la apariencia es que existen varias empresas jurídicamente distintas, pero, desde el punto de vista económico, las empresas del grupo actúan como una sola organización empresarial.

Por el contrario, a través de las fusiones mercantiles se busca la creación de una única empresa a partir de la unión de varias de ellas. Es por esto que a los grupos de empresas se los ha denominado “concentraciones empresariales en pluralidad”, mientras que, a las fusiones, mecanismo de concentración empresarial tradicional, se las ha denominado “concentraciones empresariales en unidad”<sup>67</sup>.

Se distingue asimismo de las unidades productivas que puedan ser parte de la empresa, puesto que aquellas podrán configurarse como un centro de

---

<sup>67</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. Op. Cit. Pág.105-106.

trabajo, un establecimiento o una sucursal, “(...) con la finalidad de distribuir entre estas el proceso de elaboración, comercialización y distribución de los bienes y servicios que son objeto de la actividad empresarial”<sup>68</sup>, sin que por ello cuenten con personalidad jurídica propia.

“Solo en el caso de que las unidades productivas de una empresa adquieran personalidad jurídica y opten por organizarse bajo una dirección unitaria, se podrá considerar que se han convertido en un grupo de empresas. Es más, este supuesto ha sido la historia evolutiva de algunos de los actuales grupos de empresas, cuyos antecedentes se remontan a la existencia de una única gran empresa que inicialmente decidió dividir la organización empresarial a través de diversas unidades productivas y, luego, opto por la personificación de estos últimos, sin perder la injerencia sobre todas ellas”<sup>69</sup>.

De la misma forma, el grupo de empresas se distingue de aquellas formas de concentración empresarial que se producen por vínculos de coordinación entre empresas, como la cooperación, colaboración y correulación entre empresas. En esta categoría también se incluyen los *joint Venture*, las agrupaciones o uniones temporarias, las sociedades accidentales, los consorcios y los grupos de interés económico. Particularmente, “el *joint Venture* se configura mediante dos modalidades. A través de la primera, denominado como *joint Venture* corporativa, las empresas vinculadas crean una empresa filial

---

<sup>68</sup> *Ibidem*, pág.108.

<sup>69</sup> *Ibid.*, pág.109.



jurídicamente distinta de ellas, en la que normalmente se reparten las participaciones en partes iguales, y es esta filial la que asume el riesgo del negocio. En el segundo supuesto -conocido como non *equitry joint Venture*- las empresas vinculadas no crean una entidad independiente, sino que ellas mismas asumen la realización del proyecto, manteniendo todas las empresas vinculadas su personalidad jurídica independiente”<sup>70</sup>.

Por último, ha de indicarse que el grupo de empresas no tiene personalidad jurídica propia como un sujeto de derecho, pues “(...) como regla general, (...) no es considerado por el Derecho societario como una empresa o sujeto único. No es persona jurídica o sujeto de derecho. Cada empresa mantiene su propia individualidad y su personería jurídica. Sólo excepcionalmente la estructura grupal se presentará como una unidad jurídica, en la cual cada empresa que forma parte de ella funcionará como una mera división o sección de una empresa única”<sup>71</sup>.

Así, se ha señalado por López Fernández que “(...) el grupo laboral de empresas es un centro de imputación jurídico laboral conformado por una organización material con dirección clara y determinada, pero que no constituye una entidad con ropaje jurídico suficiente como para ser sujeto autónomo en el derecho”<sup>72</sup>.

---

<sup>70</sup> *Ibíd.*, pág.112.

<sup>71</sup> CASTELLO, Alejandro. *Op.cit.* Pág.46.

<sup>72</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. *Op.*, cit. Pág.62.

Precisamente, “(...) lo que se quiere evitar con el grupo es el establecimiento de una persona unitaria, pues el propósito que se persigue es mantener la independencia de los miembros como centros de imputación específicos”<sup>73</sup>.

Lo anterior cobra especial relevancia de cara a la determinación de la responsabilidad por obligaciones en el grupo de empresas, pues esta autonomía jurídica deviene necesariamente en la búsqueda de mecanismos y supuestos donde superarla, en pos del reconocimiento y efectividad de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos.

### **2.2.2. La relación de dominación o dependencia.**

Generalmente, se distinguen como elementos característicos del grupo de empresas, tanto por la doctrina como por las legislaciones, la relación de dominación o dependencia y la dirección unitaria.

Se produce así una diferenciación en cuanto el elemento predominante, pues para el Derecho Mercantil resulta imprescindible el elemento de la dependencia o dominación, a diferencia del énfasis que tiene la dirección unitaria para el Derecho del Trabajo, que la considera como el elemento distintivo del grupo.

---

<sup>73</sup> DESDENTADO DAROCA, Aurelio, y DESDENTADO BONETE, Elena. Op. Cit. Pág.37.

Desde la doctrina mercantil, Manóvil ha indicado que “(...) el elemento que caracteriza por excelencia la materia en estudio es la relación de dominio que ejerce un sujeto (o varios) sobre una sociedad, la cual será dependiente de aquél. El binomio dominio-dependencia refleja el presupuesto básico para toda regulación grupal conocida en la materia en el Derecho universal”<sup>74</sup>.

El sujeto dominante, que puede ser una persona natural o jurídica, ejerce un dominio sobre una sociedad, de lo cual se deriva que esta pasa a tener la calidad de dependiente o subordinada, como consecuencia del ejercicio de un poder que no es necesariamente absoluto. Es conveniente precisar que la terminología aplicada por la doctrina mercantil no siempre es coincidente, mientras algunos identifican este elemento con la expresión de control, esto es, el hecho de que un tercero tenga poder de dirección sobre la gestión de una empresa ajena; otros aluden a la denominación influencia dominante, como significativa del ejercicio de un predominio en el accionar de otro de manera irresistible; existiendo también quienes hacen referencia a un binomio de dominio-dependencia.

Como señala Castello, “(...) el término “control” se reserva para los casos de dominación orgánica, por la vía de participación en el capital de una empresa (acciones, partes, cuotas sociales), utilizándose las expresiones “influencia

---

<sup>74</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Ob. Cit., pág.251.

dominante” o “dominio” para las demás formas de dominación (externa o inorgánica)<sup>75</sup>.

Ahora bien, “(...) los términos dominación, control e influencia dominante (...) funcionan, si no como estrictos sinónimos, por lo menos como indicación de una misma situación fáctica de poder que un sujeto ejerce sobre otro, de naturaleza esencialmente estratégica y no meramente participativa. En otras palabras, son conceptos intercambiables<sup>76</sup>. Al contrario, Ubillús Bracamonte señala que “(...) realmente estos términos representan diferentes estadios de la situación de dependencia, pues como ya se dijo, esta última es la posibilidad que tiene una empresa de ejercer una influencia dominante sobre otra y solo cuando esta se ejerza, se producirá una situación de dominación. El control aparecerá, después de producida la situación de dominación, para supervisar el cumplimiento de la orden emitida que ocasionó la influencia dominante<sup>77</sup>”

Es interesante advertir que la primera utilización de la noción de control surge en el curso de la Primera Guerra Mundial, cuando fue necesario definir la propiedad enemiga, “(...) vinculada a la atribución de nacionalidad a las sociedades, particularmente en Gran Bretaña y Francia, porque ninguna de las doctrinas enunciadas, ni la del lugar de constitución, ni la de la sede principal, ni mucho menos la negatoria de nacionalidad como atributo de las sociedades,

---

<sup>75</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.37.

<sup>76</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Op. Cit. Pág.255.

<sup>77</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. Op. Cit. Pág.116.

podían ser útiles para aprehender con precisión los supuestos en que estaban en juego intereses enemigos<sup>78</sup>. Se entiende, entonces, que bajo el dominio enemigo debían incluirse no sólo las sociedades pertenecientes a enemigos, sino que también aquellas que estuvieran bajo su influencia dominante o control.

Ahora bien, la dominación debe alcanzar niveles de duración e intensidad suficientes para dar lugar a un control de la actividad de la empresa dominada en el sentido determinado por la sociedad controlante y, por consiguiente, a una dependencia por parte de aquella, que subordina sus propios intereses a la satisfacción del objetivo grupal. Esta dominación puede manifestarse a través de diferentes mecanismos en el plano interno de la empresa o en su esfera externa, de manera directa o indirecta, pero siempre en lo concerniente a los aspectos más relevantes de su actuación, por ello “no interesa primariamente, por ejemplo, que la dependencia se traduzca en el poder de decidir una fusión, o una reforma estatutaria, sino en el poder de decidir qué se produce, dónde se produce, dónde se abastece la empresa, qué tecnología y qué personal emplea, cómo comercializa. Son éstos los aspectos que hacen que la empresa compita en el mercado o contribuya a eliminar la competencia, que ella cree o mantenga fuentes de trabajo, que adquiera capacidad para contribuir con el pago de impuestos, que genere y reparta utilidades, o que pierda su patrimonio. Recién en un segundo plano cuenta el poder de producir alteraciones constitucionales

---

<sup>78</sup> Ibidem, pág.258.

en la sociedad, o de adoptar las medidas puntuales que hacen al gobierno de la misma<sup>79</sup>.

En este punto, conviene recordar que el Derecho Comercial chileno, en el artículo 97 de la Ley de Mercado de Valores, reconoce esta forma de dominación externa como una forma de control, indicando especialmente que ella se alcanza cuando se dan un acuerdo de actuación conjunta, que de manera directa o indirecta, permita asegurar la mayoría de votos en la junta de accionistas y elegir a la mayoría de los directores, en el caso de las sociedades anónimas, o asegurar la mayoría de votos en la asamblea y elegir al administrador o representante legal o a la mayoría de ellos, en los otros tipos de sociedades; y permita influir decisivamente en la administración de la sociedad.

Finalmente, en nuestro país, Alcalde ha indicado que “desde la perspectiva de nuestra legislación positiva, lo que se diga acerca del *control* se encuentra estrechamente vinculado con las formas de dominación que se han distinguido precedentemente. Para demostrarlo, baste considerar (...) que nuestra ley distingue entre lo que denominamos control legal y control fáctico. (...) El llamado *control fáctico* es aquel que resulta no ya de una determinada participación en el capital en una compañía ni de la existencia de un acuerdo de actuación conjunta entre sus socios (art.97 de la Ley N°18.045), sino que de la situación particular que ocupa en la sociedad un determinado accionista o grupo de accionistas y

---

<sup>79</sup> *Ibíd.*, pág.261.

que se traduce en la capacidad de administrar la compañía y dirigir sus destinos, independientemente de la porción de capital que se posea en la misma o de que forme parte de un pacto de accionistas”<sup>80</sup>.

### **2.2.3. El elemento de la dirección unitaria como elemento esencial de configuración del grupo de empresas.**

“Si de la personalidad jurídica diferenciada que ostentan las unidades empresariales que conforman el grupo se puede concluir que es un elemento de orden estático, de presencia necesaria, aunque no suficiente, para integrar el concepto jurídico de esta forma de unión; de la dirección unitaria habría que decir precisamente lo contrario. Esto es, al tiempo que se configura como un elemento dinámico, su presencia es necesaria, o acaso indispensable, de cara a la conformación de un grupo de empresas”<sup>81</sup>.

La dirección unitaria constituye el ejercicio concreto del poder que el sujeto dominante ostenta respecto de la empresa o sociedad dominada, que consiste en transferir el poder de dirección, su planificación y gestión hacia un tercero, el cual dirige el devenir empresarial hacia el máximo beneficio del grupo en su conjunto. Sin embargo, no se trata de un poder absoluto, de ahí que no sea

---

<sup>80</sup> ALCALDE RODRÍGUEZ, Enrique: “Los Grupos Empresariales”. En: Revista Actualidad Jurídica. Universidad del Desarrollo. Santiago, Chile. Año III, N°6, Julio 2002, pág.209.

<sup>81</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Op. Cit. Pág.249.

necesario que se manifieste en todas las actividades de la empresa, sino que debe significar “(...) la voluntad de que la gestión de todas las sociedades del grupo se realice como la de una empresa única y/o dirigida al logro de una finalidad única”<sup>82</sup>.

En ese sentido, la dirección unitaria del grupo de empresas “se traduce en la estrategia común que une a todos los integrantes del grupo”<sup>83</sup>. De esta forma, resulta ser el ejercicio concreto y constante<sup>84</sup> del poder que el sujeto dominante ostenta respecto de la empresa dominada, respecto de cuyo contenido “se plantean dificultades en su definición, toda vez que la pérdida de independencia de las empresas agrupadas parece un presupuesto imprescindible para la constitución de un grupo de empresas, aunque admite graduaciones en su intensidad. (...) Para unos, basta una mera coordinación de actividades en torno a las cuestiones más importantes de la política empresarial (concepción amplia). Otros exigen que las directrices se extiendan a todas las facetas de la actividad empresarial (concepción restringida). Pero, mayoritariamente se plantea que en ambos casos existe un grupo de empresas”<sup>85</sup>.

---

<sup>82</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Op. Cit. Pág.401.

<sup>83</sup> CASTELLO, Alejandro. Op. Cit. Pág.45.

<sup>84</sup> Sobre las características específicas de la dirección unitaria, ver UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. “Grupos de Empresas en el Ámbito Laboral: Delimitación Conceptual y Reestructuraciones”, 1ª Edición, Navarra, España, Thomson Reuters, Aranzadi, 2017. Pág.121 y sgtes.

<sup>85</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Sistema Jurídico de Relaciones Laborales en Chile”. En: Revista Ius Et Praxis, Universidad de Talca, Chile, Año 11, N°1, 2005, pág.98. [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci\\_arttext&tIng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci_arttext&tIng=en) [consulta: 01.08.2017]



Como realización de una situación de poder, la dirección unitaria requiere ser exteriorizada con el fin de identificar su presencia en una determinada empresa; en este sentido es reveladora la existencia de una planificación a través de la cual se mantenga la cohesión del grupo. Esto significa establecer la filosofía de la empresa, sus objetivos, y sus estrategias para alcanzarlos, elegir la forma específica de estructuración de los recursos tanto en el plano económico como jurídico y determinar el grado de centralización en la toma de decisiones.

Como indica Castello, el control es la dominación en potencia, pero no en acto. En cambio, la dirección económica unitaria es actual; para existir tiene que ser ejercida efectivamente. Control y dirección se presentan entonces como dos caras de una misma realidad: el control constituye una dimensión virtual o en potencia, mientras que la dirección unitaria o unificada es la dominación efectiva y realmente ejercida<sup>86</sup>.

Ahora bien, en la práctica todos estos aspectos se tornan difusos, máxime si se considera que el ejercicio de la dirección unitaria puede aparecer y desaparecer a voluntad del sujeto dominante. Esta falta de certeza debe considerarse al momento de atribuir consecuencias jurídicas en las distintas relaciones que se presenten dentro del grupo y para con terceros, entre ellos, los trabajadores.

---

<sup>86</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.159.

“Para tratar de superar las dificultades antes mencionadas, una importante corriente de opinión (fundamentalmente de origen doctrinario) ha propuesto el abandono del elemento dirección unitaria para definir el grupo de empresas, optando por exigir únicamente la presencia del control o dominación. Así, a vía de ejemplo, el *Forum Europeaum* “Derecho de Grupos” que constituye un equipo de expertos europeos cuyo propósito es la elaboración de un proyecto de regulación comunitario europeo de los grupos de empresas, ha propuesto prescindir del elemento dirección unitaria y delimitar el grupo únicamente en base al elemento control societario. Según la propuesta elaborada por el *Forum Europeaum*, la existencia del grupo quedaría definida por el hecho de que una sociedad posea la mayoría de los derechos de voto de otra empresa, haya suscrito con ella un contrato de dominio o disponga del derecho a nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de dirección o vigilancia. De esta forma, se evitaría recurrir al concepto de dirección unitaria, que genera inseguridades e incertidumbres ya que obliga a realizar averiguaciones no siempre fáciles”<sup>87</sup>.

“Sin embargo, esta postura favorable al control como criterio único delimitador del grupo queda desvirtuada cuando, más adelante, la misma Propuesta del *Forum* atiende a otras cuestiones referentes al grupo y en las que pretende que el grupo en que concurra determinadas circunstancias pueda tener

---

<sup>87</sup> CASTELLO, Alejandro. Op. Cit. Pág. 157.

consecuencias jurídicas. Así, ocurre en un tema tan importante en sede de grupo como el de los presupuestos necesarios para la aceptación del interés del grupo y su tutela. Sirve de base para su fundamento la doctrina emanada del caso Rozenblum en la *Court de Cassation* francesa (1991) del interés del grupo (en conexión con la conocida doctrina Rozenblum). En tal caso, se puede deducir que la noción de grupo va más allá del control para situarse dentro de lo que es la dirección unitaria. Idéntico resultado tiene lugar con ocasión de la declaración unilateral del grupo, que, como es sabido, representa el sustitutivo al contrato de dominio. Este cambio obedece a un intento por mejorar su acogida por tradiciones jurídicas diferentes, como la francesa, con el fin de superar las dudas que suscitaba la orientación alemana y, de este modo, lograr un mayor atractivo de la regulación de los grupos en los países comunitarios”<sup>88</sup>.

Es por ello que, “salvo opiniones aisladas, la doctrina predominante entiende que la demostración de la existencia de una dirección unificada es abierta y flexible”<sup>89</sup>.

La dirección unitaria se manifiesta concretamente a través de una serie de indicios que permiten verificar la apariencia de unidad que subyace en el grupo de empresas.

---

<sup>88</sup> GIRGADO PERANDONES, Pablo. “En torno a la Noción de Grupo de Sociedades y su delimitación en el ámbito Español y Europeo”. En: Revista Boliviana de Derecho Nº 18, julio 2014, ISSN: 2070-8157, pág. 93. [en línea] <http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n18/n18a04.pdf> [consulta: 03.04.2019]

<sup>89</sup> CASTELLO, Alejandro. Op. Cit. Pág.45.

En los sistemas jurídicos comparados, y dado que la regulación legal de los grupos de empresas en el ámbito del Derecho del Trabajo ha sido minoritaria, la jurisprudencia judicial ha determinado una serie de indicios demostrativos de la existencia de dirección unitaria en las relaciones laborales con los trabajadores, que al presentarse en el caso concreto denotan la presencia del grupo<sup>90</sup> y permiten la aplicación de las consecuencias jurídicas previstas en cada ordenamiento para el caso de la actuación de los grupos de empresa en el ámbito de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas.

En este sentido, “(...) se descarta que la mera vinculación entre las empresas sea elemento suficiente para atribuir responsabilidad laboral entre las empresas de un mismo grupo. Es necesario que la dirección unitaria que vincula a las empresas de un mismo grupo produzca efectos sobre el trabajador; a través del ejercicio del poder de dirección de varias o de todas las empresas agrupadas, para poder afirmar que existe un grupo de empresas a efectos laborales sobre las empresas que ejercieron el poder de dirección”<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> En el caso español, y a partir de la Sentencia del Tribunal Español del 27 de mayo de 2013, se consideran como indicios de existencia del grupo de empresas a efectos de hacer procedente la extensión de responsabilidad por obligaciones laborales: el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, la confusión patrimonial y unidad de caja, la confusión de patrimonios, la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica con creación de la empresa “aparente y el uso abusivo de la dirección unitaria en perjuicio de los trabajadores. Ver UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. “Grupos de Empresas en el Ámbito Laboral: Delimitación Conceptual y Reestructuraciones”, 1º Edición, Navarra, España, Thomson Reuters, Aranzadi, 2017. Pág.144 y ss.

En el caso uruguayo, donde los grupos de empresas se han identificado con la figura jurisprudencial del “conjunto económico”, CASTELLO señala que no todos los indicadores tienen la misma relevancia o significación probatoria, distinguiendo indicadores principales e indicadores complementarios, secundarios o accesorios. Ver CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.180.

<sup>91</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. Ob. Cit. Pág.130.

Ello exige el examen de las manifestaciones concretas del poder de decisión que se ejerce de forma unitaria al interior del grupo, para sacar a la luz el elemento que aglutina finalmente la actuación de las diversas sociedades que forman el grupo hacia objetivos comunes, a través de un poder de decisión unitario, que se origina fuera del ámbito de la empresa individualmente considerada, ya sea desde el ente que controla toda la actuación del grupo, o producto de la coordinación de actividades surgida en el marco de un acuerdo entre las diferentes sociedades. Siempre, en todo caso, estas manifestaciones deberán producir efectos en la organización del trabajo, y se configurarán a través del ejercicio del poder de dirección del empleador, en un sentido amplio.

En nuestro país, y a consecuencia de que los grupos de empresas como categoría jurídica fueron reconocidos, en primer lugar, por la jurisprudencia de los tribunales, a través de la doctrina de la unidad económica, para entender que en ellos era posible la existencia de una empresa conforme a la antigua redacción del artículo 3 del Código del Trabajo, es relevante indicar que “se exige la concurrencia de los cuatro elementos que plantea el concepto de empresa: “Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales; Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas o elementos; La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico; Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada”. Y,

de otra parte, se plantean dos elementos: “La coordinación hacia la consecución de ciertos objetivos comunes y la concurrencia de una individualidad legal”<sup>9293</sup>.

Es así como, en la doctrina iuslaboralista nacional, Aylwin Chiorrini y Rojas Miño señalan que “(...) se requiere la concurrencia de un contenido mínimo, que se concreta básicamente en la atribución a la empresa dominante de la competencia para decidir sobre la ordenación fundamental de una empresa; es decir, acerca de lo relativo a la financiación del grupo y, en menor medida, en lo atinente a la ordenación del personal”<sup>94</sup>.

Rojas Miño precisa que “la unidad económica se acredita judicialmente a través de un juicio crítico construido con base en diversas manifestaciones. De otra parte, y aisladamente, se ha requerido una suma de manifestaciones, y la falta de alguno de los elementos plantearía la inexistencia de la unidad económica”<sup>95</sup>.

---

<sup>92</sup> ROJAS MIÑO, Irene. “La Evolución de los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su Irrelevancia hasta la Ley N°20.760 de 2014”. Revista Chilena de Derecho. Santiago. Vol.43, N°1, 2018, pág.145 y ss. [en línea] <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchilder/v43n1/art07.pdf> [consulta 01.12.2017]

<sup>93</sup> A modo ejemplar, ROJAS MIÑO, Ob. Cit. Pág.146, cita el caso ESCOBAR CON AUTOMOTORA SERVISUIZAS (2014), Considerando Décimo, y de acuerdo a los antecedentes del proceso, “es posible concluir que sí nos encontramos en presencia de una unidad económica ya que a lo menos se han logrado probar los siguientes elementos por la demandante: 1. Que existe confusión de patrimonios al ser el principal socio don “XX” en ambas sociedades, 2. Registran un domicilio común cual es, la casa matriz, ubicada en “yy”, 3. Mantienen el ejercicio de giros complementarios siendo una de ellas la automotora y la otra la que presta el servicio técnico de la misa marca en ambas, 4. Los demandantes prestaron servicios para ambas de forma indistinta”.

<sup>94</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Derecho Chileno del Trabajo”. 1° Edición, Ed. Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2006, pág.23.

<sup>95</sup> ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Sistema Jurídico Laboral Chileno”. En: Primer Encuentro Peruano-Chileno-Uruguayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 1° Edición, 2015, pág. 262.

Por su parte, López Fernández, indica que “(...) no se trata de concluir la existencia de un grupo laboral de empresas exigiendo rígidamente que la mayoría de estos indicios se verifiquen o que se manifiesten de forma palmaria; lo que importa es que las circunstancias en las que se realiza el trabajo contratado por las sociedades agrupadas manifiesten que ellas no operan autónomamente, sino bajo una dirección común que permite su funcionamiento coordinado en la gestión del trabajo que utilizan, sin perjuicio de la complejidad creciente que presenta el fenómeno de los agrupamientos empresariales”<sup>96</sup>.

Por tanto, entiendo que estaremos en presencia de la dirección unitaria, cuando el ejercicio concreto del poder de dirección, planificación y gestión que realiza un tercero ajeno a la empresa en beneficio del grupo, en tanto unidad económica, se traduce en una estrategia común y constante que une a los miembros del grupo de empresas y que le brinda una especial fisonomía como forma de organización empresarial: la unidad económica en la diversidad jurídica.

Aun cuando este ejercicio concreto depende de la mera voluntad del empleador y que muchas veces resulta de difícil pesquisa por tratarse sus manifestaciones a nivel del grupo de temáticas poco familiares para el trabajador, como las decisiones comerciales y los cambios societarios; entendemos como vía más idónea aquella de los indicios, de cara a las dificultades probatorias que suelen presentarse para los trabajadores. Ello unido a la aplicación de principios

---

<sup>96</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “La Empresa como Unidad Económica”. 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015. Pág.61.

propios del Derecho del Trabajo, como el Principio de Realidad y el Principio Protector, permitirá determinar cuando la dirección unitaria se verifica en materia laboral.

### **3. Formas de constitución de los grupos de empresas.**

Al exponer las características presentes en el fenómeno de los grupos de empresas quedan en parte enunciados los mecanismos por los cuales estos se constituyen. Nos referimos a las vías de consecución de la unidad empresarial a partir de una pluralidad de sociedades, esto es, de personas jurídicas independientes.

#### **3.1. Forma contractual.**

La concentración empresarial inmersa en el fenómeno grupal puede conseguirse por medio de un acuerdo o contrato de dominación, que tiene la particularidad de aglutinar a las distintas empresas independientes hacia un solo centro o unidad. Dicho instrumento es útil tanto para agrupar empresas que se dedican a un mismo rubro o tipo de producción y en similar fase del ciclo productivo (integración horizontal), como también para reunir entidades que se desenvuelven de manera sucesiva o complementaria en el proceso de producción (integración vertical).



“Se dice que la concentración es horizontal, cuando se configura por la integración de dos o más empresas dedicadas al mismo o a similar tipo de producción de bienes o servicios. Muchas veces se trata de empresas que hasta el momento de la integración eran competidoras entre sí en un mismo mercado. En cambio, la concentración es vertical cuando lo que se integra es una empresa cuya producción de bienes o servicios, se encuentra en una etapa anterior o posterior del proceso productivo respecto de la empresa actora de la integración”<sup>97</sup>.

La integración puede originarse en un contrato de dominación<sup>98</sup>, por el cual una empresa entrega su dirección a otra, de modo que los directivos de la empresa dominante tienen derecho a impartir órdenes a los miembros del órgano administrativo de la empresa dominada.

Pero también puede presentarse en acuerdos que no pretenden en principio dar lugar a una situación de control o dominación, dando lugar a grupos por coordinación donde “(...) es habitual la celebración de un contrato de organización, mediante el cual se establecen las reglas en orden a la creación coordinada de la dirección unitaria entre las empresas agrupadas, incluidas las

---

<sup>97</sup> CASTELLO, Alejandro. Op. Cit. Pág. 24.

<sup>98</sup> El contrato de dominación es una creación del Derecho Alemán (Beherrshubsvertrag) que lo regula en la Ley de Sociedades por Acciones de 1965 (Aktiengesetz), la que “se ha convertido en un clásico a la hora de afrontar cualquier estudio sobre este fenómeno empresarial, por la importancia de cómo se adopta la dirección unitaria entre los sujetos integrados en el grupo”. Véase DE ARRIBA FERNÁNDEZ, María Engracia. “Derecho de grupos de sociedades”. Edit. Thomsom Reuters- Civitas, Cizur Menor, 2º Edición, 2009, citada por UBILLÚS BRACAMONTE, Roland, Ob. Cit. Pág.78. En igual sentido, véase CASTELLO, Alejandro. Op. Cit. Pág. 121.

fórmulas para la adopción de acuerdo, modificación y extinción de este tipo de grupo”<sup>99</sup>. A este tipo se refiere la Ley de Mercado de Valores cuando se refiere al “acuerdo de actuación conjunta” en su artículo 97.

### **3.2. Forma participacional.**

En este caso, el vínculo que se establece entre las empresas integrantes del grupo radica puramente en el aspecto financiero, es decir, en las participaciones que sujetos de derecho extraños tienen en la empresa dominada. Es, por lo demás, la manera más difundida para lograr el fenómeno grupal y la de mayor interés práctico y jurídico. Tiene la ventaja de flexibilizar el nexo entre las empresas, aumentando o disminuyendo el número de estas pertenecientes al grupo mediante la simple venta o compra de acciones. Su complejidad radica en que “(...) se utiliza una estructura del derecho -la sociedad- concebida en su organización como entidad aislada que se inserta en el mundo jurídico como sujeto con voluntad propia, para una realidad empresarial y económica diferente, por la cual el sujeto sigue apareciendo como entidad aislada, pero su voluntad no es la propia sino la de un tercero externo que tiene intereses empresarios propios y distintos a los del sujeto que domina”<sup>100</sup>.

---

<sup>99</sup> GIRGADO PERANDONES, Pablo. Ob. Cit. Pág.82.

<sup>100</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Ob. Cit. Pág.134.

La dominación o control que surge de la participación en el capital de la empresa puede configurarse a través de los siguientes mecanismos: en cadena o piramidal, si la persona que detenta la calidad de dominante en el grupo controla una determinada sociedad y esta, a su vez, domina una segunda y así sucesivamente; o radial, si un mismo sujeto controlante influye en una pluralidad de empresas al mismo tiempo.

Es común que tratándose del primer caso la empresa dominante ejerza una particular actividad productiva y que en el sistema radial se constituya la sociedad controlante con el único objeto de influir sobre las demás empresas; caso en el cual estamos en presencia de una compañía *holding* en su sentido puro.

La palabra *holding* suele utilizarse con bastante frecuencia en nuestro ámbito empresarial, sin embargo, no siempre se tiene claridad respecto de su real significado. Según el Diccionario de la Lengua Española<sup>101</sup>, *holding* es un anglicismo que alude a la “sociedad financiera que posee o controla la mayoría de las acciones de un grupo de empresas”<sup>102</sup>. En sentido similar, Sabino señala que *holding* significa: “Palabra inglesa ampliamente usada para referirse a la compañía que controla las actividades de otras mediante la adquisición de todas o de una parte significativa de sus acciones. El término se usa para designar a

---

<sup>101</sup> Véase definición [en línea] <https://dle.rae.es/?id=KZ2h50I> [consulta: 05.04.2019]

<sup>102</sup> Véase concepto [en línea] <https://www.eco-finanzas.com/diccionario/H/HOLDING.htm> [consulta: 05.04.2019]

todo el conglomerado así formado. Los *holdings* pueden considerarse como una forma de integración empresarial, con todos los beneficios que ésta representa, pero surgen también cuando un grupo de capitalistas va adquiriendo propiedades y firmas diversas, buscando simplemente la rentabilidad de cada una y no la integración de sus actividades. Las leyes antimonopolio pueden restringir esta práctica. Existen *holdings* que se crean a través de los bancos y otras entidades financieras, *holdings* que parten del patrimonio de una familia y también *holdings* conformados por empresas estatales”<sup>103</sup>.

Queda de manifiesto, entonces, que la palabra *holding* puede ser usada tanto para referirnos a la sociedad que participa en los capitales de las demás, como al conjunto de empresas que por esa situación deviene en un todo singularizado en la vida económica y también jurídica. En el presente trabajo hemos preferido referirnos a la expresión “grupo de empresas” por su amplitud, dado que el término *holding* cuando denota al conjunto de sociedades vinculadas por lazos de participación en el capital, resulta un término más acorde con la idea de grupo de empresas donde la dominación es producto de una participación mayoritaria o absoluta y, por tanto, que da lugar a un grupo de empresas por subordinación, como veremos más adelante.

Para el caso chileno, valga recordar que tanto la Ley de Mercado de Valores como la Ley de Sociedades Anónimas describen esta forma de alcanzar

---

<sup>103</sup> SABINO, Carlos. “Diccionario de Economía y Finanzas” [en línea] [www.eumed.net/cursecon/dic/H.htm#holding](http://www.eumed.net/cursecon/dic/H.htm#holding) [consulta: 05.04.2019]

el grupo de empresas, particularmente la segunda, que define expresamente los conceptos de sociedad matriz, sociedad filial y sociedad coligada, que surgen cuando se controla el capital o el capital con derecho a voto.

### **3.3. Forma personal.**

Se considera, en este caso, que el sujeto dominante ejerce su influencia sobre los administradores de la empresa a través de la elección, nombramiento o entrecruzamiento de directores comunes<sup>104</sup>, con ello se asegura una fuerte coordinación y colaboración tendiente a alcanzar el interés grupal más que ventajas económicas. Sin embargo, resulta discutible que aquella influencia pueda ser alcanzada por una persona natural en cuanto controladora de un grupo de empresas; además, hay autores, como Manóvil,<sup>105</sup> que estiman que la posibilidad de elegir los miembros del órgano administrativo de las empresas es consecuencia y no causa de control, o sea, es la participación en el capital o la celebración de un especial acuerdo lo que posibilita que el sujeto dominante tenga injerencia en la formación del órgano de administración.

---

<sup>104</sup> Según CASTELLO, se trata de “los llamados *interlocking directorates* o directorios entrecruzados, que consisten en acuerdos no formales, por los cuales quienes controlan diversas empresas se ponen de acuerdo en que representantes de todas y cada una de ellas participarán en los directorios de las demás. De esta forma, las decisiones que adoptarán los órganos directivos de cada empresa responderán a una unidad de criterio que se repetirá en las resoluciones de las restantes sociedades”. Véase, CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág. 29-30. Así también, véase ALCALDE RODRÍGUEZ, Enrique. Ob. Cit. Pág.208.

<sup>105</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Ob. Cit. Pág. 259 y ss.

Donde sí el elemento personal logra dimensiones de importancia es tratándose de los grupos económicos, pues los titulares de las distintas empresas, generalmente pertenecientes a una misma familia, detentan cargos ejecutivos en cada una de ellas; de manera que el grupo pasa a identificarse con el apellido del clan. Esta característica ya había sido reseñada por Lagos, cuya memoria de prueba sobre la concentración económica en Chile significó el primer estudio sobre el tema en nuestro país. Así, este autor señala que el grupo económico es una forma de concentración de influencias, donde diferentes empresas, sin abandonar su autonomía, se ligan por vínculos funcionales, personales y financieros<sup>106</sup>.

Con ello, se revela que la existencia de una sociedad *holding* controla a otras por medio de la adquisición de suficientes porciones de capital o acciones con derecho a voto, es una forma de alcanzar el vínculo financiero presente en el grupo económico. No obstante, no debe olvidarse que este fenómeno no solo se reduce a esa relación o vínculo. Por lo demás, se particulariza por su alto componente familiar y la diversificación de los mercados en los cuales participa; lo cual le reporta mayor dimensión, tanto estructural como productiva respecto del grupo de empresas<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> LAGOS ESCOBAR, Ricardo. "La Concentración del Poder Económico. Su teoría. Realidad Chilena". Edit. Del Pacífico, Santiago, 1965, pág.41.

<sup>107</sup> Uno o más grupos de empresas pueden formar parte de un grupo económico. Para un estudio particular sobre grupos económicos, entre otros, véase FUENTES, Luis Arturo. "Grandes Grupos Económicos en Chile y los Modelos de Propiedad en otros Países", Santiago. Dolmen Ediciones, 1997, 204 págs. (Colección Economía y Gestión).

Es así como los grupos económicos diversificados constituyen la forma de organización predominante entre las grandes empresas chilenas, cuyo número se ha incrementado sensiblemente desde finales de la década de los años 1980 y están organizados como un conjunto de empresas (listadas o no), controladas por un holding, con una estructura piramidal y la propiedad muy concentrada<sup>108</sup>.

#### **4. Tipos de grupos de empresas. En cuanto al objeto social, estructura y forma de ejercer el control empresarial.**

“La doctrina científica ha realizado extensas clasificaciones tipológicas en torno a los grupos de empresas; sin embargo, en la realidad económica los grupos de empresas no suelen aparecer puros, es decir, no encajan en una u otra clasificación, sino que adoptan características de varias de ellas”<sup>109</sup>.

Por ello, nos resulta relevante una descripción panorámica sobre la realidad multiforme que adoptan los grupos de empresas, de manera que pueda distinguirse las diversas situaciones de hecho que estos involucran y con ello facilitar un tratamiento diferenciado acorde a la diversidad del fenómeno.

---

<sup>108</sup> LEFORT, F. “Business Group in Chile”, En: Asli Colpan, Takashi Hikino y James Lincoln (eds.), The Oxford Handbook of Business Groups, Oxford, Oxford University Press, citado por BARBERO, María Inés. “Las Multinacionales Chilenas: Contextos, Trayectorias, Estrategias”. En: Empresas y Empresarios en Chile:1930-2015. (Eds.) Manuel Llorca-Jaña y Diego Barría T. 1° Edición, Santiago, Editorial Universitaria, 2017. Págs.247.

<sup>109</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.78.

## 4.1. Atendiendo a la forma de estructuración del grupo<sup>110</sup>.

### 4.1.1. Grupos por subordinación.

“Son aquellos conjuntos de empresas jurídicamente independientes, que se organizan en una relación de jerarquía o dependencia en torno a una de ellas, denominada sociedad matriz”<sup>111</sup>.

Se trata entonces de grupos de empresas “(...) en los que los miembros están jerárquicamente vinculados a través de un sistema de control que ejerce uno de ellos”<sup>112</sup>.

Es así como Manóvil los define como aquellos “(...) en que una o varias sociedades se hallan bajo el control directo o indirecto de otra u otras personas con actividad o intereses empresarios propios, que ejercen en forma directa o indirecta la dirección total o parcial de los negocios sociales de aquellas”<sup>113</sup>.

---

<sup>110</sup> La distinción entre grupos por subordinación y grupos por coordinación surge a partir a la legislación alemana, cuya Ley de Sociedades por Acciones de 1965 contempla esta clasificación. Puede indicarse que esta clasificación resulta de gran relevancia por dos motivos: en primer lugar, porque ha sido la forma de distinción clásica de los grupos, según la particular manera en que se ejerce la dirección unitaria; reconocida así por buena parte de la doctrina. Véase CASTELLO, Alejandro, Ob. Cit. Pág.127 y ss.; UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.78 y ss; DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA. Ob. Cit. Pág. 28 y ss. En la doctrina chilena, véase AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Derecho Chileno del Trabajo”, 1° Edición, Ed. Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2006, Pág. 23-24 y 34 y JEQUIER LEHUEDÉ, Eduardo. “Premisas para el tratamiento de los Grupos Empresariales y Administradores de Hecho en el Derecho Chileno”. En: Revista Chilena de Derecho, Vol. 41 N° 1, 2014, págs. 125. [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372014000100006&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372014000100006&script=sci_arttext) [consulta: 31.03.2019]. En segundo lugar, porque se encuentra presente en los ordenamientos jurídicos inspirados en la ley alemana, como es el caso de la Lei das Sociedades Anónimas Brasileña. Véase UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.78-79.

<sup>111</sup> Ibídem. Pág. 79.

<sup>112</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. Ob. Cit. Pág.28.

<sup>113</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. Ob. Cit. Pag.180.



En este caso, la dirección unitaria es impuesta por una de las empresas o sociedades de manera que la relación entre las distintas empresas que conforman el grupo empresarial se torna vertical o jerarquizada, generalmente a consecuencia de la forma de constitución participacional descrita anteriormente, es decir, la adquisición de todas o la mayoría de las acciones o del capital de la empresa dominada. Lo anterior se debe a que “(...) concurre, además del elemento de la dirección unitaria, el del control”<sup>114</sup>.

#### **4.1.2. Grupos por coordinación.**

En este caso, “(...) el poder de negociación de las unidades del grupo es suficiente para imponer; o al menos influir, sobre los objetivos y las estrategias globales del grupo, se instituye una relación horizontal o de igualdad”<sup>115</sup>.

De este modo, la dirección unitaria ya no se produce como consecuencia del control del sujeto dominante, sino que “(...) de la voluntad propia de cada empresa que ha resuelto libremente trasladar parte de su poder decisorio empresarial a favor de la estructura grupal”<sup>116</sup>. De ahí que se la dirección unitaria no se impone, sino que surge del acuerdo de las diversas empresas que conforman el grupo<sup>117</sup>.

---

<sup>114</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Sistema Jurídico de Relaciones Laborales en Chile”. En: Revista Ius Et Praxis, Universidad de Talca, Chile, Año 11, N°1, 2005, págs.100 [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci_arttext&tlng=en) [consulta: 01.08.2017]

<sup>115</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.128-129.

<sup>116</sup> *Ibíd.* Pág.129.

<sup>117</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. Ob. Cit. Pág.28.

En este tipo de grupos, también conocidos como grupos horizontales o paritarios, “(...) no existe relación de dependencia entre las empresas agrupadas, por lo que estas se encuentran en una situación de igualdad jurídica y económica”<sup>118</sup>.

Es común que exista un contrato de organización que dé lugar a este tipo de grupo empresarial, “(...) mediante el cual se establecen las reglas en orden a la creación coordinada de la dirección unitaria entre las empresas agrupadas, incluidas las fórmulas para la adopción de acuerdos, modificación y extinción de este tipo de grupo”<sup>119</sup>.

Según Castello, pueden considerarse dentro de esta categoría, “(...) las vinculaciones entre empresas que son consecuencias de acuerdos comerciales que implican formas de cooperación e interconexión más o menos estables, como el *franchising*, el suministro, el *know how*, la asistencia financiera y otras modalidades”<sup>120</sup>.

Por último, merece destacarse cierto debate doctrinal en torno a la posibilidad de que los grupos por coordinación puedan ser considerados como grupos de empresas, pues “(...) para una importante corriente de opinión, los grupos horizontales, paritarios o por coordinación deben situarse en el terreno de la cooperación interempresarial y no en el de los grupos económicos. La

---

<sup>118</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Ob. Cit. Pág.82.

<sup>119</sup> *Ibíd.*

<sup>120</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.129.

inexistencia de subordinación o dependencia en cualquiera de sus formas excluiría a los grupos por coordinación de la calificación de grupos de empresas, constituyendo únicamente una forma de colaboración empresarial”<sup>121122</sup>.

En el caso chileno, Jequier Lehuedé señala: “No compartimos esta última tesis, ni es tampoco la que sigue el legislador chileno al definir y caracterizar a los grupos empresariales. La dirección unitaria, en efecto, puede generarse y permanecer estable en el tiempo por vías que no necesariamente deben coincidir con la figura de las personas relacionadas por propiedad, como ocurre por ejemplo con las vinculaciones de carácter subjetivo (administración compartida) o incluso contractual (compromiso de activos y/o relaciones crediticias de especial entidad)”<sup>123</sup>.

Concuero con dicho autor, no solo en función de la regulación establecida por el legislador comercial, sino que también debido a la necesidad de reflejar el fenómeno grupal de acuerdo con sus diversas formas de presentación, que incluyen a los grupos por coordinación.

---

<sup>121</sup> *Ibíd.* Pág.130.

<sup>122</sup> Véase en similar sentido, UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. *Ob. Cit.* Pág.81.

<sup>123</sup> JEQUIER LEHUEDÉ, Eduardo. *Ob. Cit.* Pág.125.

## **4.2. Atendiendo al objeto social de la empresa dominante o de la mayoría del grupo.**

### **4.2.1. Grupos Industriales.**

Son aquellos que desarrollan un determinado sector productivo, con miras a obtener una posición predominante en el mercado. Para Ubillús, se trata de aquellos grupos “cuya matriz realiza una actividad económica, que se ve complementada por las empresas filiales del grupo”<sup>124</sup>.

### **4.2.2. Grupos Financieros.**

Son los que se dedican de forma preponderante a la banca o sector financiero y de seguros. Aquí también Ubillús precisa que “es aquel cuya empresa matriz no realiza actividad productiva, en el sentido tradicional, sino que se limita a planificar y administrar el cumplimiento de la política de dirección sobre las empresas filiales del grupo”<sup>125</sup>.

## **4.3. Atendiendo a la estructura del grupo.**

### **4.3.1. Grupo radial.**

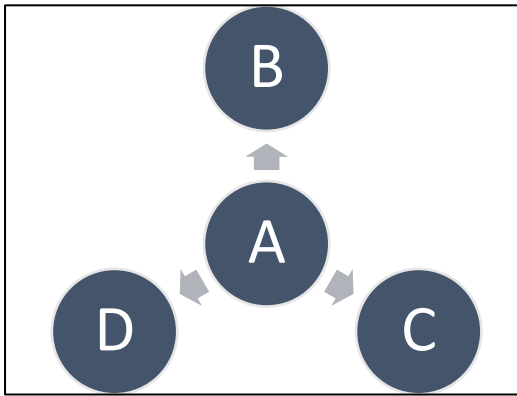
En este caso, la empresa dominante (A) se posiciona en el centro del conjunto de empresas, dirigiendo la actividad de una pluralidad de sociedades (B, C y D) de manera simultánea.

---

<sup>124</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Ob. Cit. Pág.87.

<sup>125</sup> *Ibíd.*

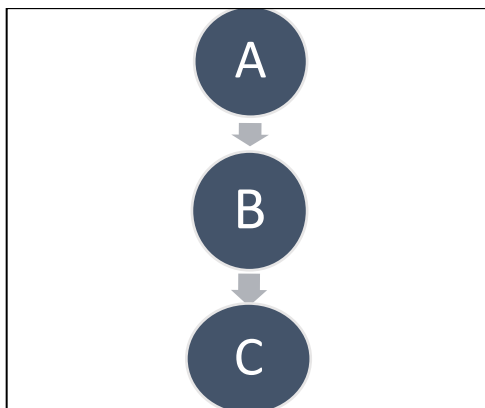
**Fig. 1. Grupo Radial.**



#### **4.3.2. Grupo piramidal.**

En este caso, el ejercicio del dominio o control se produce de manera escalonada, es decir, una sociedad controlante (A) dirige a otra (B) y esta a otra (C) y así en lo sucesivo.

**Fig. 2. Grupo piramidal.**



### **4.3.3. Grupo circular.**

En este caso, se presentan participaciones recíprocas entre todas las empresas que conforman el grupo, de tal manera que una empresa participa en el capital de otra y luego esta hace lo mismo respecto de una tercera empresa y así sucesivamente, hasta que la última empresa involucrada participa en el capital de la primera.

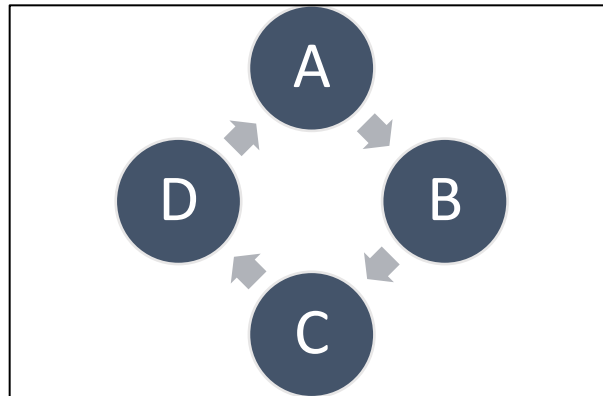
Es necesario considerar que esta forma de estructura del grupo se encuentra prohibida por nuestra Ley de Sociedades Anónimas, cuyo artículo 88 dispone:

“Las sociedades filiales y coligadas de una sociedad anónima no podrán tener participación recíproca en sus respectivos capitales, ni en el capital de la matriz o de la coligante, ni aun en forma indirecta a través de otras personas naturales o jurídicas.

La participación recíproca que ocurra en virtud de incorporación, fusión, división o adquisición del control por una sociedad anónima, deberá constar en las respectivas memorias y terminar en el plazo de un año desde que el evento ocurra.

Esta prohibición también regirá aun cuando la matriz o la coligante, en su caso, no fuere una sociedad anónima, siempre que sí lo sea a lo menos una de sus filiales o coligadas. Para estos efectos y para los del artículo siguiente, se aplicarán los conceptos precisados en los artículos 86 y 87 de esta ley”.

**Fig. 3.** Grupo circular.



#### **4.4. Atendiendo a la forma de ejercer el control.**

##### **4.4.1. Grupo centralizado.**

Es aquel que funciona como una sola empresa, de carácter policorporativo, en que cada una de las entidades que integran el grupo se encuentran sometidas a una fuerte dominación por parte de la empresa que se encuentra a la cabeza del grupo. Así, “cuando en los grupos de empresa la matriz deja poco margen de decisión a las filiales o coordinadas, nos encontramos frente a un grupo centralizado”<sup>126</sup>.

---

<sup>126</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.85.

Generalmente, este tipo de grupo se constituye por subordinación, donde existe "(...) una base claramente jerarquizada a cuya cabeza se encuentra una empresa madre que ejerce la dominación del resto"<sup>127</sup>.

"La determinación de un grupo como centralizado no depende si las empresas se han organizado de forma jerárquica o coordinada, sino de la libertad operativa que las empresas poseen con respecto de la dirección unitaria. Por lo tanto, en este caso será irrelevante si la dirección unitaria proviene de la matriz (en los grupos por subordinación) o del acuerdo nacido entre las empresas del grupo (en los grupos por coordinación)<sup>128</sup>.

#### **4.4.2. Grupo descentralizado.**

Se trata del grupo que mantiene la unidad de decisión gracias a la colaboración entre las distintas sociedades que lo componen, donde "(...) las empresas filiales tienen mayor libertad de operación sobre la forma de ejecutar la política de dirección que deviene de la matriz o que ha sido adoptada en los grupos por coordinación"<sup>129</sup>.

Embidi Erujo, citado por Castello, señala que los grupos descentralizados son aquellos en los cuales las sociedades dominadas o controladas retienen

---

<sup>127</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág. Pág.128.

<sup>128</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.86.

<sup>129</sup> *Ibíd.* Pág.85.



competencias empresariales específicas, siendo por ello capaces de comportamiento autónomo en dicho campo<sup>130</sup>.

#### **4.5. Atendiendo a su diversificación económica.**

##### **4.5.1. Grupos de actividad homogénea.**

“Son aquellos en los que las diversas empresas del grupo se dedican a la misma actividad económica. Así, por ejemplo, un grupo de empresas que se encuentre conformado solo por entidades bancarias, empresas automovilísticas, empresas aéreas o confección textil, etc.”<sup>131</sup>.

##### **4.5.2. Grupos de actividades heterogéneas.**

“Es aquel tipo de grupo en el cual las empresas que lo conforman desarrollan diferentes actividades económicas.

Asimismo, el grupo con actividades heterogéneas puede subdividirse en plurisectorial y diagonales. En los grupos plurisectoriales las actividades de las empresas del grupo son distintas, pero relacionados entre sí; de forma tal que la

---

<sup>130</sup> EMBID ERUJO, José Miguel. “Introducción al derecho de los grupos de sociedades”. Edit. Comares, Granda, España. 2003. Pág.10; citado por CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.128.

<sup>131</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.86.

unión de todas las actividades puede conllevar a la prestación de un servicio o la elaboración de un bien de consumo final.

(...) Por otro lado, los grupos diagonales son aquellos grupos cuyas empresas desarrollan actividades productivas que no tienen relación entre sí”<sup>132</sup>.

## **5. Los grupos de empresas como una forma de empresa laboral.**

Como advierto al examinar las características del grupo empresarial, en cuanto a la pluralidad de empresas involucradas, el conglomerado en cuanto unidad no cuenta con una personalidad jurídica distinta de las sociedades o empresas que lo conforman, por lo que el grupo no existe como un sujeto de derecho autónomo o distinto de aquellos que lo forman.

“Como regla general, el grupo de empresas no es considerado por el Derecho societario como una empresa o sujeto único. No es persona jurídica o sujeto de derecho. Cada empresa mantiene su propia individualidad y su personería jurídica. Sólo excepcionalmente la estructura empresarial se presentará como una unidad jurídica, en la cual cada empresa que forma parte de ella funcionará como una mera división o sección de una empresa única”<sup>133</sup>.

Lo anterior se debe a que el reconocimiento de la personalidad jurídica a la unidad que deriva del grupo de empresas resulta contradictorio a los fines

---

<sup>132</sup> *Ibíd.*

<sup>133</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.46.

perseguidos con la conformación del fenómeno grupal, por ello “(...) la ley no ha concedido personalidad jurídica al grupo de empresas, ni este ha optado por la personalidad mediante un acuerdo de constitución como persona jurídica. Por el contrario, lo que se quiere evitar con el grupo es el establecimiento de una persona unitaria, pues el propósito que se persigue es mantener la independencia de los miembros como centros de imputación específicos”<sup>134</sup>.

Precisamente lo que determina la configuración del grupo de empresas en cuanto forma de organización empresarial es la consecución de un estadio superior respecto de la separación patrimonial subyacente a la creación de la sociedad comercial, pues producto de la unidad económica que se alcanza en el marco del grupo se cuenta ahora con todas las ventajas de dicha separación más aquellas que devienen por el hecho de tratarse de diversos patrimonios manejados en pos de un interés superior, que coordina su actuación económica, no solo en relación hacia el mercado sino que también hacia el interior del conglomerado, lo que deriva en nuevas posibilidades de tráfico jurídico y, en definitiva, comercial.

“El grupo no es una “sociedad de sociedades”, que sería la negación del grupo, según Girón Tena, pues lo característico de aquel es precisamente una unidad de actuación económica que opera sobre una pluralidad jurídica personal”<sup>135</sup>.

---

<sup>134</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. Ob. Cit. Pág. 37.

<sup>135</sup> GIRÓN TENA, J. “Los Grupos de Sociedades”. En: Las grandes empresas. Publicaciones de los seminarios de la facultad de Derecho, Valladolid. España. Pág.124 y 125; citado por DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. *Ibíd*em.

Conviene tener presente que, tratándose de los grupos de empresas, “(...) convive un poder de efecto “centrífugo”, como abanderado de la dirección unitaria, cuyo objeto es constituir una fuerza de vinculación, junto a distintos poderes autónomos más bien de efecto “centrípeto”, en tanto se componen de fuerzas de desvinculación, que dirigen, con mayor o menor autonomía, la vida de las empresas. En concreto, coexisten permanentemente dos esferas de poder, puesto que ni los poderes autónomos de las unidades empresariales pueden incursionar en ámbitos propios de la dirección unitaria hasta el punto de desaparecerla, porque con ello sólo existirían empresas independientes sin vinculación alguna, ni la dirección unitaria puede opacar totalmente a los poderes autónomos, ya que en este caso existiría sólo una empresa y no un grupo<sup>136</sup>.

Sin embargo, “(...) el grupo de empresas desde el momento que reformula los intereses de los sujetos sociales, alterando la dinámica del conflicto social empresarial, se convierte en ámbito de actuación obligado del Derecho del Trabajo, cuyo objeto será precisamente la conciliación de dichos intereses. Por esta razón, al hilo de esta premisa, si se trasladan sin mayores matices los elementos configuradores construidos en la doctrina mercantil al ámbito laboral, sucede que se puede atentar contra la propia función de este último”<sup>137</sup>.

---

<sup>136</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Grupo de Empresas y Derecho Laboral”. En: Revista Ius et Veritas, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. N°26, 2003, págs.255. [en línea] <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16246/16662> [consulta: 10.12.2018]

<sup>137</sup> Ibídem. Pág.257

En suma, el Derecho del Trabajo auto confecciona un concepto de grupo de empresas distinto al elaborado en el orden mercantil, introduciendo un concepto “realista de empleador”, que convierte al grupo de empresas, siempre que su poder de dirección unitario incida en lo referido a organización del trabajo, en centro de imputación de su normativa”<sup>138</sup>.

De esta forma, previene Esteve Segarra, y concuerdo plenamente con su visión, “(...) una pauta muy común es la de reducir los problemas que los grupos a un problema de empresa, con una dicotomía clásica: o las vinculaciones empresariales no se consideran relevantes y se aplica la normativa laboral como si se tratase de empresas aisladas; o bien, el grupo debe ser aprehendido como si se tratase de una empresa unitaria, prescindiendo de la separación formal de las distintas personas jurídicas. Tras esta consideración, lo que se esconde es una resistencia por abandonar el modelo típico de empresa y de empresario asumidos en la normativa laboral y que permite al intérprete manejarse con referentes (de empresa y de empresario). Con lo cual, si nos fijamos, el círculo se cierra, pues volviendo al inicio de la reflexión, en una situación en la que el grupo se mueve fuera del marco legal preestablecido, en muchas ocasiones, los intentos de aprehensión del grupo se han centrado paradójicamente en la búsqueda de criterios que permitan identificarlo nuevamente dentro de los

---

<sup>138</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Ob. Cit. Pág.257.

parámetros clásicos y, en consecuencia, sujetar al grupo a la normativa laboral”<sup>139</sup>.

En el caso chileno, si bien el grupo de empresas no es un sujeto de derechos, se erige como una categoría que desafía los parámetros clásicos con los cuales se definen a la empresa y al empleador, constituyendo un ámbito de aplicación de la normativa laboral en tanto forma lícita de orden empresarial que denota una organización de medios con una dirección unitaria, que es más que la suma de todas las sociedades que lo forman y “(...) es un actor económico de varios miembros que actúan bajo una sola voluntad, que los coordina a todos y le da coherencia al grupo”<sup>140</sup>.

En este sentido, conviene recordar lo expuesto por López Fernández, quien señala que “(...) en realidad, la empresa no es un bien jurídico específico ni un término que tenga significado jurídico determinado; es solo un instrumento para la regulación jurídica. Para el derecho laboral, lo relevante de la empresa es que constituye una organización para aprovechar, dirigir y coordinar el trabajo asalariado, sin importar cuál es el formato legal que adopte para operar válidamente en el mundo de las relaciones jurídicas”<sup>141</sup>.

---

<sup>139</sup> ESTEVE SEGARRA, Amparo. “Grupos de Empresas: Efectos de las Transformaciones Empresariales sobre el Derecho del Trabajo”. En: Revista Quaderns de Ciéncies Socials, Universidad de Valencia, España, N°10, 2003, págs.17. [en línea <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=827019> [http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS\\_10.pdf?sequence=1](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS_10.pdf?sequence=1) [consulta: 31.05.2018]

<sup>140</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “La Empresa como Unidad Económica”. 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015. Pág.62.

<sup>141</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. Ob. Cit. Pág. 25.

“En efecto, el grupo laboral de empresas es un centro de imputación jurídico laboral conformado por una organización material con dirección clara y determinada, pero que no constituye una entidad con ropaje jurídico suficiente como para ser sujeto autónomo de derecho. Al carecer de identidad legal, el grupo empresarial no existe como sujeto jurídicamente válido. De allí que la solución jurídica haya sido otorgarle vigencia a la apariencia unitaria del grupo mediante la conexión de responsabilidad patrimonial compartida por igual por todas las sociedades que lo conforman y no creando una nueva persona jurídica”<sup>142</sup>

“(…) Se puede decir que el grupo laboral de empresas constituye un caso de empleador plural unificado, en el que sociedades empresariales jurídicamente diferenciadas comparten una “cotitularidad patronal” respecto de los trabajadores que laboran en ellas; todas las sociedades implicadas intervienen en la coordinación sobre el trabajo que aprovechan, pero no lo hacen de manera autónoma, sino siguiendo las directrices de la autoridad que lidera al grupo y le da coherencia”<sup>143144</sup>.

---

<sup>142</sup> *Ibíd.* Pág.62.

<sup>143</sup> *Ibíd.* Pág.62-63.

<sup>144</sup> En sentido similar, JEQUIER LEHUEDÉ, indica que, “(…) considerando que en el ámbito del Derecho comercial chileno no existe una aproximación normativa al grupo empresarial en cuanto titular unificado de los efectos jurídicos que genera la actividad de cada miembro, nos parece indispensable delimitar el ámbito de responsabilidad de los administradores que han intervenido en operaciones eventualmente lesivas para el interés de los accionistas minoritarios –ajenos por ende al grupo– y de los acreedores en general, incluida la quiebra de alguno de dichos integrantes. Todavía más, y a diferencia de lo que ocurre por ejemplo en el Derecho laboral o en el Derecho tributario, en Chile no existe tampoco una elaboración jurisprudencial que permita construir un estatuto diferenciado y definido de responsabilidad en estos casos, cuyos extremos vengán definidos precisamente por la existencia y el reconocimiento de un interés unitario

Aylwin Chiorrini y Rojas Miño, refiriéndose a la aplicación de la doctrina de la unidad económica por parte de la jurisprudencia, indican que “(...) por aplicación del principio de la supremacía de la realidad se reconoce que el grupo de empresas constituye una sola entidad empresa para los efectos jurídicos laborales. De esta manera la jurisprudencia levanta el velo de la personalidad jurídica de la empresa para definir como responsables a todas y cada una de las sociedades integrantes del grupo”<sup>145</sup>.

Rojas Miño precisa, al objeto de distinguir la forma patológica de grupo de empresas del grupo lícito, que la “(...) manifestación del Multirut o del empleador aparente es diversa a la que se analiza, en cuanto el grupo de empresas está constituido por diversas empresas, y la particularidad es que ellas están estrechamente vinculadas y responden a una sola dirección, por lo que presentan una fisonomía de una sola empresa”<sup>146</sup>.

En cambio, para Ugarte Cataldo, “(...) en el grupo de empresas, no existe problema de evasión de la condición de empleador, porque cada una de ellas es

---

*o aglutinador de la dinámica grupal, en su concepción de empresa plurisocietaria*”. Véase, JEQUIER LEHUEDÉ, Eduardo. “Premisas para el tratamiento de los Grupos Empresariales y Administradores de Hecho en el Derecho Chileno”. En: Revista Chilena de Derecho, Vol. 41 N° 1, 2014, pág. 128-129 [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372014000100006&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372014000100006&script=sci_arttext) [consulta: 31.03.2019].

<sup>145</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Sistema Jurídico de Relaciones Laborales en Chile”. En: Revista Ius Et Praxis, Universidad de Talca, Chile, Año 11, N°1, 2005, págs.105. [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci_arttext&tlng=en) [consulta: 01.08.2017]

<sup>146</sup> ROJAS MIÑO, Irene. “La Evolución de los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su Irrelevancia hasta la Ley N°20.760 de 2014”. Revista Chilena de Derecho. Santiago. Vol.43, N°1, 2018, pág.139 [en línea] <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchilder/v43n1/art07.pdf> [consulta 01.12.2017]



una estructura de mando y subordinación genuina; el problema es, en rigor, el del control o dirección económica de una de las sociedades respecto de las restantes personas jurídicas, y cómo encontrar un centro de imputación jurídica que opere en sustitución total o parcial del empleador. Es decir, el problema central es cómo superar la figura jurídica de empleador, para encontrar una unidad jurídica superior -la empresa de grupo-, a la que convertir es un nuevo centro de imputación laboral”<sup>147</sup>.

De otro lado, Vergara realiza una distinción entre “una sola empresa compleja” y “un grupo de empresas”, indicando que aquella “(...) no es sino expresión del estatuto constitucional de la empresa que la autoriza a desenvolverse con la más absoluta libertad, autonomía que descansa en las garantías que se le reconocen: libertad contractual y libertad de empresa. A su vez, este reconocimiento permite considerar a estos sujetos como “*la empresa*”, unidad privilegiada de negociación colectiva en los términos del art.19 N°16 de la Constitución y sus expresiones legislativas”<sup>148</sup>. De esta forma la empresa compleja daría cuenta de aquellas situaciones en que existe un “empleador plural unificado”, en cuyo caso “(...) el trabajo y el vínculo contractual es uno y no varios. Así, no puede exigirse que el trabajador mantenga sucesiva o simultáneamente

---

<sup>147</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. “El Concepto Legal de Empresa y el Derecho Laboral: Cómo Salir del Laberinto”. En: Revista Chilena de Derecho Privado, Santiago, Chile, N°20, Julio 2013, págs. 188. [en línea] <file:///D:/TESIS/CONCEPTO%20LEGAL%20DE%20EMPRESA%20José%20Luis%20Ugarte.pdf> [consulta: 14.08.2017]

<sup>148</sup> VERGARA, Mónica. “El Holding, la Dirección Laboral Común y la Calidad de Empleador en una Sentencia de la Corte Suprema”. En: Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Ed. Thomson Reuters, Santiago, Chile, Vol. III, N°2, 2015, pág.97.

relaciones laborales con cada uno de los integrantes del empleador complejo para comprometer a sus distintas unidades en la posición del empleador. Basta que el trabajo aproveche a todos, o a alguno de sus integrantes distinto de aquel que aparece suscribiendo el contrato de trabajo en la posición del empleador”<sup>149</sup>. De otro lado, en el caso del grupo de empresas, “(...) la empresa laboral supera el efecto relativo de los contratos (de sociedad, por ejemplo), y en virtud del efecto reflejo de estos, se pueden integrar las distintas empresas de un grupo al contrato de trabajo como parte empleadora”<sup>150</sup>, en caso de que se cumplan los requisitos que definen al grupo de empresas de índole laboral.

En mi caso, y considerando lo ya expuesto en el sentido de que en tanto forma de organización empresarial el grupo de empresas debe ser aprehendido superando su faz patológica, no vemos obstáculo para anticipar al grupo como una forma de empresa, en tanto, por la diversidad de formas en que se presenta el fenómeno no solo es difícil sino que menos adecuado dar una respuesta unívoca a su presencia en las relaciones laborales, máxime considerando que con su existencia se afectan diversos tópicos del Derecho del Trabajo, y en mayor medida, se desafían las categorías tradicionales de “empleador” y “empresa”, al trasladarse el centro de imputación de la normativa más allá de estas, hacia una esfera en muchos aspectos desconocida en su naturaleza y solo reconocida por

---

<sup>149</sup> Ibídem. Pág. 98-99.

<sup>150</sup> Ibíd. Pág.99-100.

sus efectos o consecuencias perjudiciales para el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores.

Finalmente, es dable tener presente que he reseñado variados mecanismos para dar lugar al reconocimiento de la unidad subyacente en el grupo de empresas, cuya utilización única o combinada dependerá de la forma en que se presente el fenómeno grupal y los derechos laborales afectados, considerando especialmente los principios propios del Derecho del Trabajo. A la elección de dichos mecanismos precederá, en todo caso, nuestro entendimiento de que este tipo de agrupación empresarial en clave fisiológica puede dar lugar a una empresa, sustentada o dirigida por una forma especial de empresario, el grupo de empresas.

## **6. El problema de la atribución de responsabilidades respecto de los trabajadores.**

Es preciso recordar que, si bien la empresa es considerada por el legislador laboral chileno como punto de referencia para las instituciones laborales, y en este sentido es objeto de tráfico jurídico, los verdaderos protagonistas del devenir jurídico laboral son el empresario o empleador<sup>151</sup> y los

---

<sup>151</sup> Conviene considerar que la mayor parte de las veces estos términos se utilizan indistintamente para dar cuenta del titular de la empresa, sin embargo, concordamos con lo señalado por IRURETA, en cuanto se ha advertido que la calidad de empleador no es exactamente asimilable a la de empresario, “(...) cuestión que queda reflejada en aquellas personas que, sin contratar los servicios de otro, influyen en las decisiones generales sobre la marcha de la empresa, de forma tal que el empresario-organizador no puede

trabajadores, como partes de la relación de trabajo, sujetos de derecho titulares de deberes y prerrogativas en el marco del trabajo, por lo que el verdadero dilema que se presenta a partir de la existencia de un grupo de empresas es el de la responsabilidad por las obligaciones laborales, tanto desde el punto de vista individual como colectivo.

A consecuencia de ello, Aylwin Chiorrini y Rojas Miño indican que los problemas que presentan los grupos de empresas para la vigencia y ejercicio de los derechos laborales son la confusión o evanescencia de la persona del empleador y la dimensión de la empresa en cuanto el grupo puede llevar a confundir su ámbito y dimensión<sup>152</sup>.

En cuanto a la atribución y comunicación de responsabilidad en el marco del grupo de empresas, Castello señala "(...) si bien la mayoría de los autores, y las legislaciones aceptan que la configuración y actuación de los grupos de empresas no es ilícito sino que se trata de una forma legítima que tiene el operador económico de organizar su actividad, en la actualidad también se admite que el principio de limitación de responsabilidad no es sagrado e impenetrable, y que en determinados supuestos se puede extender la

---

*identificarse sin más con la figura del empleador". Véase, IRURETA, URIARTE, Pedro. "La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo". En: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLII, Valparaíso, Chile, 2014, 1er Semestre. Pág.261-262. [en línea] [file:///C:/Users/l\\_bar/OneDrive/Documentos/TESIS/La%20noción%20jurídica%20de%20empleador%20Pedro%20Irureta.pdf](file:///C:/Users/l_bar/OneDrive/Documentos/TESIS/La%20noción%20jurídica%20de%20empleador%20Pedro%20Irureta.pdf) [consulta:10.04.2019]*

<sup>152</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. "Los Grupos de Empresas en el Derecho Chileno del Trabajo". 1° Edición, Ed. Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2006, pág. 25 y ss.

responsabilidad a los sujetos que integran el grupo por deudas contraídas por alguno de ellos”<sup>153</sup>.

Ahora bien, Girgado citado por Castello distingue en la legislación societaria comparada tres modelos de responsabilidad en el ámbito de los grupos de empresas<sup>154</sup>:

- a) El tradicional (también llamado *entity law approach*), que parte de la base de la autonomía de cada integrante del grupo y solo acepta la responsabilidad en caso de dolo o fraude del agente controlante (a través del *disregard* y figuras similares), es decir, admite solamente casos de responsabilidad subjetiva. La comunicación de responsabilidad no funciona como criterio general sino bajo supuestos de carácter excepcional.
- b) El sistema de la unidad del grupo (también denominado *Enterprise approach*), que atribuye responsabilidad solidaria o subsidiaria a la sociedad madre cuando existe dominación total, lo que constituye un modelo de responsabilidad objetiva. Este sistema ha sido recogido en varios proyectos legislativos, pero no fue sancionado por ningún país.
- c) El sistema dual germánico (llamado *dualist approach*), que prevé regímenes de responsabilidad diferenciados según se trata de grupos de

---

<sup>153</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.48.

<sup>154</sup> GIRGADO, Pablo. “La Responsabilidad de la sociedad matriz y de los administradores en una empresa de grupo”. Edit. Marcial Pons. Madrid, España. 2002, citado en CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.49.

derecho o de hecho. Cuando el grupo es fruto de un contrato (grupo de derecho o contractual) por el cual una filial se somete contractualmente a la dirección de una matriz, el reverso de tal sujeción es la responsabilidad de la dominante por las pérdidas que tuviera la filial. En cambio, tratándose de grupos fácticos o de hecho (ausencia de contrato de dominación) la matriz debe compensar a los terceros por los perjuicios causados como consecuencia de la conducción desventajosa.<sup>155</sup>

### **6.1. Mecanismos utilizados en el Derecho Común para atribuir responsabilidad por obligaciones entre las distintas sociedades del grupo.**

En cuanto a los mecanismos o instrumentos utilizados para consagrar la extensión de responsabilidad respecto de las empresas que conforman el grupo podemos encontrar tanto soluciones propias del derecho común, como el abuso

---

<sup>155</sup> En el caso de doctrina mercantil, MANÓVIL, Rafael Mariano, en Ob. Cit. Pág.630, señala sistemas de responsabilidad respecto de los trabajadores: a) el sistema de la unidad del grupo, que hace necesario prever los parámetros objetivos con los que se define la relación grupal, y a partir de ello, establecer que, en caso de no ser atendidas las obligaciones por la sociedad dependiente, la dominante es responsable de su pago. No obstante, se critica su rigidez pues más allá de cualquier calificación o reproche que pudiera merecer la conducta concreta observada en la conducción de los negocios de la sociedad dependiente, o del grado de intensidad del ejercicio de la dirección de la misma, siempre e inexorablemente responde la sociedad dominante. b) el sistema flexible de responsabilidad, donde esta surge cuando las obligaciones de la sociedad dependiente derivan de decisiones empresarias adoptadas bajo el control de la sociedad dominante. De este modo, estructurado el sistema de responsabilidad sobre la base de las decisiones concretas, puede prescindirse de toda consideración del difícilmente definible elemento de la *dirección unificada*. Si bien la postura gana en flexibilidad respecto de la anterior, implica la necesidad de probar la relación entre la obligación que trata de imputar y la intervención de la controlante en el proceso de toma de decisiones en que se origina.

del derecho, el fraude a la ley, la apariencia jurídica, la buena fe, etc. Y también instrumentos específicos para los grupos de empresas reconocidos por la legislación societaria, como es la sociedad de hecho y la doctrina del levantamiento del velo.

Aunque el ordenamiento jurídico chileno no contempla un tratamiento expreso y sistemático del abuso de la personalidad jurídica, es posible determinar su ilicitud y sancionarlo acudiendo a las reglas del derecho común, incluyendo aquellas que castigan el fraude a la ley y el abuso del derecho, entre otras formas<sup>156</sup>.

En relación con el fraude a la ley, y específicamente a propósito del fraude laboral, se ha señalado que para cometer de forma genérica fraude a la ley es necesario que concurren ciertos requisitos:

- a) Norma jurídica imperativa u obligatoria.
- b) Utilización de un modo legalmente eficaz; e
- c) Intención de eludir la norma imperativa, como elemento subjetivo que caracteriza este tipo de fraude.

---

<sup>156</sup> UGARTE VIAL, Jorge. "Fundamentos y Acciones para la Aplicación del Levantamiento del Velo en Chile". En: Revista Chilena de Derecho, Santiago, Chile, Vol.39, N°3, 2012, pág. 703 [en línea] [file:///C:/Users/l\\_bar/Documents/TESIS/Levantamiento%20del%20velo%20Jorge%20Ugarte%20Vial%20CHILE.pdf](file:///C:/Users/l_bar/Documents/TESIS/Levantamiento%20del%20velo%20Jorge%20Ugarte%20Vial%20CHILE.pdf) [consulta:28.10.2017]

En otras palabras, el acto fraudulento se comete mediante el empleo de otros dispositivos legales que permiten lograr el contenido que prohíbe la ley vulnerada<sup>157</sup>.

Se ha indicado que “con relación específica a los grupos de empresa, el hecho de que esta forma de organización empresarial esté conformada por una pluralidad de sujetos, con personalidades jurídicas independientes y distintas entre sí, pero bajo una sola dirección unitaria, puede acarrear diversos supuestos de fraude a la ley. Las empresas del grupo (...) tienen la posibilidad de limitar las obligaciones contraídas con sus acreedores a la empresa que formalmente se vinculó con estos, a pesar de que otras empresas del grupo se han beneficiado de las prestaciones brindadas por aquellos, vulnerando con ello el derecho de satisfacción de las acreencias, entre las que podrían encontrarse las laborales”<sup>158</sup>.

En este mismo sentido, Ugarte Vial ha señalado que “existe lo que se conoce como “fraude a los acreedores”, por medio del cual se utiliza una institución legal para perjudicar a un tercero, como ocurre cuando el controlador

---

<sup>157</sup> CAVALOTTI, Valentina. “La Locación de Servicios como Fraude Laboral”, Universidad Siglo XXI, Argentina, 2015 disponible en <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1> citada por RUAY SÁEZ, Francisco Alberto. “Simulación y Subterfugio Laboral: A propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo Chileno”. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Autónoma de México. Ciudad de México. Núm. 26, enero-junio de 2018, pág.169. [en línea] <https://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.26.11862> [consulta: 31.05.2018]

<sup>158</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. “Grupos de Empresas en el Ámbito Laboral: Delimitación Conceptual y Reestructuraciones”, 1º Edición, Navarra, España, Thomson Reuters, Aranzadi, 2017. Págs. 180-181.



disminuye sustancialmente el capital de una sociedad para imposibilitar o dificultar gravemente que un acreedor social pueda realizar su crédito en el patrimonio de la compañía”<sup>159</sup>.

En cuanto al abuso del derecho, este se define como el ejercicio excesivo de un derecho que sobrepasa sus límites normales con daño para un tercero<sup>160</sup>. “Por lo tanto, en esta figura, a diferencia del fraude de ley, el actuar del sujeto no se encubre bajo la aparente licitud de una norma jurídica, sino que el sujeto alega ejercer un derecho subjetivo; pero su ejercicio es tan desmedido que ocasiona la desprotección y la repulsión por parte del sistema jurídico, al sobrepasar los límites del derecho que el sujeto alega ejercer”<sup>161</sup>.

De manera que se abusa de la personalidad jurídica de una sociedad o de sus atributos esenciales cuando se la utiliza para obtener fines adversos a aquellos que el legislador tuvo en cuenta al establecerla; provocando así su desnaturalización, o cuando se vale de ella de manera opuestas a las reglas de la buena fe, la moral o las buenas costumbres. En resumen, cuando el derecho a someterse a un determinado régimen societario se ejerce de forma antijurídica, esto es, contrariando el ordenamiento actualmente vigente considerado de manera integral<sup>162</sup>.

---

<sup>159</sup> UGARTE VIAL, Jorge. Ob. Cit. Pág.704.

<sup>160</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. Ob. Cit. Pág.79.

<sup>161</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique, Ob. Cit. Pág.182.

<sup>162</sup> UGARTE VIAL, Jorge. Ob. Cit. Pág.708.

## **6.2. Mecanismos específicos para atribuir responsabilidad por obligaciones entre las distintas sociedades del grupo.**

Tanto la doctrina como la jurisprudencia han proporcionado especiales medios para explicar que la responsabilidad por obligaciones laborales y previsionales recaiga en un ente distinto del empleador contractual, en el marco del grupo de empresas. A través de ellos se pretende superar las formas jurídicas, penetrando más allá del principio de la limitación de la responsabilidad societaria, para atender a la realidad concreta de ejercicio de la dirección unitaria con efectos laborales.

### **6.2.1. El grupo como empresario aparente.**

Una mención especial nos merece la tesis que visualiza en el grupo un “empresario aparente”. Se entiende que en los grupos de empresas existe un falso empresario, cuando en el pleito con los trabajadores, se logra probar “(...) que la empresa a que aparentemente pertenecía el trabajador estaba, en realidad, laboralmente integrada en un grupo de empresas” <sup>163</sup>. El empresario verdadero no es el mismo que formalmente se muestra como tal, sino que el grupo de empresas al cual el falso empresario pertenece. Bajo este supuesto,

---

<sup>163</sup> MARTÍNEZ Girón, Jesús. “El Empresario Aparente”. Madrid, España. Editorial Civitas. 1992, pág. 39. (Serie Estudios de Derecho Laboral).

ambos sujetos están legitimados pasivamente para comparecer en la controversia con los empleados.

En principio, la simple pertenencia de una empresa a un grupo de empresas no es un dato a efectos laborales relevante; pero la situación cambia si se acompaña de un real, patente y constante ejercicio del poder de dominación. En este sentido, pueden reconocerse ciertos supuestos de hecho en que el sujeto finalmente comprometido es el grupo y no el empresario individual, a saber:

- a) Puede suceder que el trabajador preste servicios de carácter laboral a las diversas empresas del grupo, de modo que se vislumbre claramente la relación laboral respecto de todas y cada una de aquéllas. Aquí la prestación laboral toma diversas modalidades:
  - i. Simultánea; cuando se muestra indiferenciada, (...) desarrollada dentro de una sola jornada laboral y por la cual el trabajador percibía una sola retribución<sup>164</sup>, porque “(...) las demás empresas agrupadas tenían el mismo domicilio”<sup>165</sup> y funcionaban efectivamente en un mismo lugar. En consecuencia, la calidad de empresario es compartida por todas las empresas integrantes pues cada una es receptora de los servicios del trabajador.
  - ii. Alternativa; si en virtud de un solo contrato de trabajo logra probarse que las empresas explotaban en común los recursos y medios de

---

<sup>164</sup> Ob. Cit. Pág.43.

<sup>165</sup> *Ibíd.*

producción y efectuaban “(...) un continuo cambio de trabajadores, en el sentido de que varios de ellos prestaban sus servicios indistintamente en una u otra”<sup>166</sup>.

iii. Sucesiva; en este caso existen una serie de contratos de trabajo encadenados, de tal manera que el trabajador pasa sucesivamente por las empresas agrupadas. Lo cual conlleva “(...) una instrumentación jurídica evidentemente encaminada a evitar las responsabilidades patrimoniales y a eludir las cargas laborales derivadas de la estabilidad del empleo, al no respetarse la antigüedad adquirida”.<sup>167</sup>

b) Una segunda situación se produce cuando el asalariado lleva a cabo su labor en una empresa, pero la sujeción efectiva es al poder de dirección del sujeto dominante en beneficio del grupo. Se trata aquí de una suerte de superposición de empresas, pues aquellas que formalmente contrató al trabajador está a tal punto dirigida por otra sociedad que no puede desatenderse la incorporación del trabajador al circuito empresarial del grupo”<sup>168</sup>.

c) Por último, puede darse el caso en que una empresa integrada a un grupo se vea en una situación de crisis y logre probarse por sus trabajadores formalmente contratados que esta “(...) fue de algún modo provocada por

---

<sup>166</sup> Op. Cit. Pág.44.

<sup>167</sup> Ibíd.

<sup>168</sup> Op. Cit. Pág.46.

decisión del grupo al que pertenecía dicha empresa”<sup>169</sup>. Es dable pensar que por estrategias de negocios específicas del grupo se proceda a descapitalizar alguna de las empresas dominadas, derivando en una suspensión de sus pagos e incluso en su desaparición.

### **6.2.2. La técnica del levantamiento del velo.**

De otro lado, la jurisprudencia civil ha elaborado una respuesta específica frente al abuso de la personalidad jurídica: la doctrina del levantamiento del velo. Esta técnica, esgrimida también en materia laboral frente a la actuación del grupo de empresas<sup>170</sup>, “(...) permite a los jueces romper el hermetismo de la persona jurídica, negar su existencia como sujeto de derecho autónomo y considerarla como un mero agregado de individuos cuando ella ha sido utilizada con una finalidad diversa a la que motivó su creación”<sup>171</sup>. Con ello se prescinde de la formalidad subyacente en la personalidad jurídica para develar aquellos intereses que están “detrás” de su velo, con el objeto de poner fin a una situación de abuso o fraude. Esto “(...) mediante la aplicación directa de las normas jurídicas a los

---

<sup>169</sup> Op. Cit. Pág.47.

<sup>170</sup> Véase LÓPEZ FERNÁNDEZ, Ob. Cit. Pág.63. El autor señala que la doctrina de la unidad económica al buscar imputar responsabilidad de empleador a quien ejerce materialmente como tal en base al Principio de Primacía de la Realidad, realiza una operación típica de la doctrina judicial de levantamiento del velo corporativo.

<sup>171</sup> LÓPEZ DÍAZ, Patricia. “La Doctrina del Levantamiento del Velo y la Instrumentalización de la Personalidad Jurídica”. 1° Edición, Santiago, Chile. Ed. Lexis Nexis, 2003, pág.59.

individuos que pretendían eludirlas y la declaración de inoponibilidad de la persona jurídica respecto de los terceros que resulten perjudicados”<sup>172</sup>.

Según López Díaz, el fundamento de esta doctrina, en casos de instrumentalización de la calidad de sujeto de derecho, estaría en el imperativo de transparencia en el tráfico jurídico, esto es, el deber de usar la personalidad jurídica de buena fe y conforme a la ley<sup>173</sup>. “Así ocurriría, por ejemplo, si una sociedad matriz utilizara una sociedad filial totalmente controlada por ella para desarrollar negocios arriesgados que pudieran afectar su patrimonio. En este caso no habría fraude de ley ni tampoco un abuso del derecho de constituir sociedades, pero sí una infracción del imperativo de transparencia en el tráfico jurídico, toda vez que se pone al servicio de la sociedad matriz la personalidad de alto riesgo jurídica aparente de su filial para realizar al amparo de su cobertura jurídica transacciones de alto riesgo económico, ocultando su verdadera identidad y responsabilidad”<sup>174</sup>.

Si bien este método ha recibido aplicación en el ámbito laboral, no ha sido de manera autónoma, ya que se ha combinado con principios propios del

---

<sup>172</sup> Ob. Cit. Pág.64.

<sup>173</sup> La autora descarta como fundamentos de esta técnica al abuso del derecho y el fraude a la ley puesto que podría pensarse que una de éstas o la combinación de aquéllas, permitirían prescindir de la personalidad jurídica en un caso determinado, de modo que la práctica de levantar el velo no tendría un fundamento propio y, por lo mismo, no constituiría una doctrina autónoma. Esas figuras jurídicas sólo son formas de burlar el principio de transparencia en el tráfico jurídico que se descubren una vez levantado el velo. Ob. Cit. Pág.113. En posición contraria, ver UGARTE VIAL, Jorge. “Fundamentos y Acciones para la Aplicación del Levantamiento del Velo en Chile”. En: Revista Chilena de Derecho, Santiago, Chile, Vol.39, N°3, 2012. Págs. 699-712.

<sup>174</sup> Op. Cit. Pág.115.

Derecho del Trabajo. En este sentido cabe mencionar: el principio de unidad empresarial, el principio protector y el principio de la realidad<sup>175</sup>. El primero, revela que, frente a situaciones fácticas de comunidad de intereses, igual dirección y participación de unas sociedades en otras e idénticas condiciones de trabajo es dable develar la existencia de la pluralidad de personas jurídicas y reconocer, tras su mano, que sólo existe como único empresario el grupo de sociedades. El segundo, señala como principal objetivo del Derecho del Trabajo la protección del trabajador a través de tres reglas: la elección del sentido más favorable para el trabajador entre los varios posibles que pudiera presentar una norma (indubio pro operario), la aplicación de la norma más favorable al trabajador en casos de posible aplicación de variados criterios, aunque no se respete la jerarquía normativa (norma más favorable) y, por último, el respeto de las condiciones más favorables en que se encuentra el trabajador al momento de aplicar una nueva normativa (condición más beneficiosa). Por último, el tercer principio implica que en caso de desacuerdo entre los manifestado en documentos y lo que ha ocurrido en la práctica, debe preferirse aquello que efectivamente sucede en el mundo de los hechos.

---

<sup>175</sup> Op. Cit. Pág.368-369.

### **6.2.3. La “doctrina de los elementos adicionales” para atribuir la condición de empresario o empleador al grupo de empresas<sup>176</sup>.**

Merece adentrarnos en la concepción del Derecho Español, por medio de la cual la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo reconoce, bajo la concurrencia de ciertos supuestos, la existencia de un grupo de empresas en clave patológica, que da lugar a una forma de empresario o empleador, según se reconoce en la regulación legal de dicha figura al tenor del artículo 1.2. del Estatuto de los Trabajadores (LET).

Me parece relevante mencionar este mecanismo jurisprudencial para la atribución de responsabilidades que profundiza en ciertos supuestos indiciarios de dirección unitaria, exigiendo así elementos adicionales que permiten determinar el funcionamiento integrado de distintas empresas en la forma de un grupo empresarial a efectos laborales, en tanto se trata de una fórmula de rasgos

---

<sup>176</sup> Así la ha denominado PALOMEQUE LOPEZ, indicando que se trata de “(...) la concurrencia de diversos factores y circunstancias que habría de permitir excepcionalmente la extensión de la responsabilidad solidaria tan sólo para supuestos determinados, y no claro es con carácter general [construcción técnica de carácter aluvional y asistemático que ofrece buenas dosis de redundancia], y cuyos precedentes jurisprudenciales se encuentran sin duda en las nociones de “empresario real y empresario aparente” y, en todo caso, en las consecuencias de la aplicación de la doctrina del fraude de ley”. Véase PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “La Responsabilidad del Empresario en Organizaciones Complejas de Empresas”. En: El Empresario Laboral. Estudios Jurídicos en Homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su Jubilación. 1º Edición, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2010, pág. 229.



similares a la doctrina de la unidad económica elaborada por nuestros tribunales superiores de justicia en materia laboral.

Es así como, a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo Español del 27 de mayo de 2013, se consideran como indicios de existencia del grupo de empresas a efectos de hacer procedente la extensión de responsabilidad por obligaciones laborales:

- a) El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo,
- b) La confusión patrimonial,
- c) La unidad de caja,
- d) La utilización fraudulenta de la personalidad jurídica con creación de la empresa “aparente y
- e) El uso abusivo de la dirección unitaria en perjuicio de los trabajadores<sup>177</sup>.

Lo anterior, dada la premisa que “(...) es necesario que la dirección unitaria que vincula a las empresas de un mismo grupo produzca efectos sobre el trabajador; a través del ejercicio del poder de dirección de varias o de todas las empresas agrupadas, para poder afirmar que existe un grupo de empresas a efectos laborales sobre las empresas que ejercieron el poder de dirección”<sup>178</sup>. De manera que podrán ser considerados como un solo empleador aquellos

---

<sup>177</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág. 144 y ss.

<sup>178</sup> Ibídem. Pág.130.

empresarios que perteneciendo al grupo ejercieron el poder de dirección y organización sobre las prestaciones de servicios realizadas por los trabajadores.

“(…) Son precisamente estos supuestos particulares o excepcionales en los que es necesario levantar el velo jurídico por el que se adopta la forma de grupo de empresas y destapar la realidad subyacente que bajo la forma del grupo se oculta: que es el grupo el único empresario real y efectivo que es el que verdaderamente recibe los servicios de los trabajadores contratados por empresas pertenecientes al propio grupo”<sup>179180181</sup>.

Para Serrano Olivares surgirá un único empresario en el caso del “grupo patológico”, pues “(…) el supuesto es claramente reconducible al artículo 1.2. ET, pues se ha creado una “empresa aparente”, utilizándose de manera abusiva o fraudulenta la personalidad jurídica plural. Por consiguiente, no estaríamos propiamente ante un supuesto de extensión de responsabilidades sociales, sino

---

<sup>179</sup> HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena. “Definición Laboral de Grupo de Empresa y el Carácter Excepcional de su Condición como Empleador”. En: Revistas Temas Laborales, Universidad de Sevilla, España, N°119, 2013, pág. 269. [en línea] <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4468874.pdf> [consulta: 31.05.2018]

<sup>180</sup> En palabras de DE LA VILLA GIL, “(…) la mención de la LET a las “comunidades de bienes” obliga a convertir la anécdota en categoría, pues lo que en verdad quiere decir la LET es que también pueden ser empleadores todos los sujetos de derecho desprovistos de personalidad jurídica. Admitida esa posibilidad, (...) la cuestión remite a un plano descriptivo, para enumerar los supuestos claros de empleadores, tales - lo sean con mayor o menor frecuencia en la práctica-, pues lo que jurídicamente importa es que lo sean efectivamente cuando empleen a un trabajador”. Véase, DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. “El Concepto de Empresario-Empleador en Derecho del Trabajo”. En: El Empresario Laboral. Estudios Jurídicos en Homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su Jubilación. 1º Edición, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2010, págs.16.

<sup>181</sup> En el mismo sentido, DE CASTRO MEJUTO reconoce que el empresario real es el grupo en su conjunto, aunque bajo la denominación de “empresa de grupo”. Véase, DE CASTRO, Luis Fernando. “La Empresa de Grupo. Régimen, Requisitos y su Actualización”. En: Revista AFDUC, Vol. 18, 2014, págs. 230 [en línea] <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/14579> [consulta: 28.10.2017]

ante la figura del grupo de empresas como empleador-comunidad de bienes (artículo 1.2. ET), existiendo un solo, único y verdadero empleador”<sup>182</sup>.

Sin embargo, según Sala Franco, la existencia de una modalidad de comunidad de bienes, conforme al artículo 1.2. del Estatuto de los Trabajadores, y por ello de un solo empresario laboral, es solo uno de los fundamentos jurídicos utilizados por la jurisprudencia española<sup>183</sup>.

Según Sánchez Pérez, “(...) el análisis de los últimos pronunciamientos judiciales sobre la materia nos permite afirmar que la reflexión expuesta sí ha tenido cierto recorrido, si bien se ha matizado en algunos aspectos: en concreto, se reconoce que la doctrina jurisprudencial del grupo de empresas es una construcción ineludiblemente destinada a la determinación del verdadero empresario conforme al art.1.2 ET, lo cual supone una novedad de capital importancia en el ordenamiento jurídico laboral, ya que el engarce legal que se le otorga a la figura de los grupos de empresas hace que esta construcción se beneficie de una mayor seguridad jurídica, puesto que no quedaría únicamente delimitada por el precedente judicial.

---

<sup>182</sup> SERRANO OLIVARES, Raquel. “Grupos de Empresas a Efectos Laborales: A Vueltas con la Necesidad de Superar su Entendimiento en Clave Patológica”. En: Revista Ius Labor, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España, Vol.2, 2016, pág. 22. [en línea] <https://www.upf.edu/documents/3885005/8335336/Serrano.pdf/b5ac97b6-dcfb-661a-209c-f55f7b110b6> [consulta: 31.10.2017]

<sup>183</sup> SALA FRANCO, Tomás. “Acerca de la Circulación de Trabajadores dentro de un Grupo de Empresas”. En: “Jurisprudencia Social al Debate”. Edit. Tirant Lo Blanch. 1º Edición, Valencia, España, 2015, pág. 208.

En suma, es necesario justificar que la consecuencia jurídica de aplicar esta reelaboración de la doctrina jurisprudencial del grupo de empresas no será, siguiendo los últimos pronunciamientos jurisprudenciales, una multiplicidad en la posición empresarial que haga que todas las entidades en que concurren los elementos adicionales de extensión de responsabilidad sean responsables de las obligaciones laborales de forma solidaria; muy al contrario, el resultado será que el grupo de empresas en su conjunto debe ser considerado responsable de dichas obligaciones de forma única<sup>184</sup>.

Dicho autor distingue, al analizar la evolución de los criterios jurisprudenciales del Tribunal Supremo dos vertientes de aplicación de la doctrina del levantamiento del velo en el caso de los grupos de empresas, con consecuencias diversas; en primer término, una vertiente tradicional que determina la responsabilidad solidaria entre las diversas empresas intervinientes tras la ocultación del verdadero empresario y, en segundo término, una vertiente aplicada en casos de fraude en el uso de la personalidad jurídica en el marco del grupo de empresas, lo que determina la aplicación de un principio de unidad empresarial que conlleva que el empresario sea el grupo empresarial, debiendo entonces aludirse al concepto de “empresa de grupo” o “empresa grupo”.

---

<sup>184</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, Pedro. “Los Grupos de Empresas en la Jurisprudencia Social”. En: Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Iustel, Madrid, N°43, 2016, pág.317. [en línea] [https://www.academia.edu/26199090/Los\\_grupos\\_de\\_empresa\\_en\\_la\\_jurisprudencia\\_social](https://www.academia.edu/26199090/Los_grupos_de_empresa_en_la_jurisprudencia_social) [consulta: 31.05.2018]

De esta forma, “(...) si a la luz de las circunstancias concurrentes en cada supuesto concreto se aprecia una finalidad elusiva de la normativa laboral, deberá aplicarse la figura del fraude a la ley y, consecuentemente, la doctrina del levantamiento del velo a fin de hacer responsable de las obligaciones sociales al conjunto del grupo empresarial; por el contrario, pueden darse situaciones en las que se aprecien indicios de extensión de la responsabilidad social sin que concurra dicha finalidad elusiva (a ello es a lo que parece referirse el Tribunal Supremo cuando habla de situaciones de “normalidad” en la actuación empresarial), en cuyo caso podrían resultar aplicables el resto de elementos de extensión de responsabilidad que configuran la jurisprudencia relativa al grupo de empresas”<sup>185</sup>.

#### **6.2.4. La doctrina de “unidad económica”.**

Como ya se esbozó, en nuestro país los grupos de empresas fueron analizados primeramente por la jurisprudencia judicial; ya a principios de la década de los noventa del siglo pasado se reconocía que la empresa válida para el Derecho del Trabajo sobrepasaba el límite de la sociedad comercial o identidad societaria que adoptaba el empresario<sup>186</sup>, estableciendo una doctrina denominada de la “unidad económica”.

---

<sup>185</sup> *Ibíd.* Pág.326.

<sup>186</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, *Ob. Cit.* Pág.65.

A través de la pesquisa de diversos indicios de ejercicio del poder de dirección de manera unitaria, que configure una unidad comercial, patrimonial y empresarial de las actividades más allá de las formas jurídicas, los tribunales concluyeron que en casos de grupos de empresas existía una empresa de acuerdo con el concepto establecido por el artículo 3° del Código del Trabajo. Así, atendiendo a los principios propios del Derecho del Trabajo, fundamentalmente al Principio de Primacía de la Realidad, se atribuye responsabilidad por las obligaciones laborales más allá de la figura del empleador formal. Por ello, se ha indicado que, “en general, la doctrina judicial de la unidad económica de empresa ha apuntado a que la unidad económica es un nuevo centro de imputación legal, en virtud del cual todas las sociedades involucradas son igualmente responsables de las deudas laborales y previsionales que se generen”<sup>187 188</sup>.

Es por ello por lo que, en un primer estadio, la jurisprudencia judicial se inclinó por reconocer la responsabilidad conjunta de las sociedades que conformaban un grupo de empresas, condenándolas como indistintamente

---

<sup>187</sup> *Ibíd.* Pág. 71.

<sup>188</sup> Tanto ROJAS MIÑO como LÓPEZ FERNÁNDEZ, desarrollan la evolución de la jurisprudencia judicial de unidad económica de empresa, desde el ámbito de los derechos individuales a los derechos colectivos la primera, y desde los primeros indicios incipientes de una forma de reconocimiento más bien formal hasta el desarrollo de un creciente sofisticación de los indicios considerados como denotativos de unidad económica, que ha imprimido mayor grado de versatilidad a la aplicación de la doctrina, en el caso del segundo. Ver ROJAS MIÑO, Irene. “La Evolución de los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su Irrelevancia hasta la Ley N°20.760 de 2014”. Revista Chilena de Derecho. Santiago. Vol.43, N°1, 2018, pág.147-150 [en línea] <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchilder/v43n1/art07.pdf> [consulta 01.12.2017] y LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “La Empresa como Unidad Económica”. 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015. Pág. 65-71.

responsables por las obligaciones laborales en discusión<sup>189</sup>; posición que fue variando en el tiempo para generalizarse la aplicación de la solidaridad a efectos de la responsabilidad por las prestaciones laborales adeudadas a los trabajadores<sup>190</sup>.

La distinción no resulta baladí, pues es denotativa del reconocimiento del grupo como una sola empresa lícita o la existencia de una multiplicidad de empleadores donde ha existido un abuso de la personalidad jurídica o fraude a la ley, en tanto, como señala Ubillús Bracamonte, “está distinción nos permitirá ofrecer diversas soluciones ante situaciones distintas del actuar del grupo sobre los trabajadores”<sup>191</sup>. Es así como repercute en la configuración de los derechos colectivos del trabajo, pues como señala Ugarte Cataldo, “el problema central es cómo superar la figura del empleador, para encontrar una unidad jurídica superior -la empresa de grupo- a la que convertir en un nuevo centro de imputación laboral”<sup>192</sup>.

---

<sup>189</sup> Se reconocía al grupo de empresas, en tanto unidad económica como sujeto de derecho distinto de las sociedades que lo componían como si el grupo pudiera considerarse una sola o única empresa. En este sentido ver LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. Ob. Cit. Pág.71.

<sup>190</sup> En los sistemas comparados latinoamericanos, existe tendencia a reconocer la solidaridad para la atribución de responsabilidad respecto de las empresas del grupo ya sea por la vía de su establecimiento legal (es el caso de Argentina y Brasil) o debido a que se estima al grupo de empresas como una sola entidad o empresa, como una sola unidad y, por tanto, único deudor (es el caso de Uruguay).

<sup>191</sup> UBILLÚS BRACAMONTE. Rolando Enrique. Ob. Cit. Pág.144.

<sup>192</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. “El Concepto Legal de Empresa y el Derecho Laboral: Cómo Salir del Laberinto”. En: Revista Chilena de Derecho Privado, Santiago, Chile, N°20, Julio 2013, págs. 188. [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-80722013000100005&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-80722013000100005&script=sci_arttext) [consulta: 14.08.2017]

En cuanto al alcance jurídico de la doctrina de la “unidad económica”, Rojas Miño señala que “(...) el grueso de la doctrina jurisprudencial ha denominado “unidad económica” al grupo de empresas que cumpliendo las exigencias legales tiene efectos jurídicos laborales, sin perjuicio de que aisladamente también se lo ha definido como “único empleador” o como “coempleador”, pero siempre dichas entidades corresponden a una sola empresa”<sup>193</sup>.

Para dar lugar a la aplicación de dicha doctrina se requiere la concurrencia de los elementos propios del concepto de empresa establecido en el artículo 3 del Código del Trabajo y una coordinación entre las diversas empresas pertenecientes al grupo hacia ciertos objetivos comunes. Por ello, “(...) se exige la presencia de diversas manifestaciones que, en su conjunto y coherentemente, acreditan una dirección común de elementos tras objetivos iguales o complementarios”<sup>194</sup>.

La concurrencia de dichos elementos denotativos de la dirección unitaria en clave laboral se verifica a través de un juicio crítico hecho por el juzgador, donde se aprecian las diversas manifestaciones, sin exigir una suma de ellas en la mayoría de los casos.

---

<sup>193</sup> ROJAS MIÑO, Irene. “La Evolución de los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su Irrelevancia hasta la Ley N°20.760 de 2014”. Revista Chilena de Derecho. Santiago. Vol.43, N°1, 2018, pág.145 [en línea] <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchilder/v43n1/art07.pdf> [consulta 01.12.2017]

<sup>194</sup> Ibídem. Pág. 146.



De otro lado, se exige una individualidad legal, “(..) que no es la personalidad jurídica de las respectivas sociedades, sino que la unidad jurídico laboral, que se genera como consecuencia de la unidad comercial, patrimonial y empresarial de las actividades de que se trate, más allá de la división formal, que el empresario acuerde”<sup>195</sup>.

De esta forma, la tendencia inicial que consideraba indicios más bien formales como la circunstancia de detentar las distintas empresas o sociedades un mismo dueño, un mismo domicilio y representantes comunes, “(...) ha ido incluyendo en el análisis judicial que realiza, de manera paulatina, elementos más materiales que la sola coincidencia de un mismo dueño, domicilio y representante legal entre sociedades que revelen la existencia de una gestión común del trabajo y un mismo poder de dirección sobre los trabajadores de un grupo de empresas<sup>196</sup>. De tal manera que, “(...) la agregación de indicios refleja una aplicación más auténtica del principio de Primacía de la Realidad: no importa que existan dueños comunes en dos o más sociedades si ello no se refleja en una titularidad compartida sobre el trabajo que se utiliza”.

En similar sentido, Aylwin Chiorrini y Rojas Miño precisan que “la particularidad en este específico reconocimiento del grupo de empresa es que ha sido resultado por aplicación de un principio propio del Derecho del Trabajo, el

---

<sup>195</sup> Caso “Rodríguez y otros con Errázuriz y otros” (2012), citado por ROJAS MIÑO, Irene. Ob. Cit. Pág.147.

<sup>196</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “La Empresa como Unidad Económica”. 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015. Pág.66.

de primacía de la realidad, y que ha tenido como resultado el empleo de la técnica judicial del “levantamiento del velo” de la personalidad jurídica, para descubrir la entidad que dirige la organización empresarial”<sup>197</sup>.

A modo conclusivo, he reseñado variados mecanismos para dar lugar al reconocimiento de la unidad subyacente en el grupo de empresas, cuya utilización única o combinada dependerá, como he indicado, de la forma en que se presenta el fenómeno grupal y los derechos laborales afectados; considerando especialmente los principios propios del Derecho del Trabajo. Por ello, a nuestro entender, habrá situaciones donde será necesario develar al verdadero empleador, debido a haberse constatado un fraude de ley respecto del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores; y también habrá otros casos donde lo que interesa es develar a la verdadera organización en su dimensión grupal, como es respecto de la negociación colectiva.

---

<sup>197</sup> AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Sistema Jurídico de Relaciones Laborales en Chile”. En: Revista Ius Et Praxis, Universidad de Talca, Chile, Año 11, N°1, 2005, pág.107. [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci_arttext&tlng=en) [consulta: 01.08.2017]

## **7. Nuestro enfoque sobre los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo.**

### **7.1. Elementos que definen al grupo de empresas.**

Como primera premisa en cuanto a la existencia de los grupos de empresas debemos indicar la diversidad de presentaciones del fenómeno, que conlleva muchas veces dificultades en su análisis y definición.

Dicha diversidad se debe, en primer término, a su naturaleza flexibilizadora de los negocios, en constante adaptación frente a los desafíos del mercado, y en segundo término, por su realidad bifronte, pues confluyen en su interior fuerzas centrífugas, denotativas de la concentración empresarial de tipo secundario que refleja y causa, que orientan el accionar de las distintas empresas que lo conforman hacia un solo centro de decisión, más allá de cada una de ellas y que, por ende, se manifiestan como fuerzas de coordinación; y asimismo, fuerzas centrípetas, que demuestran el proceso de descentralización empresarial interna que puede alcanzarse a través de la configuración de una empresa en red, donde cada una de las empresas que forman el grupo siguen siendo independientes formalmente, y autónomas en ciertos ámbitos de decisión empresarial (los menos trascendentes para el devenir de la empresa), a pesar de estar integradas económicamente a una sola organización.

Es por ello por lo que, generalmente, los grupos de empresas se muestran de múltiples formas, sin responder completamente a alguna de las categorías dentro de la amplia gama que ha delimitado la doctrina comparada, sino que mostrándose como una realidad combinada de categorías posibles.

Ahora bien, y acercándose hacia una conceptualización de los grupos de empresas en el ámbito laboral, debo hacer presente que lo característico detrás de las distintas formas en que se manifiesta este fenómeno económico, es que de manera permanente o estable se traslada el poder de decisión empresarial hacia otro ente, o más allá de la esfera de la sociedad que sustenta la empresa, trasladándose el centro de decisión hacia el grupo de empresas, cuyo valor excede la mera sumatoria de los patrimonios de las empresas que lo conforman.

De esta forma, pueden distinguirse dos elementos configuradores del grupo de empresas a efectos laborales, por un lado, la relación de dominación o dependencia y, por otro, la dirección unitaria.

Es así como la dominación o dependencia puede alcanzarse por diversas vías, siendo la manera más común a través de la participación que una sociedad adquiere sobre las acciones o patrimonio de otra, en cuyo caso podrá constituirse el grupo de empresas mediante fusión (dos o más empresas se reúnen en una sola dejando de existir cada una de ellas para dar lugar a un solo ente), escisión (una empresa se divide en dos o más, que pasan a ser entidades autónomas, dejando de existir la empresa primitiva) o filialización. (cuando una empresa divide

su patrimonio en otras empresas en las que goza de una participación en su capital mayor al 50 %).

También puede configurarse el grupo de empresas por vía contractual, por medio de un acuerdo de actuación conjunta o acuerdo de organización, que puede dar lugar a otras formas de agrupamientos como el *joint Venture* y los consorcios, entre otros.

Y, por último, también por vía personal, a través de los directorios entrecruzados, por medio de los cuales se asegura un alto control de índole familiar en los órganos de decisión al interior de las empresas que conforman el grupo.

De lo anterior, puede desprenderse una categoría comúnmente aludida en cuanto a grupos de empresas por subordinación y grupos de empresas por coordinación, ya que los primeros dan cuenta de que la dirección unitaria es impuesta por una de las empresas o sociedades de manera que la relación entre las distintas empresas que conforman el grupo empresarial se torna vertical o jerarquizada, generalmente a consecuencia de la forma de constitución participacional descrita anteriormente, es decir, la adquisición de todas o la mayoría de las acciones o del capital de la empresa dominada. Por lo anterior, se les ha denominado también grupos verticales en tanto del control societario emana la dirección unitaria. En el caso de los segundos, esta ya no se produce como consecuencia del control del sujeto dominante, sino que de la voluntad de

las propias empresas que conforman el grupo, que libremente resuelven trasladar su poder de decisión empresarial a favor de la estructura grupal, sin que se les imponga dirección unitaria, sino que esta surge del acuerdo de las distintas empresas que forman el grupo. Por ello, se les ha denominado también grupos por coordinación u horizontales.

En cuanto a la dirección unitaria, estimo que ella se traduce en el ejercicio efectivo de la potencial influencia o poder envuelto en el control o dependencia que permite que aquellas empresas que forman parte de un grupo empresarial, en principio autónomas e independientes pasen a formar parte de una unidad que se cristaliza a través de una sola dirección económica con efectos en materia laboral.

Si bien, la certeza que fluye de la participación social conlleva mayor nitidez a la hora de detectar el elemento de la dominación o dependencia, a nuestro juicio, para efectos laborales predomina el elemento de la dirección unitaria, que se manifiesta particularmente sobre las relaciones laborales con los trabajadores. Entiendo en este punto que para definir al grupo de empresas a efectos laborales debe atenderse preeminentemente a la dirección unitaria que se concreta de forma abierta y flexible a través de diversas manifestaciones en el ámbito de los poderes del empresario o empleador, a saber, el poder de dirección, el poder reglamentario y el poder disciplinario.

Por último, y a efectos de considerar la regulación que en el ámbito comercial se ha realizado en nuestro país respecto del grupo de empresas, valga considerar algunos aspectos que considero importante destacar: en primer lugar, se describe el elemento de la dominación o dependencia no solo desde el control que una sociedad puede ejercer sobre otra, sino que, desde la influencia dominante, concepto más amplio que la mera participación en el capital o patrimonio empresarial. En segundo lugar, se han definido legalmente a los sujetos que surgen del elemento de dominación o dependencia por vía participacional, cuales son, sociedad matriz, sociedad filial y sociedad coligada; prohibiéndose expresamente la estructura de dominación de forma circular, a través de la participación recíproca en los respectivos capitales, esto es, una filial no puede participar en el capital de una coligada y viceversa, como tampoco pueden participar una u otra en el capital de su matriz, ni siquiera de manera indirecta.

## **7.2. Concepto de grupo de empresas.**

Si se persigue construir un concepto de grupo de empresas, debe considerarse en principio que se trata de una realidad dual, por una parte, desde el punto de vista económico, el grupo demuestra ser una sola empresa, y, por otra parte, desde el punto de vista jurídico-formal, se trata de diversas empresas, cada una de ellas con su propia personalidad jurídica.

De esta forma, y considerando la estructura compleja que denota el grupo de empresas como fenómeno empresarial, puedo indicar que estaremos en su presencia cuando dos o más empresas, en primer término, individuales jurídicamente, se agrupan por medio de vínculos permanentes de dominación o control, que se alcancen por vía interna o externa, o se encuentren bajo influencia dominante de una o más personas físicas o jurídicas, y que actúan bajo una dirección económica unitaria.

Postulo, entonces una visión amplia y flexible que permita dar cuenta de la diversidad de formas en que se presenta el grupo empresarial en el ámbito de las relaciones comerciales. Por ello, no me parece relevante considerar para su delimitación conceptual elementos como: el tipo de actividad económica que desarrollan las empresas que conforman el grupo, el tipo de empresas de que se trate (si comerciales o de otra índole al tenor de la definición del artículo 3° del Código del Trabajo), el motivo o causa por el cual surgió el grupo, la sola participación en el capital de una empresa, es decir, el solo elemento del control societario o la existencia de fraude de ley o abuso del derecho, circunstancias que sirven para determinar la atribución de responsabilidades respecto de las empresas del grupo, pero no para configurar el mismo.

A lo anterior debe indicarse que, a efectos laborales, solo bastaría complementar dicha definición con la manifestación de consecuencias para el ámbito de las relaciones laborales, ya sea en el ámbito individual o colectivo.



Particularmente, es necesario indicar el alcance que el grupo de empresas tiene en cuanto a la dimensión de la empresa, como centro de imputación normativa, y en cuanto al ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores que pueden verse afectados por la dificultad en la definición del empleador que trae aparejada el grupo empresarial.

En este punto, me parece relevante abogar por un concepto que supere la faz patológica del grupo, para dar cuenta de la realidad empresarial actual, que con frecuencia esgrime esta forma de agrupamiento empresarial como una forma lícita de flexibilizar los negocios, ante mercados cada vez más cambiantes y mayores desafíos tecnológicos.

### **7.3. Sobre las características del grupo de empresas a efectos laborales.**

De lo indicado anteriormente, se desprenden como características del grupo empresarial:

- a) La autonomía jurídica de las empresas que conforman el grupo, tanto en su patrimonio como respecto de su estructura orgánica. Esta autonomía significa que las sociedades involucradas en este fenómeno empresarial conservan su independencia a la luz del Derecho, es decir, se mantienen como un solo sujeto de derecho, con su propio objeto

social, nombre, trabajadores y titularidad respecto de los derechos y obligaciones que les corresponden por la ley o el contrato con motivo de su actuación. De ello se desprende que el grupo de empresas como tal carece de personalidad jurídica, pues precisamente surge como una forma de superar sus alcances.

- b) La dominación o dependencia, pues la aparente autodeterminación de las sociedades que conforman el grupo de empresas, debe contratarse con la existencia de una relación de dominación que implica precisamente lo contrario, por tratarse de una pérdida de libertad, que debe alcanzar niveles de duración e intensidad suficientes para dar lugar a una situación de control o influencia dominante, pero siempre respecto de las principales decisiones de la empresa (qué se produce, cuánto se produce, con qué medios materiales y personales), lo que demuestra el traslado del centro de decisión empresarial hacia fuera de los contornos de la persona jurídica hacia un nuevo centro, el grupo y, por último,
- c) La dirección unitaria, en cuanto ejercicio concreto del poder de dirección, planificación y gestión que realiza un tercero ajeno a la empresa en beneficio del grupo, en tanto unidad económica, y que se traduce en una estrategia común y constante que une a los miembros del grupo de empresas que permite describir su especial fisonomía

como forma de organización empresarial: la unidad económica en la diversidad jurídica.

De estas características, la que denota que se trata de un grupo de empresas a efectos laborales es la dirección unitaria, la que debe determinarse a través de indicios del ejercicio del poder dirección del empleador, en su sentido amplio.

A pesar de que este ejercicio concreto depende de la mera voluntad del empleador y de que muchas veces resulta de difícil pesquisa por tratarse sus manifestaciones a nivel del grupo de temáticas poco familiares para el trabajador, como las decisiones comerciales y los cambios societarios, entendemos como vía más idónea la de los indicios, de cara a las dificultades probatorias que suelen presentarse para los trabajadores.

#### **7.4. Sobre la atribución de responsabilidades por obligaciones laborales.**

Por la diversidad de formas en que se presenta el fenómeno, es no solo es difícil sino que menos adecuado dar una respuesta unívoca a su presencia en las relaciones de trabajo, más aun considerando que con su existencia se afecta a variados tópicos del Derecho del Trabajo pues al desafiar las categorías tradicionales de “empleador” y “empresa” se traslada el centro de imputación de

la normativa más allá de estas, hacia una esfera en muchos aspectos desconocida en su naturaleza y solo reconocida por sus efectos o consecuencias perjudiciales para el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores.

Es así como, en el Derecho del Trabajo el grupo de empresas se reconoce por su apariencia unitaria a través de la conexión de responsabilidad patrimonial, ya sea como una sola empresa (en el caso de la doctrina de la unidad económica), como un empleador plural unificado (según postula López Fernández) o una forma de empresario (doctrina de elementos adicionales del Derecho Español)).

He reseñado variados mecanismos para dar lugar al reconocimiento de la unidad subyacente en el grupo de empresas, cuya utilización única o combinada dependerá, como he indicado, de la forma en que se presenta el fenómeno grupal y los derechos laborales afectados; considerando especialmente los principios propios del Derecho del Trabajo. Por ello, a nuestro entender y a modo ejemplar, habrá situaciones donde será necesario develar al verdadero empleador, debido a haberse constatado un fraude de ley respecto del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores, como es el caso de la descapitalización o quiebra de aquella empresa filial, que sin patrimonio suficiente y trabajadores a quienes responder por sus prestaciones, deja a estos en un escenario de incumplimiento de sus derechos laborales. Y también habrá otros casos donde lo que interesa

es develar a la verdadera organización en su dimensión grupal, como es respecto de la negociación colectiva.

Sin embargo, a la elección del mecanismo a través del cual develar el verdadero fenómeno que subyace en el grupo le precederá nuestro entendimiento de que este tipo de agrupación empresarial en clave fisiológica puede dar lugar a una empresa, sustentada o dirigida por una especial forma de empresario, el grupo de empresas, en tanto los verdaderos protagonistas de las relaciones laborales son el empleador o empresario y el trabajador, como sujetos de derecho que detentan los deberes y derechos laborales.

Por ello, y si bien este razonamiento nos enfrenta a la desventaja de la ausencia del reconocimiento legal de la figura del empresario en nuestro Derecho del Trabajo, estimo que así lo demanda no solo el problema de la atribución de responsabilidades frente a los trabajadores, sino que también el reconocimiento del fenómeno empresarial detrás del grupo de empresas. De esta forma, donde resulte insuficiente el concepto de empleador, es necesario buscar la figura del empresario, de manera que puedan imponerse criterios de justicia y equidad.

Para ello, considero especialmente clarificadora la distinción realizada por el Derecho Italiano, que distingue entre “empresario” y “empleador”, en tanto, “(...) el Código Civil concibe al empresario como alguien que “profesionalmente lleva a cabo una actividad económica, con el objeto de producir o intercambiar bienes o servicios”. Y, en su artículo 2086, se le describe como la cabeza de la

empresa, dependiendo jerárquicamente de él sus colaboradores. Esta definición permite distinguir claramente entre “empresario”, en sentido amplio, y “empleador”, ya que los artículos transcritos dejan al descubierto conceptos que no tienen una exacta connotación laboral”<sup>198</sup>.

Tal distinción no resulta baladí si se considera que el rasgo definitorio de la calidad de contraparte de la relación laboral es la posibilidad de utilizar o recibir los servicios personales del trabajador, como acreedor del trabajo de este y, a su vez, deudor de una remuneración por dichos servicios. De esta forma, se debe reconducir el análisis hacia la estructuración de la subordinación o dependencia de una forma más objetiva, reflejada en el sometimiento del trabajador a una organización jerarquizada en la cual el empleador aparece como un titular que satisface sus propios intereses y mantiene la decisión última sobre el trabajo<sup>199</sup>.

En este sentido, es importante destacar que para determinar la calidad de sujeto acreedor del trabajo en condiciones de subordinación y dependencia habrá de atenderse al hecho de que la prestación del servicio se realice por cuenta ajena, retribuida mediante una remuneración y en el marco de la organización y dirección de quien recibe dichos servicios, elementos que van más allá del sujeto concreto que aparece en el contrato de trabajo como empleador.

---

<sup>198</sup> IRURETA, URIARTE, Pedro. “La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo”. En: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLII, Valparaíso, Chile, 2014, 1er Semestre. Págs.264. [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512014000100008&script=sci\\_arttext&tlng=e](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512014000100008&script=sci_arttext&tlng=e) [consulta:10.04.2019]

<sup>199</sup> Ibídem, pág.268.

De esta forma, y más allá de si el sujeto titular del trabajo prestado por el trabajador en condiciones de laboralidad (voluntario, por cuenta ajena, retribuido mediante una remuneración, subordinado o dependiente) detenta o no personalidad jurídica, lo relevante a la luz de su regulación legal debe ser si se trata de alguien capaz de recibir el trabajo en las condiciones indicadas, dentro de un ámbito organizativo determinado.

## **8. Conclusiones**

1. La empresa, como fenómeno económico deviene para el Derecho en objeto de regulación y ámbito de delimitación de lo regulado. Particularmente, para el Derecho del Trabajo la empresa se constituye como una fuente material de sus normas y un referente para estructurar elementos básicos de las relaciones colectivas de trabajo, cuya naturaleza jurídica ha sido largamente debatida por la doctrina nacional y comparada.
2. La empresa es una organización, pues denota la existencia de una unidad ordenada, compuesta por una diversidad de recursos (personales, materiales e inmateriales) utilizados para alcanzar cierta finalidad. Y, también, este orden de ciertos medios se origina por la actividad del empresario que, como sujeto de derecho, sirve de sustento jurídico a la empresa. Por lo que a la luz del Derecho la

empresa no goza de personalidad independiente o a espaldas del individuo que le da origen.

3. Los procesos económicos que dan origen a los grupos empresariales tienen relación con el desarrollo de la empresa post fordista que surgió en la segunda mitad del siglo XX, de la mano de la superación de las condiciones de la economía clásica (libre acceso al mercado por parte de oferentes y demandantes, libre acceso a información del mercado, estabilidad de los factores de producción) que hizo necesario un crecimiento de las empresas orientado al predominio en el mercado.
4. Como fenómenos económicos que explican el surgimiento de los grupos de empresas se encuentran los procesos de concentración económica y de descentralización productiva. Por ello, se indica que los grupos de empresas son una forma secundaria de concentración económica (donde las diversas sociedades que lo conforman siguen manteniendo su existencia) y también son una forma interna de descentralización productiva (la empresa en red), donde la red es la misma organización. En este sentido, en los grupos de empresas confluyen fuerzas centrípetas (hacia de la descentralización productiva) y fuerzas centrípetas (hacia la concentración a través de la coordinación o estrategia común en pos del grupo).
5. Así también, puede decirse que los grupos de empresas constituyen una forma de “concentración flexible”, pues por un lado se sacan fuera



de la sociedad originaria una serie de unidades empresariales antes incluidas en esa sociedad o creando nuevas entidades con personalidad independiente para desarrollar una serie de actividades que podrían haber sido objeto de una explotación centralizada dentro de la sociedad originaria; y por otro lado, se establecen una serie de vínculos -patrimoniales, organizativos y/o personales- que permiten articular la unidad de dirección entre las sociedades que integran el grupo, de forma que el proceso de descentralización no se traduzca en una pérdida del control de las unidades descentralizadas.

6. Esta forma de organización empresarial en su dimensión nacional cuenta con sus primeros antecedentes históricos desde el S. XIX., presentándose de una manera más evidente a partir de la segunda mitad del S. XX., época en que surgen los primeros grupos económicos de carácter tradicional.
7. Las primeras regulaciones del fenómeno en nuestro país vienen desde el legislador comercial en tanto la existencia de los grupos de empresas es una forma lícita de agrupación económica, dentro del marco normativo dispuesto. La Ley de Mercado de Valores establece, en primer término, un criterio general presuntivo para establecer cuándo se está en presencia del grupo, asumiendo un criterio orgánico que presume la existencia del grupo a partir del cumplimiento de los presupuestos normativos. Por su parte, la Ley sobre Sociedades

Anónimas establece los conceptos de sociedad matriz, filial y coligada, propios de los grupos que se originan en una participación en el capital. En este sentido, brinda más bien una regulación general sobre la estructura de los grupos que un análisis pormenorizado de las consecuencias que trae aparejada la formación de un grupo de empresas.

8. A nivel internacional, no ha existido una respuesta unívoca frente al reconocimiento de los grupos de empresas, dándose mayormente un escenario de no regulación legal sino de reconocimiento solo por parte de la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales; para conceptualizar el fenómeno de los grupos de empresas será necesario recurrir a lo indicado por los juristas.
9. En los grupos de empresas, las sociedades agrupadas mantienen su autonomía jurídica, a pesar de estar integradas en una unidad económica superior, tanto en el ámbito patrimonial -siguen siendo titulares de su propio patrimonio-, como en el ámbito organizativo -siguen estando estructuradas por sus propios órganos-. Esta circunstancia permite distinguir al grupo de otras técnicas empresariales, como la fusión o la constitución de sucursales.
10. Para distinguir la presencia del grupo empresarial en las distintas ramas del Derecho que lo han abordado, se produce una suerte de diferenciación en cuanto el elemento predominante, pues para el

Derecho Mercantil resulta imprescindible el elemento de la dependencia o dominación, a diferencia del énfasis que tiene la dirección unitaria para el Derecho del Trabajo, que la considera como el elemento distintivo del grupo.

11. La dominación puede manifestarse a través de diferentes mecanismos en el plano interno de la empresa o en su esfera externa, de manera directa o indirecta, pero siempre en lo concerniente a los aspectos más relevantes de su actuación.
12. La dirección unitaria constituye el ejercicio concreto del poder que el sujeto dominante ostenta respecto de la empresa o sociedad dominada, que consiste en transferir el poder de dirección, su planificación y gestión hacia un tercero, el cual dirige el devenir empresarial hacia el máximo beneficio del grupo en su conjunto. Sin embargo, no se trata de un poder absoluto, de ahí que no sea necesario que se manifieste en todas las actividades de la empresa, sino que debe significar la voluntad de que la gestión de todas las sociedades del grupo se realice como la de una empresa única y/o dirigida al logro de una finalidad única.
13. La doctrina científica ha realizado extensas clasificaciones tipológicas en torno a los grupos de empresas; sin embargo, en la realidad económica los grupos de empresas no suelen aparecer puros, es decir, no encajan en una u otra clasificación, sino que adoptan características

de varias de ellas, es por ello por lo que se le ha identificado como una realidad multiforme.

14. En cuanto a la pluralidad de empresas involucradas, el conglomerado en cuanto unidad no cuenta con una personalidad jurídica distinta de las sociedades o empresas que lo conforman, por lo que el grupo no existe como un sujeto de derecho autónomo o distinto de aquellos que lo forman. Por ello, y en términos generales, el grupo no es considerado por el Derecho Comercial como una empresa o sujeto único. Sólo excepcionalmente la estructura empresarial se presentará como una unidad jurídica, en la cual cada empresa que forma parte de ella funcionará como una mera división o sección de una empresa única. Esto se debe a que el reconocimiento de la personalidad jurídica a la unidad que deriva del grupo de empresas resulta contradictorio a los fines perseguidos con la conformación del fenómeno grupal.
15. En el caso del Derecho del Trabajo, este auto confecciona un concepto de grupo de empresas distinto al elaborado en el orden mercantil, introduciendo un concepto “realista de empleador”, que convierte al grupo de empresas, siempre que su poder de dirección unitario incida en lo referido a organización del trabajo, en centro de imputación de su normativa.
16. En el caso chileno, si bien el grupo de empresas no es un sujeto de derechos, se erige como una categoría que desafía los parámetros

clásicos con los cuales se definen a la empresa y al empleador, constituyendo un ámbito de aplicación de la normativa laboral en tanto forma lícita de orden empresarial que denota una organización de medios con una dirección unitaria, que es más que la suma de todas las sociedades que lo forman y es un actor económico de varios miembros que actúan bajo una sola voluntad, que los coordina a todos y le da coherencia al grupo.

17. Es preciso recordar que, si bien la empresa es considerada por el legislador laboral chileno como punto de referencia para las instituciones laborales, y en este sentido es objeto de tráfico jurídico, los verdaderos protagonistas del devenir jurídico laboral son el empresario o empleador y los trabajadores, como partes de la relación de trabajo, sujetos de derecho titulares de deberes y prerrogativas en el marco del trabajo, por lo que el verdadero dilema que se presenta a partir de la existencia de un grupo de empresas es el de la responsabilidad por las obligaciones laborales, tanto desde el punto de vista individual como colectivo. En este sentido, los principales problemas que se presentan están dados por la confusión o evanescencia de la persona del empleador y la dimensión de la empresa en cuanto el grupo puede llevar a confundir su ámbito y dimensión.

18. En cuanto a los mecanismos o instrumentos utilizados para consagrar la extensión de responsabilidad respecto de las empresas que conforman el grupo podemos encontrar tanto soluciones propias del derecho común, como el abuso del derecho, el fraude a la ley, la apariencia jurídica, la buena fe, etc. Y también instrumentos específicos para los grupos de empresas reconocidos por la legislación societaria, como es la sociedad de hecho y la doctrina del levantamiento del velo. Así también el empresario aparente, la doctrina de los elementos adicionales del Derecho Español y la doctrina de la “unidad económica” establecida por la jurisprudencia judicial chilena.
19. Postulo una visión amplia y flexible que permita dar cuenta de la diversidad de formas en que se presenta el grupo empresarial en el ámbito de las relaciones comerciales, por lo que estaremos en su presencia cuando dos o más empresas, en primer término individuales jurídicamente, se agrupan por medio de vínculos permanentes de dominación o control, que se alcancen por vía interna o externa, o se encuentren bajo influencia dominante de una o más personas físicas o jurídicas, y que actúan bajo una dirección económica unitaria.
20. De esta forma, la utilización única o combinada de los mecanismos reseñados dependerá de la forma en que se presenta el fenómeno grupal y los derechos laborales afectados; considerando especialmente los principios propios del Derecho del Trabajo. Dicha

elección deberá considerar, a nuestro juicio, que este tipo de agrupación empresarial en clave fisiológica puede dar lugar a una empresa, sustentada o dirigida por una especial forma de empresario, el grupo de empresas, en tanto los verdaderos protagonistas de las relaciones laborales son el empleador o empresario y el trabajador, como sujetos de derecho que detentan los deberes y derechos laborales.

## **CAPÍTULO II. LOS GRUPOS DE EMPRESAS Y SU REGULACIÓN LEGAL POR EL DERECHO DEL TRABAJO.**

### **1. Cuestiones Preliminares.**

Frente a nuevos fenómenos económicos y sociales no es extraño que, en nuestro sistema jurídico, de profunda raigambre legalista, se produzca gran expectativa respecto a la regulación legislativa que pueda hacerse de ellos.

Por tratarse de una modalidad de negocios cuya masificación se produjo entre las décadas de 1980 y 1990, ya en la reforma laboral del año 2001, que dio lugar a la ley N°19.759, existió gran interés porque se regulara legalmente la manifestación patológica de los grupos de empresas, mediante una modificación de los alcances del concepto de empresa, cuyo elemento de la “identidad legal determinada”, contemplado en la parte final de la definición establecida en el artículo 3° del Código del Trabajo, se sindicaba como propicio a la división artificial de la empresa a través de múltiples razones sociales, el denominado fenómeno del multirut; lo que no prosperó en dicha oportunidad por los efectos que se producirían en el sistema de relaciones laborales a partir de la modificación legal. Sin embargo, dicha ley logró regular alguno de los efectos que pueden generarse a través de la manifestación patológica de los grupos de empresas, pues a través de una modificación al antiguo artículo 478 del Código del Trabajo, se estableció el concepto de subterfugio, como cualquier alteración



realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial, entre los primeros, las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y, entre los segundos, el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

Posteriormente, en el año 2003, hubo otra ocasión para regular el fenómeno de los grupos de empresas que no prosperó, pues con ocasión del debate legislativo que dio lugar a la ley N°20.023, que reguló el trabajo en régimen de subcontratación, las empresas de servicios transitorios y el contrato de puesta a disposición de trabajadores, se pretendió eliminar la frase de la “individualidad legal determinada” que contemplaba el concepto de empresa, lo que no pudo convertirse en ley debido a que, mediante una sentencia del Tribunal Constitucional, se determinó que la modificación del concepto de empresa contemplado en el artículo 3° del Código del Trabajo implicaba alterar normas de seguridad social propias de la iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

Por ello, no es de extrañar que luego de estos intentos fallidos de regulación para contrarrestar los efectos nocivos que se producían en el ejercicio de los derechos laborales de su manifestación más lesiva, a través de la modificación del concepto de empresa, y por tratarse de una temática que revela uno de los aspectos más sensibles de la legislación laboral moderna, cual es la

tensión entre la flexibilidad necesaria en una economía globalizada y la protección de los trabajadores, existiera gran expectativa por el proyecto de ley que, en el año 2006, presentaron cinco diputados para establecer un nuevo concepto de empresa.

Dicho proyecto de ley partió de la base de que dicha definición legal había sido utilizada como un subterfugio por la parte poderosa en la relación laboral, el empleador; constatándose de manera habitual la evasión de normas laborales que establecían derechos irrenunciables a favor de los trabajadores. Una de las formas más utilizadas por los empresarios para eludir las obligaciones laborales consistía, precisamente, en la división o subdivisión del capital en distintas sociedades, traspasando bienes de una sociedad a otra, para efectos de no cumplir con una serie de derechos de carácter laboral.

Con dicha iniciativa legal, se pretendió brindar eficacia necesaria a los derechos laborales de los trabajadores, para con ello hacer posible que se cumpliera la función social que se atribuye al trabajo, en medio de fenómenos económicos que desafían cada vez con mayor fuerza la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo.

## **2. La regulación legal de los grupos de empresas. Sentido y alcances de la Ley N°20.760.**

### **2.1. Historia Fidedigna de la Ley N°20.760. De la modificación del concepto laboral de empresas al reconocimiento del grupo de empresas como una forma de empleador laboral.**

#### **2.1.1. Primer Trámite Constitucional.**

Inicialmente, el proyecto de ley tuvo su origen en Moción de los señores Diputados Adriana Muñoz D'Albora, Carolina Goic Boroevic, Carlos Montes Cisternas, Marco Antonio Enríquez-Ominami Gumucio y Sergio Aguiló Melo, el que se presentó con fecha 5 de septiembre del año 2006 en Sesión 69, Legislatura 354, y tuvo como denominación: "Establece un Nuevo Concepto de Empresa", Boletín N° 4456-13.

Como primera idea matriz del proyecto, se indica la necesidad de establecer un concepto de empresa nuevo, "(...) más amplio y acorde con la realidad social, que permita determinar la relación laboral existente entre un trabajador y una determinada empresa, pudiendo ésta constar de una o más sociedades. De esta forma, se permite determinar con mayor precisión la relación entre un trabajador y un determinado capital, sin importar si éste se subdivide en distintas sociedades. A su vez, traerá como efecto inmediato el cumplimiento en

un mayor porcentaje de las normas laborales imperantes, evitando la vulneración de las mismas a través de este vacío legislativo”<sup>200</sup>.

Se propone entonces sustituir el inciso tercero del artículo 3° del Código el Trabajo por una nueva redacción que enfocara la definición de empresa hacia la existencia de un capital o un conjunto de capital, de manera que la existencia de una empresa se diera más allá de tratarse de una o más sociedades comerciales.

De esta forma, el texto propuesto constaba de un artículo único, que establecía: “Artículo Único. Sustitúyase el inciso 3° del artículo 3° del Código del Trabajo por el siguiente: “Para todos los efectos de legislación laboral se entenderá por empresa aquél capital o conjunto de capital perteneciente a una persona natural o jurídica, o bien, a un grupo de personas naturales o jurídicas que se dediquen a una misma actividad comercial o a actividades comerciales relacionadas entre sí, esté o no el capital subdividido en una o más sociedades de cualquier clase, y debiendo estar destinado a producir algún tipo de utilidad a través de la prestación de servicios personales de personas ajenas a la propiedad de dicho capital”.

Dicho proyecto fue objeto de un primer análisis, en general, en la Comisión de Trabajo y de Seguridad Social de la Cámara de Diputados. Como principales antecedentes de esta etapa legislativa merecen destacarse los siguientes:

---

<sup>200</sup> Primer Informe Comisión de Trabajo. Cámara de Diputados. Fecha 07 de noviembre, 2006. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 99. Legislatura 354. Pág. 3.

- a) En cuanto a la realidad imperante en el país, la Comisión revela la necesidad de equilibrar la necesaria flexibilidad económica para definir la forma en que se organizan las empresas y la protección de la eficacia de los derechos laborales, así como también superar las situaciones de incumplimiento normativo que se producían por la vía de contratar a trabajadores bajo una razón social que no poseía un patrimonio suficiente para responder de salarios, gratificaciones, horas extra e indemnizaciones en caso de despido, salvaguardándose el patrimonio real del empleador en una razón social sin mayores compromisos de origen laboral<sup>201</sup>.
- b) En este escenario, el concepto legal de empresa, especialmente, en relación con su referencia a la individualidad legal determinada, se habría prestado para situaciones de distorsión y abuso en cuanto al establecimiento efectivo de la relación laboral entre trabajadores y empleadores.
- c) Por otra parte, la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia había construido progresivamente ciertos elementos que permitían trazar líneas entre la filialización de las empresas y la protección de los derechos de los trabajadores, principalmente, a través de la *doctrina de la unidad económica*, por medio de la cual es posible reconocer una misma empresa

---

<sup>201</sup>Primer Informe Comisión de Trabajo. Cámara de Diputados. Fecha 07 de noviembre, 2006. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 99. Legislatura 354. Pág. 5-6

allí donde existen diversas razones sociales dispuestas como empleadores diversificados de los trabajadores.

- d) Realizado un análisis del Derecho Comparado, se concluye que no existen muchas legislaciones que establezcan la definición de “empresa”.

Es así como, el proyecto de ley fue aprobado, en general, por la Comisión en su sesión de fecha 7 de noviembre de 2006 con el voto favorable de seis diputados contra cinco que votaron en contra<sup>202</sup>; emitiéndose un Primer Informe sobre la iniciativa legal, que da cuenta del estudio que de ella realizaron.

Como parte de la discusión en general del proyecto, merece destacarse la opinión de las diversas organizaciones de empresarios que no veían con buenos ojos la iniciativa legal, puesto que entendían como suficiente y acorde al principio de certeza jurídica el concepto de empresa establecido por el Código del Trabajo, en tanto, la forma en que las empresas se organizan y que podía traducirse en contar con una o varias personalidades jurídicas tenía su razón de ser en objetivos de eficiencia, estrategias financieras, tributarias o comerciales, que no implicaban por sí mismas una finalidad de desprotección en relación con los derechos de los trabajadores.

De otro lado, la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas postuló la inutilidad de modificar el concepto de empresa, pues en su opinión debía darse

---

<sup>202</sup> A favor votaron las Diputadas señoras Adriana Muñoz y Ximena Vidal y los Diputados señores Aguiló; Alinco; Meza y Vallespín, y en contra los Diputados señores Correa; Dittborn; Galilea; Recondo y Salaberry. Primer. Informe Comisión de Trabajo. Cámara de Diputados. Fecha 07 de noviembre, 2006. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 99. Legislatura 354. Pág. 9.

mayor claridad a la figura del empleador en aquellas formas de organización empresarial aún no contempladas por el legislador laboral, entre las cuales se contaba el fenómeno del grupo de empresas.

Por su parte, las organizaciones de los trabajadores manifestaron ante la Comisión la necesidad de promover el proyecto de ley, por tratarse de una materia urgente y necesaria de modificar para transitar hacia una mayor protección de los derechos de los trabajadores, pues la libertad de empresa no podía estar por sobre los derechos humanos, laborales y sindicales de estos. De esta forma, estimaban que el abordaje de la temática relativa al proyecto de ley debía contemplar la regulación del fenómeno de la unidad económica, el que venía de la mano de los holding o grupos de empresas e implicaba un escenario adverso para el ejercicio del derecho a negociación colectiva.

De otro lado, las opiniones disidentes al proyecto estimaban que no era posible abordar una modificación del concepto legal de empresa puesto que ello implicaba alterar la normativa sobre seguridad social, invadiendo la iniciativa exclusiva del Presidente de la República en la materia, considerando que era más apropiado perfeccionar las figuras de simulación y subterfugio previstas en el artículo 478 del Código del Trabajo (vigente a esa época).

Llevada a cabo la discusión particular del proyecto de ley en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, se resolvió proponer para su discusión en sala el proyecto en los siguientes términos:

“Artículo 1°.- Modifícase el artículo 3° del Código del Trabajo de la siguiente forma:

a) Intercálase a continuación del inciso tercero, el siguiente inciso cuarto nuevo: “Se entienden comprendidos dentro del concepto de empresa a los grupos de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común”.

b) Intercálase, antes del inciso final, el siguiente inciso nuevo: “La Dirección del Trabajo, a petición de parte, podrá establecer, mediante resolución fundada, que un grupo de empresas relacionadas integra una misma unidad económica ordenada bajo una dirección común. De esta resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los quince días siguientes a la notificación.”

Artículo 2°. - Modifícase el artículo 478 del Código del Trabajo de la siguiente forma:

a) Elimínanse, en su inciso primero, las expresiones “, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474”.

b) Sustitúyese, en su inciso primero, las expresiones “5 a 10” por “20 a 200”.

c) Sustitúyese, en su inciso segundo, las expresiones “10 a 150” por “20 a 200”.

d) Elimínase, en su inciso segundo, las expresiones “, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este libro”.



e) Introdúcese el siguiente inciso tercero, nuevo, del siguiente tenor: “El infractor tendrá un plazo de treinta días, contados desde que quedare ejecutoriada la resolución administrativa que aplicó la multa, para subsanar las irregularidades que la motivaron. Si, vencido dicho plazo, persistiere la misma situación, la multa podrá ser aplicada nuevamente, con un recargo de cincuenta por ciento.”

f) Intercálase el siguiente inciso quinto nuevo: “Las sanciones por las infracciones descritas en los incisos precedentes se aplicarán administrativamente, de oficio o a petición de parte, por la Dirección del Trabajo, mediante resolución fundada, previa constatación de los hechos constitutivos de las mismas. Su reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474”.

g) Sustitúyese, en el actual inciso cuarto, que paso a ser sexto, las expresiones “, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo” por la frase “ante el Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda”<sup>203</sup>.

Llevada a cabo la discusión del proyecto en sala de la Cámara de Diputados, se enfrentaron dos visiones respecto de los alcances del proyecto de ley:

- a) Por un lado, la necesidad de regular un nuevo concepto de empresa que pudiera hacer frente a una serie de abusos hacia los trabajadores que, muchas veces, en casos de empresas relacionadas no tenían claridad de

---

<sup>203</sup> Primer Informe Comisión de Trabajo. Cámara de Diputados. Fecha 07 de noviembre, 2006. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 99. Legislatura 354. Pág. 14.

quién era su empleador, dándose como ejemplo particular el sector del *retail*, donde existían múltiples razones sociales cuando se trataba, finalmente, de una sola realidad organizativa.

- b) Por otro lado, quienes veían en el proyecto vicios de inconstitucionalidad indicaban que la forma de solucionar los problemas de fraude laboral no era necesariamente modificar el concepto de empresa, abogando por un perfeccionamiento de la normativa prevista para la simulación y el subterfugio laboral (antiguo artículo 478 del Código del Trabajo).

Luego de su aprobación en general por la Sala, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social analizó el proyecto de ley en particular, remitiendo con fecha 12 de diciembre de 2006 un Segundo Informe que reiteró, en mismos términos, el texto del proyecto de ley para su análisis en particular por la Sala de la Cámara de Diputados.

Es así como, con fecha 4 de enero de 2007, se llevó a cabo la discusión en particular de la iniciativa legal en Sala de la Cámara de Diputados, aprobándose el proyecto en la misma sesión, donde se informó que "(...) el objetivo fundamental de este proyecto de ley es hacerse cargo de resolver una grave anomalía existente en nuestro sistema laboral: las empresas subdividen arbitraria y artificialmente su figura jurídica en distintas razones sociales, con el propósito de que los trabajadores no puedan ejercer su derecho a formar sindicatos y negociar colectivamente, toda vez que nuestro Código del Trabajo establece que los sindicatos serán por empresa y que la negociación colectiva se

efectuará sólo respecto de ella. Entonces, si una misma unidad económica se subdivide en varias razones sociales, dando lugar también a diversas empresas, naturalmente, cada una de ellas tendrá dos, tres, cuatro o cinco trabajadores, lo que les hará imposible formar sindicatos y negociar colectivamente”<sup>204</sup>.

### **2.1.2. Segundo Trámite Constitucional.**

Como parte del análisis realizado por el Senado, su Comisión de Trabajo y Seguridad Social consideró las opiniones de las autoridades de gobierno, parlamentarios e invitados de diversas entidades relacionadas con la temática en estudio<sup>205</sup>.

---

<sup>204</sup> Discusión en Sala. Cámara de Diputados. Fecha 4 de enero de 2007, Sesión 115. Legislatura 354. Discusión Particular. Se aprueba en particular. Pág. 35.

<sup>205</sup> Segundo Trámite Constitucional. Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo Fecha 07 de septiembre, 2010. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 47. Legislatura 358. Pág. 38. Fueron invitados a emitir su opinión sobre el proyecto de ley:

1. La Central Unitaria de Trabajadores, encabezada por su Presidente, señor Arturo Martínez, acompañado por el Tesorero Nacional, señor José Hermosilla, el miembro del Comité Ejecutivo, señor Víctor Ulloa, y el asesor, señor Rodrigo Vásquez.
2. La Central Autónoma de Trabajadores, representada por el Secretario General, señor Alfonso Pastene, y el Tesorero Nacional, señor Abraham Armijo.
3. La Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por intermedio de su Presidente, señor Rafael Pereira.
4. El Centro de Estudios de Derecho del Trabajo A.G., representado por el Vicepresidente, señor Enrique Munita.
5. La Cámara Nacional del Comercio, encabezada por su Presidente, señor Carlos Jorquiera, acompañado por el abogado, señor José Miguel Sarroca.
6. La Confederación de Trabajadores del Comercio (CONFECOVE), representada por el Presidente, señor José Luis Ortega, el Vice Presidente, señor Leandro Cortez, la Tesorera, señora Karis Novoa, y los Directores, señoras Gloria Galarce y Sara León, y señor Francisco Alvarez.
7. La Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios (CONATRACOPS), por intermedio de su Presidente, señor Héctor Valdés, la Vice Presidenta, señora María Teresa Vidal, el Secretario, señor Mauricio Aeschlimann, el Tesorero, señor Elías Palominos, la Directora, señora Elba Sanhueza, el Presidente de la Federación París, señor Jorge Francovich, la Secretaria del

Como parte de la discusión en la sala de dicha comisión, el debate se centró en determinar cuál sería la mejor forma de abordar legislativamente el problema suscitado por la figura del multirrut que, a través de una multiplicidad de razones sociales, implicaba para los trabajadores serias dificultades para el ejercicio de sus derechos de sindicación y negociación colectiva. Es así como, se identificaban al menos tres alternativas para remediar los efectos del concepto de empresa en casos de grupos de empresas, a saber, eliminar dicha definición legal, modificar dicho concepto suprimiendo su última frase referida a la “individualidad legal determinada” o modificar el concepto para aclarar su sentido, para dejar de manifiesto que en el caso de múltiples razones sociales podía existir una sola unidad económica, de manera que allí donde existiera una sola realidad organizativa pudiera reconocerse legalmente a una sola empresa.

En este sentido, los parlamentarios parecían inclinarse en la Comisión por la última alternativa, en circunstancias que el Ejecutivo adoptó una actitud de cautela en cuando a los efectos de dicha modificación para el conjunto de la normativa laboral, abogando por un estudio más pormenorizado de su articulado.

---

Sindicato Paris, señora María Graciela Muñoz, el Presidente de Paris Marina Arauco, señor Manuel Parraguez, y el Tesorero de la Federación de Trabajadores Líder, señor Miguel Soto.

8. La Federación de Trabajadores de Supermercados UNIMARC, representada por su Presidente, señor Santiago Martínez, junto al Tesorero, señor Waldo Villa.

9. El Sindicato Interempresa de los Supermercados LÍDER, por intermedio de su Presidente, señor Juan Moreno, acompañado por la Secretaria, señora Kariz Novoa, el Encargado de Comunicaciones, señor Juan Carlos Zambrano, y los Delegados, señora Verónica Núñez y Fernando Carreño.

De Desarrollo y Trabajo Consultores, la abogada, señora Patricia Silva

Dicho estudio podría dar lugar a nuevas indicaciones al proyecto o derechamente a patrocinar una nueva iniciativa legal<sup>206</sup>.

Por su parte, las organizaciones representativas de los trabajadores esto es, la Central Unitaria de Trabajadores, CUT y la Central Autónoma de Trabajadores, CAT, manifestaron que era una necesidad abordar la situación de abuso que se generaba a través de la figura del multirut, porque la libertad de la empresa para organizarse en la forma que estime pertinente no podía ni debía estar por sobre los derechos humanos, laborales y sindicales, de los trabajadores; indicándose que en el sector del *retail* (grandes tiendas, supermercados y farmacias) era donde mayormente se había profundizado el uso del multirut. Ambas organizaciones abogaron por que la iniciativa legal permitiera un real ejercicio de la libertad sindical y el derecho a negociación colectiva, de manera que a través de un nuevo concepto de empresa se diera cabal cumplimiento a los Convenios N°87 y N°98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Chile.

Por otro lado, la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo expuso que el concepto de empresa, figurativamente, debía considerarse como una especie de “tumor” en nuestra legislación laboral, pues no solo era un concepto extraño, casi inexistente en el Derecho Comparado, sino que también daba pie a una errada

---

<sup>206</sup> Segundo Trámite Constitucional. Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo Fecha 07 de septiembre, 2010. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 47. Legislatura 358. Pág. 45.

aplicación de dicho concepto, desdibujando dos aspectos centrales del Derecho del Trabajo, como eran el Principio de la Realidad y la figura del empleador. Así, al darse preeminencia al elemento formal de la “individualidad legal determinada”, se han perdido de vista aspectos reales de la relación de trabajo y se ha desdibujado al empleador. Se agrega a lo anterior que el proyecto confunde el fenómeno de los grupos de empresas con el concepto de empresa, pues en realidad el problema es la figura del multirut, es decir, la utilización fraudulenta de una multiplicidad de razones sociales, en circunstancias que los grupos de empresas constituyen una forma lícita de organización empresarial, reconocida por otras legislaciones, las que han regulado las consecuencias que de dicho agrupamiento se derivan. Es por ello que ante el fenómeno que se pretendía regular, su Presidente propuso tres alternativas de tratamiento del concepto de empresa: en primer lugar, derogando la frase final de “individualidad legal determinada” de la definición que contempla el artículo 3° del Código del Trabajo, en segundo lugar, destacar el concepto de empleador y el vínculo de subordinación y dependencia para determinar donde se encuentra la relación laboral y ante quién se ejercen los derechos laborales y, en tercer lugar, declarar a través de una sentencia la existencia de una sola empresa para efectos laborales y, por ende, determinar así la figura del empleador<sup>207</sup>.

---

<sup>207</sup> Segundo Trámite Constitucional. Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo Fecha 07 de septiembre, 2010. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 47. Legislatura 358. Pág. 54.

Por otro lado, el Centro de Estudios de Derecho del Trabajo A.G. indicó que el proyecto de ley no era satisfactorio pues con la modificación que se pretendía introducir al concepto de empresa, este quedaría ambiguo y generaría incerteza jurídica. Ello, por cuanto un grupo de empresas nunca podría ser una empresa, pues se trata de un grupo de sociedades que no cuenta con personalidad jurídica propia, pero sí unidad económica. Que dicho fenómeno, reconocido por legislaciones consideradas protectoras de los derechos de los trabajadores, como es el caso de España, Francia e Italia, es regulado en caso de afectación de aquellos, para determinar la responsabilidad por las obligaciones laborales. Finalmente, indicó su Vicepresidente que la solución a los casos de abuso ya tenía reconocimiento en nuestra legislación a través del artículo 507 del Código del Trabajo, que sanciona el subterfugio y la simulación, y que la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia se orientaba hacia el reconocimiento de la unidad económica que subyace a los grupos de empresas para efectos de responsabilidad por las obligaciones laborales<sup>208</sup>.

Por su parte, las organizaciones sindicales de nivel superior invitadas, compartiendo una visión crítica y de imperiosa urgencia respecto de la figura del multirut, como forma de eludir las obligaciones laborales con los trabajadores, y manifestaron sus propuestas de regulación<sup>209</sup>.

---

<sup>208</sup> Segundo Trámite Constitucional. Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo Fecha 07 de septiembre, 2010. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 47. Legislatura 358. Pág. 57.

<sup>209</sup> En el caso de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONFECOVE), eliminar la frase de la “individualidad legal determinada” del concepto de empresa contemplado en el artículo 3 del

A su vez, la Directora del Trabajo de la época, doña María Cecilia Sánchez, indicó respecto del proyecto de ley en análisis que era preciso distinguir los conceptos de empleador y empresa. Respecto del primero, existía definición legal en el artículo 3, letra a), del Código del Trabajo, que por expresa remisión al artículo 507 del mismo cuerpo legal, permitía contemplar la figura ilícita de la simulación. De otro lado, respecto del concepto de empresa, era pertinente tener presente que muy pocas legislaciones del Derecho Comparado contemplaban una definición legal, frente a lo que nuestro Código del Trabajo establecía un concepto legal de empresa, el que fue incorporado mediante el artículo 1°, numeral 2°, de la Ley N°18.018. Con relación a la transgresión de dicho concepto, el legislador laboral contemplaba la figura del subterfugio, también en el artículo 507 del Código del Trabajo.

Luego, reseñó cuál había sido la posición doctrinaria de la Dirección del Trabajo en relación con el concepto de empresa, desde el punto de vista de su evolución en el tiempo, indicando que “(...) en un primer momento, aplicó una

---

Código del Trabajo y, en el caso de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios (CONATRACOPS), clarificar dicho concepto para incluir al grupo de empresas en este, y para ello citaron la opinión de la profesora doña María Ester Feres, quien era partidaria de incluir una disposición de carácter interpretativo, como un nuevo inciso posterior al inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, que estableciera ante una superposición de entre el concepto de empresa y el de empleador, primara este último, pues con ello se daba mayor resguardo a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Merece indicarse lo expuesto ante la Comisión por el Sindicato Nacional Interempresa de Líder, en cuanto a que la organización surgió para hacer frente a la estructura de la empresa, consiguiendo acordar con el empleador un acuerdo marco que había mejorado las condiciones laborales de los trabajadores de dicho grupo empresarial, como un piso básico para las negociaciones colectivas que se lleven a cabo en cada razón social. Véase Segundo Trámite Constitucional. Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo Fecha 07 de septiembre, 2010. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 47. Legislatura 358. Pág. 71.



teoría formalista conforme a la cual bastaba la existencia de una individualidad jurídica determinada, de modo que, cuando había que resolver en torno a un problema sindical o de negociación colectiva, se declaraba que, atendida la presencia de razones sociales o RUT diferentes, se trataba de empresas distintas e independientes y, en consecuencia, sólo al interior de cada una, los respectivos sindicatos podrían negociar colectivamente. Se sostuvo así que no correspondía considerar como una sola empresa las distintas individualidades jurídicas, y los dictámenes que se emitieron, se pronunciaron reiteradamente en dicho sentido, centrandó la preocupación en las formas de la empresa. En esa interpretación, explicó, sólo se atendía al concepto de empresa propiamente tal, sin considerar la noción de empleador. Posteriormente, continuó, la interpretación se orientó en una línea diversa, aplicando el concepto de empleador y revisando quién ordena e instruye en estas empresas interrelacionadas, es decir, quién tiene la atribución de dirección o mando. De esta manera, los dictámenes dieron aplicación a un principio fundamental del derecho del trabajo, esto es, el principio de primacía de la realidad o, como lo llaman los civilistas, de levantamiento del velo. Se atendió así a una perspectiva más de fondo que de forma, analizando lo que ocurre al interior de las empresas y no a como éstas se organizan y estructuran. Así, no obstante existir varias empresas, pero que respondían a un solo y mismo empleador, se las consideró como una unidad para los efectos sindicales y de negociación colectiva. Ejemplificó con el caso de COPESA S.A., en el cual se dictaminó que, si bien los trabajadores habían sido contratados por tres

sociedades distintas, éstos prestaban servicios bajo la subordinación y dependencia de COPESA S.A., por lo que no existía impedimento jurídico para que ellos se afiliaran al sindicato constituido en dicha empresa. De esta suerte, se potenció el concepto del empleador, prescindiendo de la forma empresarial”<sup>210</sup>.

Es así como la Comisión de Trabajo y Seguridad Social despachó en general el proyecto de ley en los mismos términos en que lo había hecho en el primer trámite constitucional.

De esta manera, en sesión de 8 de septiembre de 2010, con motivo de la discusión en Sala del Senado, se acordó que el estudio del proyecto volviera a la Comisión de Trabajo para la elaboración de un nuevo primer informe a fin de mejorar el articulado del proyecto.

Dicho nuevo primer informe fue presentado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado con fecha 11 de octubre de 2011, dando cuenta de un cambio en la posición del Ejecutivo en cuanto a la manera de resolver el problema del multirut, elaborándose una indicación que establecía como instancia idónea para resolver el tema los tribunales, determinando en qué circunstancias las diversas razones sociales pasarían a formar parte de una misma empresa, para lo cual se establecieron tres requisitos, a saber: que tengan un mismo controlador, que las empresas elaboraran los mismos productos o

---

<sup>210</sup> *Ibíd.* Pág.77.

prestaran los mismos servicios y que existiera una dirección laboral común. En cuanto a la negociación colectiva, se optó por una negociación interempresa,

Dicha indicación tenía su fundamento en la idea de corregir lo que el Ejecutivo estimaba que realizaba el proyecto de ley, pues para enfrentar y poner fin a los abusos cometidos bajo la figura del multirut en verdad estaba aprobando una modificación de la noción legal de empresa, con todas las consecuencias asociadas a ello.

“(…) La propuesta que ahora se plantea, en lugar de incorporar un nuevo concepto de empresa en nuestra legislación laboral, establece un sistema que fortalece los derechos de los trabajadores y les otorga un adecuado mecanismo de protección jurisdiccional, cuando sus derechos a la negociación colectiva se ven afectados por la práctica del denominado "multirut". En ese entendido, detalla, el nuevo texto sugerido introduce modificaciones en las normas sobre negociación colectiva y sobre protección a la maternidad consagradas en el Código del Trabajo. Así, dota a los trabajadores de la facultad de requerir ante la autoridad judicial competente, mediante el procedimiento laboral de aplicación general, que se declare la obligación de negociar colectivamente en forma conjunta a dos o más empresas que comparten los elementos comunes descritos al efecto, y cuya separación legal, consciente o inconscientemente, afecta los derechos de negociación colectiva de los trabajadores. Del mismo modo, como consecuencia del establecimiento de la obligación de negociar colectivamente

por sentencia judicial ejecutoriada, se genera también otro efecto, relativo al derecho a sala cuna, toda vez que, para el ejercicio del derecho establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, se entenderá que la empresa ocupa 20 o más trabajadoras, considerando el total de mujeres que se desempeñan en todas las empresas afectadas por el referido pronunciamiento judicial”.<sup>211</sup>

Posteriormente, la Ministra del Trabajo de la época, doña Evelyn Matthei enfatizó sobre la complejidad de la cuestión debatida, advirtiendo que “(...) así como es necesario poner fin al abuso motivado en la vulneración de los derechos de los trabajadores al estimar como independientes y desvinculadas empresas que sí constituyen una sola entidad, también es preciso generar un resguardo ante el riesgo en el sentido contrario, esto es, de calificar como una misma empresa a varias entidades que, en verdad, no están relacionadas”<sup>212</sup>. Por ello, en su opinión era necesario esclarecer si frente a vulneraciones de derechos de los trabajadores a consecuencia de la figura del multirut podría cualquier persona entablar las acciones correspondientes o solo la parte interesada y también otros aspectos importantes, como por ejemplo: quién calificaría la situación de las empresas involucradas en el multirut (la Dirección del Trabajo, una Comisión de Expertos o los tribunales de justicia), y determinar qué elementos se tendrían en consideración para resolver sobre la existencia de una sola empresa (como por ejemplo, la situación patrimonial de las empresas involucradas, la conformación

---

<sup>211</sup> Nuevo Primer Informe Comisión de Trabajo y Previsión Social Senado. Fecha 11 de octubre, 2011. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 62. Legislatura 359. Historia Fidedigna Ley N°20760, pág.101.

<sup>212</sup> *Ibíd.* Pág.112

de su capital, la existencia de una dirección superior común, entre otros diversos factores).

De esta forma, se despachó para su discusión en Sala, el proyecto de ley en los siguientes términos:

“Artículo 1°. - Modifícase el artículo 3° del Código del Trabajo en la siguiente forma:

a) Intercálase, a continuación del inciso tercero, el siguiente inciso cuarto nuevo: “Se entienden comprendidos dentro del concepto de empresa a los grupos de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común.”.

b) Intercálase, antes del inciso final, el siguiente inciso nuevo:

“La Dirección del Trabajo, a petición de parte, podrá establecer, mediante resolución fundada, que un grupo de empresas relacionadas integra una misma unidad económica ordenada bajo una dirección común. De esta resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los quince días siguientes a la notificación.”.

Artículo 2°. - Modifícase el artículo 478 del Código del Trabajo en la siguiente forma:

a) Elimínanse, en su inciso primero, las expresiones “, cuyo reclamo se registrá por lo dispuesto en el artículo 474”.

b) Sustitúyese, en su inciso primero, la expresión “5 a 100” por “20 a 200”.

c) Sustitúyese, en su inciso segundo, la expresión “10 a 150” por “20 a 200”.

d) Elimínanse, en su inciso segundo, las expresiones “, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este libro”.

e) Introdúcese el siguiente inciso tercero, nuevo:

“El infractor tendrá un plazo de treinta días, contados desde que quedare ejecutoriada la resolución administrativa que aplicó la multa, para subsanar las irregularidades que la motivaron. Si, vencido dicho plazo, persistiere la misma situación, la multa podrá ser aplicada nuevamente, con un recargo de cincuenta por ciento.”.

f) Intercálase el siguiente inciso quinto nuevo:

“Las sanciones por las infracciones descritas en los incisos precedentes se aplicarán administrativamente, de oficio o a petición de parte, por la Dirección del Trabajo, mediante resolución fundada, previa constatación de los hechos constitutivos de las mismas. Su reclamo se registrá por lo dispuesto en el artículo 474.”.

g) Sustitúyense, en el actual inciso cuarto, que pasa a ser sexto, las expresiones “, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que

interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo” por la frase “ante el Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda”<sup>213</sup>.

Durante la discusión en general ante el Senado, se presentaron diversas indicaciones de parlamentarios y del Ejecutivo, las que quedaron plasmadas en cinco boletines de indicaciones.

En Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, de 20 de mayo de 2014, se dio cuenta de la discusión en particular del proyecto ante dicha comisión, para lo cual se recibieron las opiniones de organizaciones de los empleadores, organizaciones sindicales<sup>214</sup> y abogados

---

<sup>213</sup> *Ibíd.*, Pág.114.

<sup>214</sup> El Gerente General de la Confederación para la Producción y el Comercio, señaló que la problemática en estudio no se resuelve mediante la modificación del concepto de empresa actualmente vigente, por lo que propone la creación de una fórmula que, bajo criterios objetivos, permita determinar que se está ante una misma empresa, comprendida como sede de imputación de derechos laborales individuales y colectivos. En cuanto a las indicaciones presentadas al proyecto de ley en estudio, explicó que comparte la exigencia consistente en la concurrencia de condiciones copulativas, relativas al desarrollo de un mismo negocio específico o directamente complementario, y a la sujeción a una misma dirección o control laboral en una relación de dependencia o subordinación, lo que, en definitiva, permite establecer que dos o más empresas relacionadas por un vínculo de propiedad pueden ser consideradas como un solo empleador. Así, sostuvo que se deben considerar una serie de materias que no han sido tratadas por las indicaciones, las que constituyen parte esencial del acuerdo institucional suscrito entre la Confederación de la Producción y del Comercio y la Central Unitaria de Trabajadores, particularmente en lo relativo a los efectos que la declaración de que varias empresas constituyen en rigor sólo una pudiere generar en las organizaciones sindicales. En ese sentido, explicó que se debe establecer que los sindicatos interempresa, que agrupan a los trabajadores de las empresas relacionadas, puedan negociar colectivamente según las reglas de la negociación de empresa.

Con fecha 9 de enero de 2013 intervino la Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, indicando que el Código del Trabajo, al otorgar en el inciso tercero del artículo 3° excesiva relevancia a la individualidad legal determinada, como uno de los factores que determinan la existencia de una empresa, ha generado una serie de prácticas abusivas que constituyen una vulneración de los derechos de los trabajadores. Al efecto, detalló que ello se ha verificado en el aspecto de las remuneraciones, específicamente en cuanto al cobro de gratificaciones, en el reconocimiento de la continuidad de la relación laboral, en el ejercicio del derecho a sala cuna, en el ámbito de la organización sindical y en el desarrollo de procedimientos de negociación colectiva.

En esa misma línea, añadió que la aprobación de la modificación legal en análisis podría resolver algunas de las problemáticas reseñadas precedentemente, para lo cual debe establecer una serie de elementos

expertos en Derecho del Trabajo<sup>215</sup>, así como también centro de estudios o fundaciones especializadas en la materia.

---

precisos que permitan determinar aquellos casos en que varias empresas constituyen un solo empleador. En ese contexto, reiteró la necesidad de favorecer la negociación colectiva que debe verificarse entre trabajadores y empleadores, de manera de ajustar nuestra legislación a los estándares internacionales que reconocen en ello uno de los pilares de la protección de los derechos laborales y de la equidad social.

<sup>215</sup> Para el Profesor Eduardo Caamaño, la iniciativa legal no representaba solución alguna si no permitía resolver el problema de la negociación colectiva, sobre la base de que el fraccionamiento de la empresa generaba problemas de índole laboral pues cuestionaba una serie de instituciones laborales pensadas para la empresa de índole unitaria, la cual ya no existía, en su opinión. Es así como, propone eliminar la frase de la “individualidad legal determinada” del concepto de empresa, dejar de manifiesto al modificar dicho concepto que lo que le da unidad a la empresa es el empleador, que es este el que está detrás, y que el reconocimiento del grupo de empresas solo se hiciera sobre la base de la dirección unitaria, sin otros elementos copulativos; resolviendo en caso de conflictos sobre la configuración de la empresa los tribunales de justicia.

De otro lado, el Profesor Francisco Tapia, señaló que es preocupante que en las indicaciones presentadas se confunda entre empleador y grupos de empresas, ya que se trata de situaciones distintas. El empleador de acuerdo al artículo 3° del Código del Trabajo es el que tiene el ejercicio del poder de dirección y la empresa es una universalidad jurídica que agrupa tanto al empresario, al capital, al trabajador, a los recursos, etcétera, por lo que no tiene nada que ver el empleador con la empresa; no se puede confundir con la propiedad, ya que la empresa es una entidad mayor que no ejerce el poder de dirección. La matriz del grupo de empresas no tiene ninguna vinculación con el contrato de trabajo. En un ejemplo, el Presidente de la Telefónica no tiene idea cuántos son ni conoce los nombres de los más de 8 mil trabajadores y menos va a ejercer el poder de dirección sobre los empleados de las distintas empresas del grupo Telefónica, de modo que cuando se establece en las indicaciones presentadas esta vinculación al artículo 3° con el empleador, la consecuencia es que puede el juez entender que el ejercicio del poder de dirección tiene una preponderancia fundamental en relación a la configuración del grupo de empresas y deja en letra muerta lo que se ha avanzado legislativamente, puesto que los trabajadores que van a tratar de establecer ante el tribunal, por medio de una declaración de mera certeza, de que se configura un grupo de empresas, el juez puede establecer como hecho a probar la existencia del ejercicio del poder de dirección y ello no se va a poder probar, porque cada una de las empresas tendrá su propio gerente de recursos humanos y su propia política de personal.

De otro lado, el Profesor José Luis Ugarte fue de la opinión que con la actual legislación, y la aplicación de los principios del derecho laboral, como el principio de primacía de la realidad y con el concepto de subordinación, los problemas del multirrut son solucionables, ya que el proyecto de ley tiene el grave inconveniente de complicar el procedimiento de negociación colectiva y presentar una inconsistencia absoluta respecto de la premisa que debería guiarlo, cual es la protección de los trabajadores y la facilitación de su derecho a negociar colectivamente. Añadió que el control laboral, que es la subordinación, debe constituir el elemento central y único para definir la situación. Así, el temor a que un dueño termine condenado por ser un dueño está salvado por la subordinación. En caso de que un dueño tenga varias empresas y cada una de ellas corresponda a un dueño propiamente tal, tampoco va a tener problemas con el derecho del trabajo. Distinto es cuando un dueño solamente encubre su condición de empleador en varias razones sociales, porque en esa realidad no le puede pedir al derecho del trabajo que fortifique esa situación que es un fraude, ya que el objetivo de dicho empleador es dividir al sindicato y



El principal hito que merece destacarse en esta etapa, en tanto logró destrabar la discusión parlamentaria en torno al proyecto de ley, es la “Declaración de Voluntades CUT-CPC”, pues conforme a dicho acuerdo, y en palabras del Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores de la época, “(...) las empresas que poseen varios Rut pueden ser declaradas una sola para los efectos laborales, que tengan un mismo controlador, que presten los mismos servicios o fabriquen productos similares y que tengan una dirección laboral común. Estos requisitos deberán ser calificados por un tercero, los tribunales de justicia, que contarán con un informe técnico para mejor resolver”<sup>216</sup>. Así también, el Gerente General de la Confederación de la Producción y del Comercio precisó, en relación con el alcance de la Declaración sobre el multirut, que merecía destacarse la frase “para efectos de todos los aspectos de las relaciones laborales”, “(...) en el sentido que involucra a los derechos colectivos y a los derechos individuales. No sólo se quiere enfrentar la situación de menoscabo

---

ponerle cortapisas a la negociación colectiva. Entonces corresponde preguntarse si es razonable darle garantías legislativas a un empleador que tiene esa postura.

Por su parte, el abogado Marcelo Albornoz, ex - Director del Trabajo, sostuvo que, en lugar de promover el debate relativo al concepto de empresa, se debe analizar la situación de los grupos de empresas, debiendo regularse aquella hipótesis en que un solo controlador o dueño es, a su vez, propietario de varias unidades económicas que operan con una misma dirección económica y con trabajadores que se orientan a la consecución de un objetivo común. Acerca del elemento relativo al ejercicio de dirección laboral, sostuvo que éste constituye un factor fundamental en esta materia. En ese sentido, explicó que la iniciativa legal en estudio utiliza las expresiones dirección, control y administración, los que, a su vez, se vinculan con el concepto de subordinación y dependencia. En tal contexto, indicó que, frecuentemente, en los grupos de empresas se establecen modelos de administración formal, por lo que se debe analizar, preferentemente, aquéllos aspectos referidos a la funcionalidad administrativa, tales como el ejercicio práctico de la dirección y de la representación empresarial.

<sup>216</sup> Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362.

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 12.03.2012. Pág.189.

para muchos trabajadores que pueden estar en algún rut que no les permite negociar colectivamente en conjunto con los trabajadores de otros rut, sino que además ocuparse de la suerte de las gratificaciones, feriados y otros”.<sup>217</sup>

En este punto, el Ministerio del Trabajo releva que el artículo 507 del Código del Trabajo presentaba una solución parcial al problema del abuso o división artificiosa de la empresa, mientras que la iniciativa legal permitía distinguir estas formas de aquellas perfectamente lícitas, por medio de las cuales una empresa se organizaba a través de múltiples razones sociales.

Es así como, con fecha 7 de mayo de 2014, el Ejecutivo explicó el contenido de una nueva indicación sustitutiva que presentó con fecha 5 de mayo del mismo año, indicando que: “(...) la iniciativa apunta a resolver una serie de problemáticas que, durante los últimos años, se han producido a raíz de la vulneración de derechos laborales como consecuencia de la división o fragmentación de un empleador en varias empresas o razones sociales. A raíz de ello, indicó que se han promovido una serie de instancias de diálogo entre organizaciones de trabajadores y empleadores, cuyas conclusiones han sido consideradas en el texto de las indicaciones que presentó ante la Comisión. En ese sentido, explicó que, actualmente, es posible constatar que la organización productiva se encuentra atomizada a raíz de consideraciones de índole comercial o de eficiencia de los procesos al interior de las empresas. Con todo, dicha

---

<sup>217</sup> Ibid. Pág.190.

circunstancia, enfatizó, no debe producir una afectación o restricción al ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores”<sup>218</sup>.

En ese contexto, las indicaciones del Gobierno apuntaban a asegurar el ejercicio del derecho a negociar colectivamente con el empleador, con independencia de la forma jurídica que este adoptara.

Para ello se consideró, primeramente, los objetivos que perseguía el proyecto de ley, el documento denominado “Declaración de Voluntades”, suscrito por la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y del Comercio, suscrita en enero de 2012 y la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia sobre la materia.

A través de la indicación presentada, denominada “3g”, se propuso introducir cinco nuevos incisos al artículo 3 del Código del Trabajo, que tenían como finalidad establecer los requisitos que debían concurrir para que dos o más empresas pudieran ser consideradas como un solo empleador; especificando los efectos que de dicha declaración se derivarían para el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Asimismo, se fijaba la competencia judicial para el conocimiento y fallo de las acciones que presentaran los trabajadores para obtener dicha declaración y se regulaban las consecuencias

---

<sup>218</sup> Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362. SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 07.05.2014. Pág.229.

que en materia sindical y de negociación colectiva tendría aquella sentencia dictada por los tribunales de justicia.

La indicación presentada terminó por adoptar la configuración general que pervivió en el texto legal, poniendo en el debate legislativo como primer requisito para satisfacer la declaración de un solo empleador en el caso de grupos de empresas al elemento de la dirección unitaria.

De esta forma, se señala que “(...) el concepto de dirección laboral común, que se constituye por el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse armónicamente con el vínculo de subordinación y dependencia, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador”<sup>219</sup>.

Junto con dicho elemento central, debían concurrir una serie de elementos indiciarios y no taxativos, como la complementariedad de los productos o servicios que se elaboren o presten o la existencia de un controlador común.

En cuanto a la acción declarativa para establecer que dos o más empresas formaban un solo empleador, se contemplaba la competencia del juez del trabajo, el que conocería conforma el procedimiento de aplicación general, previo informe de la Dirección del Trabajo.

---

<sup>219</sup> Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362. SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 07.05.2014. Pág.230.

De esta forma, cumpliéndose los requisitos señalados por la ley y mediando la sentencia definitiva del tribunal con la declaración de un solo empleador, se establecía la responsabilidad solidaria de las empresas respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, tanto individuales como colectivas.

Por último, en cuanto a las organizaciones sindicales y el derecho a negociar colectivamente, se indicó que los trabajadores podían constituir uno o más sindicatos o mantener sus organizaciones existentes y, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que fueran consideradas como un empleador o con cada una de ellas.

En esta etapa legislativa y en cuanto al alcance de las indicaciones del Ejecutivo, también expusieron abogados laboristas<sup>220</sup>, centro de estudios<sup>221</sup> y organizaciones de trabajadores.

---

<sup>220</sup> El Profesor Sergio Gamonal, planteó sus observaciones respecto de las indicaciones del Ejecutivo, señalando que la propuesta no resolvía los problemas que generaba el concepto de empresa contemplado en el artículo 3° del Código del Trabajo, sino más bien, la incorporación del elemento de la dirección laboral común y otros indicios para determinar que dos o más empresas constituirían un mismo empleador. En este sentido, postuló la necesidad de eliminar el concepto de empresa o, en caso de modificarlo, eliminar su frase última sobre la individualidad legal determinada.

Por su parte, el Profesor César Toledo Corsi, manifestó que el concepto de empresa fue precisamente incorporado al Código del Trabajo, mediante la ley N°18.018, de 1981, para limitar la negociación colectiva más allá de la empresa donde prestaba servicios el trabajador. De esta forma, si se pretendía fomentar los derechos colectivos de estos, dicha definición se imponía como un real obstáculo. A lo cual se sumaba que, el establecimiento de requisitos para la declaración de un solo empleador en caso de dos o más empresas, a través de elementos indiciarios, implicaría un incentivo a prácticas artificiosas para eludir la aplicación de dichos requisitos. Así también, la judicialización de dicha declaración implicaría una pérdida de autonomía para las organizaciones sindicales, pues necesitarán de ella en forma previa para poder negociar colectivamente.

<sup>221</sup> El Instituto Libertad y Desarrollo, manifestó que la figura del multirrut no obedecía necesariamente a una figura abusiva, ya que según los datos de ENCLA de la Dirección del Trabajo, un 60,4% de los

Es así como, la Central Unitaria de Trabajadores observó respecto a la indicación que existía consenso sobre la necesidad de abordar las problemáticas que derivaban del mal uso de la figura del multirrut o múltiples razones sociales, en cuanto con su ocurrencia de afectan diversos derechos individuales y colectivos de los trabajadores. En apoyo de dicho diagnóstico indicó que, según cifras de la Dirección del Trabajo, “(...) el 60% de los empleadores en Chile, según datos oficiales de la Encuesta Laboral ENCLA, reconoce tener participación en más de una empresa. En la gran empresa la cifra alcanza al 78%, en la mediana empresa el 76%, en la pequeña empresa el 60% y en la microempresa el 52%, todo lo cual implica una diversidad de RUT asociados. (...) de los porcentajes antes mencionados, el 3,6% de los empleadores reconocen utilizar la figura del multirrut, pero de ese total un 7,9% está radicado en la gran empresa, en la pequeña empresa un 4,5%, en la mediana empresa un 2,9% y en la microempresa un 2,1%, de manera que la gran empresa continúa siendo la que concentra el sistema del multirrut. En números significa que, del total de empresas del país, 2.706 ocupan la figura del multirrut y de éstas 311 son grandes empresas”<sup>222</sup>.

---

empleadores declaran mantener vínculos de propiedad con otras empresas, por lo que se trataría de una situación común que no implicaba necesariamente una vulneración de derechos de los trabajadores. Por ello, la iniciativa legal debía diferenciar claramente estos dos supuestos, a través de los requisitos copulativos, específicos y precisos, para que dos o más empresas se consideren un solo empleador. Para el caso de la figura elusiva, se propone establecer la acreditación del perjuicio para los derechos de los trabajadores, para evitar la intervención judicial innecesaria.

<sup>222</sup> Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362.

Dicha realidad implicaba la afectación de un número significativo de trabajadores en el país y sobrepasaba el sector del retail, encontrándose también presente en el sector de servicios sociales y salud, manufactura y transportes.

Valorando la indicación del Ejecutivo, la Central manifestó que su aspiración de contar con una nueva institucionalidad laboral debía pasar primeramente por estos temas o pequeñas medidas, para luego alcanzar el objetivo mayor que, en este caso, va de la mano de la eliminación del concepto de empresa contemplado en el artículo 3° del Código del Trabajo. La postura anterior tenía su justificación en que no era posible seguir permitiendo que los trabajadores sufrieran las consecuencias del mal uso de la personalidad jurídica o la práctica abusiva de la multiplicidad de razones sociales, por lo que valoraban la iniciativa del Ejecutivo.

Por su parte, la Confederación de la Producción y del Comercio, indicó que habiendo trabajado con la Central Unitaria de Trabajadores en la consecución de un diálogo bipartito sobre los principales problemas laborales que afectaban a trabajadores y empleadores se concluyó plasmar en un documento denominado “Declaración de Voluntades CPC-CUT”, en el mes de enero de 2012, dicho trabajo conjunto; el que ahora se veía en gran parte recogido por la indicación del Ejecutivo, procurando equilibrar los legítimos derechos de los trabajadores con

---

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 12.05.2014. Pág.232.

el también legítimo poder de dirección del empleador. Junto con ello, la Confederación hizo presente las observaciones que le merecían las nuevas disposiciones propuestas por el Ejecutivo.

De otro lado, la Central Autónoma de Trabajadores, indicó que la nueva propuesta del Ejecutivo no solucionaba los problemas de fondo, cuales son proteger los derechos de los trabajadores respecto a sus organizaciones, derechos laborales y de seguridad social, pago de las gratificaciones y una negociación colectiva real. Agrega que "(...) la indicación del Ejecutivo protege a los que están realizando el dolo de dividir a la empresa en determinados RUT y le deja la responsabilidad a los trabajadores y a sus organizaciones de recurrir a los tribunales para demostrar y comprobar esta acción maliciosa. Nadie es tan ignorante de que esta práctica del multirut no se lleva a efecto en la pequeña o mediana empresa, sino que en el retail, supermercados, grandes cadenas de farmacias e incluso en los grandes medios de comunicación, es decir, donde existe una mayor concentración de la riqueza. Contra ello, los estudios jurídicos de los que utilizan el multirut nos están invitando al enfrentamiento en los tribunales, porque nuevamente les ganarán a los trabajadores e incluso legalizarán su dolo y su práctica antisindical. Añadió que el subir las multas frente al delito no es la solución, porque todos saben que para las grandes empresas es preferible pagar y hacer respetar su ley del oeste"<sup>223</sup>.

---

<sup>223</sup> Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362.



Por su parte, la Coordinadora de Sindicatos Interempresa y el Sindicato Interempresa de Líder-Walmart, manifestaron que valoraban la indicación del Ejecutivo porque implicaría que los sindicatos interempresa podrían negociar colectivamente con los empleadores constituidos como holding, lo que significaba un avance. Por ello, no les complicaba que se generaran muchos RUT, sino que les interesaba la posibilidad de poder negociar colectivamente.

Por otro lado, la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONFECOVE), señaló que valoraban la iniciativa en tanto apuntaba a proteger los derechos colectivos de los trabajadores pues el objetivo de los trabajadores era generalizar lo resuelto por la jurisprudencia judicial en cuanto al reconocimiento de que todos los trabajadores podían formar parte de un solo sindicato y llevar a cabo una única negociación colectiva, independiente de los giros de las distintas razones sociales. Agregó que uno de los elementos que permitían determinar la existencia de una sola empresa era la dirección laboral común, la que no solo implicaba ejercer facultades respecto del personal de la empresa, sino que también otras cuestiones, como la gestión operativa en materia de seguridad. Asimismo, el elemento de subordinación o dependencia aplicado para estos efectos debía considerarse de acuerdo con la forma de organización general de la empresa y

---

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 12.05.2014. Pág.241.

no solo en relación con la potestad de mando. En cuanto a la negociación colectiva abogó por establecer el derecho de los sindicatos interempresa para negociar colectivamente, y el mismo derecho debía ser reconocido a las Federaciones de Sindicatos que se hubieren formado por sindicatos de empresas de razones sociales relacionadas; pues la experiencia mostraba que las empresas del retail estructuraban sus relaciones sindicales no a nivel de sindicatos base, sino a nivel de Federaciones.

Por su parte, la senadora Carolina Goic señaló las diferencias entre el proyecto despachado por la Cámara de Diputados, discutido y aprobado en general por el Senado con las indicaciones del Ejecutivo. “(...) Al respecto, afirmó que dicho texto establece que se entienden comprendidos dentro del concepto de empresa los grupos de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común. Por su parte, agregó, las indicaciones en análisis, y el acuerdo suscrito entre la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación para la Producción y el Comercio, proponen la introducción de una serie de requisitos que, de modo indiciario, permiten determinar aquellos casos en que dos o más empresas constituyen un solo empleador, en cuyo contexto el elemento relativo a la dirección laboral común resulta ser imprescindible”<sup>224</sup>.

---

<sup>224</sup> Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362. SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 19.05.2014. Pág.249.

En específico, la indicación número 3 g), del Ejecutivo tuvo como finalidad reemplazar la letra a) del artículo 1°; sustituyendo el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo por cinco incisos nuevos, que regulaban la circunstancia en que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador. Su texto fue el siguiente:

“a) Reemplázase el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, por los siguientes incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, nuevos: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

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

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

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores serán de competencia del Juez del Trabajo, conforme al Párrafo 3°, Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del presente artículo, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente, con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas un solo empleador podrá presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código”<sup>225</sup>.

---

<sup>225</sup> Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362. SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 19.05.2014. Pág.251.

Por su parte, la indicación 5 a) del Ejecutivo, modificó el artículo 507 del Código del Trabajo, reemplazando el artículo 2 del proyecto de ley, por el siguiente:

“Artículo 2°. - Reemplázase el artículo 507 por el siguiente:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código, podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

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

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

---

1.El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2.La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3.La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.”<sup>226</sup>

En este aspecto, es relevante señalar que, según la Ministra del Trabajo de la época, doña Javiera Blanco, el objetivo de dicha indicación fue contemplar: “(...) la licitud de la división de una empresa, siempre que ello no vulnere derechos laborales y no exista un empleador real común. En consecuencia, (...) la sola existencia de diversas razones sociales no constituye, por si misma, una hipótesis que debe ser sancionada en conformidad a las disposiciones que contiene el Código del Trabajo”<sup>227</sup>.

De esta forma, luego de la discusión en particular en la Comisión de Trabajo del Senado, la estructura del proyecto fue la de un artículo único, con dos numerales, de modo que las enmiendas al texto aprobado en general por el Senado y, por ende, al enviado por la Cámara de Diputados, implicaron, además

---

<sup>226</sup> Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362. SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 19.05.2014. Pág.257.

<sup>227</sup> *Ibíd.* Pág.262.

de las modificaciones sustanciales, ajustes formales a la configuración de un artículo único.

Entonces, el texto del proyecto quedó de la siguiente forma:

“Artículo único. - Modifícase el Código del Trabajo en la siguiente forma:

1) En el artículo 3°:

a) Reemplázase, en el inciso tercero, la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”.

b) Sustitúyese el inciso final por los siguientes incisos cuarto a octavo, nuevos: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

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

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



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

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

2) Sustitúyase el artículo 507 por el siguiente:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código, podrán ser ejercidas por las organizaciones

sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

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

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

- 1.El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

- 2.La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50

a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3.La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes, podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo”<sup>228</sup>.

Fue así como, con fecha 3 de junio de 2014, comenzó la discusión en particular del proyecto en la sala del Senado, remitiéndose a aquellos aspectos o modificaciones que no contaron con la unanimidad de los parlamentarios de la Comisión, por lo que las demás, aprobadas por unanimidad, se aprobaron sin debate.

En el marco de dicho debate legislativo, la opinión mayoritaria de los senadores que intervinieron fue que el proyecto de ley constituía un avance, si bien varios de ellos hicieron referencia a que el objetivo ideal habría sido la eliminación del concepto de empresa<sup>229</sup>. Quienes defendieron el contenido del proyecto señalaron que este mantenía el concepto de empresa, agregando la expresión “bajo la dirección de un empleador” para precisar qué elementos determinaban que varios empleadores fueron considerados un solo empleador,

---

<sup>228</sup> *Ibíd*em, pág. 268.

<sup>229</sup> Discusión en Sala. Fecha 03 de junio, 2014. Diario de Sesión en Sesión 20. Legislatura 362. Discusión Particular. Se aprueba en particular con modificaciones. Véanse las intervenciones en Sala de los Senadores Muñoz (pág.276), Bianchi (pág.277), Montes (pág. 279), Guillier (pág. 281), De Urresti (pág.285), Letelier (pág.290), Goic (pág.292), Harboe (pág.294), y Lagos (pág.296).

a la vez que propusieron que quedara expresamente incorporado el concepto de “dirección laboral común”, lo que finalmente no prosperó, estimándose en sala que podría quedar consignado su alcance para efectos de orientar al intérprete de la ley. En este sentido, el Ejecutivo defendió la idea de que siendo un concepto que se tomó de la jurisprudencia judicial no resultaba conveniente limitar las facultades del juez para que a través de indicios pudiera determinar la concurrencia de dicho elemento definitorio a la hora de considerar a varias empresas como un solo empleador, al tenor de la iniciativa legal propuesta.

En cuanto al alcance del texto del artículo 507 propuesto, cabe destacar que los puntos en que no hubo acuerdo inicial y que debieron tener un debate particular, fueron los siguientes:

- a) Alcance del inciso segundo, en cuanto a la prórroga del contrato colectivo, en tanto algunos parlamentarios manifestaron dudas de incorporar por vía legal la extensión de la vigencia de los instrumentos colectivos mientras estuviera pendiente el juicio respectivo.
- b) Alcance del inciso tercero, numeral segundo, en cuanto al deber del juez de indicar las medidas concretas que el empleador debía realizar para materializar su calidad y el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales con los trabajadores, pues algunos senadores manifestaron que dicha prerrogativa podía resultar muy amplia en los términos en que estaba planteada y podría conllevar problemas con el

ámbito de competencia del juez del trabajo, que tendría la posibilidad de incurrir en extrapetita o ultrapetita al imponer medidas que incidieran en la gestión o administración de las empresas.

- c) Alcance del inciso quinto, referido a los efectos de la sentencia respecto de todos los trabajadores de las empresas que fueran declaradas un solo empleador, en cuanto algunos senadores manifestaron dudas sobre dicho efecto sin contar con el debido emplazamiento de todas las empresas involucradas, lo que podría afectar la garantía constitucional del debido proceso.

Sin embargo, pese a estos cuestionamientos, no hubo acuerdo para llevar a cabo modificaciones al proyecto de ley en estos aspectos, manteniéndose por tanto su texto en los mismos términos.

En relación con estos aspectos que originaron debate, merece indicarse que, habiéndose consultado por el Senador Montes sobre los alcances de la solidaridad para efectos de obligaciones laborales individuales y colectivas, específicamente respecto de si se contemplaría el derecho a gratificaciones, la Ministra del Trabajo, doña Javiera Blanco señaló: “Señora Presidenta, con relación a la pregunta que hacía el Honorable señor Montes, solo deseo aclarar que lo atinente a las gratificaciones es parte del corazón de la indicación. La amplitud y el alcance dicen relación no solo con los derechos colectivos, que son un gran logro, sino también con los individuales. Y, por eso mismo, el proyecto hace referencia a la responsabilidad solidaria de las distintas empresas que van

a constituir un solo empleador para efectos de obligaciones laborales y previsionales. Por cierto, el cálculo de las gratificaciones con relación a todos los trabajadores va a ser sobre la base de las utilidades totales de quienes sean considerados en la situación referida. Lo que queremos evitar es lo que hoy día sucede en el sentido de que con un RUT se agregan las utilidades y con otro, diferenciado, se contrata personal, pasándose por alto el derecho a la gratificación”<sup>230</sup>.

De la misma forma, y en el marco del debate suscitado, el Ejecutivo aclaró en relación con el inciso tercero, numeral segundo, que:

“(…) En la primera parte, que hace alusión al señalamiento de las medidas concretas encaminadas a la materialización de la condición de empleador, nos referimos principalmente a la restitución de todos los derechos colectivos que se han vulnerado mediante el uso de la figura del multirut.

¿A qué nos referimos con la "indicación concreta de las medidas"? Por ejemplo, a la constitución de salas cuna. También, al adecuado cálculo de las gratificaciones: sobre la base de las utilidades totales.

En la segunda parte de la disposición, que dice "así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales", nos referimos a que la nueva condición, la de empleador real común, somete a

---

<sup>230</sup> Ibídem. Pág.304.

todas las obligaciones emanadas de la ley vinculadas con las cuestiones laborales y previsionales. De hecho, la iniciativa señala en otra sección el carácter solidario que tendrán las distintas empresas con relación a tales cuestiones.

Por lo tanto, en la primera parte de la disposición estamos dando cuenta de las medidas de afectación de derechos colectivos concretos -más clásicamente, salas cuna, gratificaciones-, y en la segunda hacemos mención de la condición de empleador real común, señalando que respecto de él cabrán todas las obligaciones emanadas de la ley”<sup>231</sup>.

Finalmente, se despachó el proyecto de ley desde el Senado a la Cámara de Diputados en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 1° Ha pasado a ser artículo único, reemplazándose su encabezamiento por el siguiente:

“Artículo único. - Modifícase el Código del Trabajo en la siguiente forma:”.

Letra a) La ha sustituido por el siguiente numeral:

“1) En el artículo 3°:

a) Reemplázase, en el inciso tercero, la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”.

---

<sup>231</sup> *Ibíd.* Pág.325.



b) Sustitúyese el inciso final por los siguientes incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo:

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

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

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

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

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

Letra b) La ha suprimido.

ARTÍCULO 2° Lo ha contemplado como numeral 2) del artículo único, con el siguiente texto:

“2) Sustitúyase el artículo 507 por el siguiente:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del

Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanuda la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando,

disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo”<sup>232</sup>.

### **2.1.3. Tercer Trámite Constitucional y Promulgación de la Ley.**

Con fecha 17 de junio de 2014 se discutió en Sala de la Cámara de Diputados el proyecto de ley revisado por el Senado, manifestando el Ejecutivo que la iniciativa legal a punto de aprobarse, luego de más de seis años de discusión parlamentaria, permitía combatir la desigualdad, y poner fin a una figura de abuso hacia los trabajadores, acaecida con motivo de la división artificiosa de las empresas en distintas razones sociales, afectando con ellos los derechos individuales y colectivos de estos.

En la misma línea, algunos diputados valoraron que el proyecto de ley diera cuenta de un texto que reflejaba los acuerdos a que pudieron llegar los representantes de los empleadores y de los trabajadores (CUT-CPC), relevando la importancia del diálogo social; mientras otros manifestaron su aquiescencia con el proyecto pues permitía conseguir que no se desconocieran los derechos de los trabajadores, protegiéndolos de una figura abusiva como el multirut.

---

<sup>232</sup> Oficio Aprobación con Modificaciones. Fecha 03 de junio, 2014. Oficio en Sesión 29. Legislatura 362. Historia de la ley. Pág.335.

Es así como, el Diputado Osvaldo Andrade señaló que con el proyecto de ley se pretendía “(...) mantener y respetar la facultad del empleador para organizar su empresa como le parezca más adecuada. Por eso, se mantiene la idea de que existan diversas empresas con distintos RUT. Eso duele, pero es así. Eso se ha respetado. Sin embargo, se ha enfrentado el problema de fondo, cual es que los trabajadores de los distintos RUT, en la medida de que son partes del mismo empleador, puedan negociar colectivamente. Ese es el núcleo de la modificación. Si lo que se intenta es enfrentar adecuadamente la lucha contra la desigualdad y el abuso en el ámbito laboral, es evidente que debemos establecer las condiciones para que los trabajadores de los distintos RUT, pero de un mismo empleador, puedan ejercer el derecho a negociar colectivamente”<sup>233</sup>.

De esta forma, se aprobaron las modificaciones realizadas por el Senado, por 90 votos a favor, 5 en contra y dos abstenciones.

Finalmente, el proyecto de ley fue despachado para su promulgación, mediante Oficio N°11.337 de la Cámara de Diputados, en los siguientes términos:

#### PROYECTO DE LEY

“Artículo único. - Modifícase el Código del Trabajo en la siguiente forma:

1) En el artículo 3°:

a) Reemplázase, en el inciso tercero, la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”.

---

<sup>233</sup>Diario de Sesión en Sesión 35. 17 de junio de 2014. Legislatura 362. Discusión única. Se aprueban modificaciones. Historia de la ley. Pág.342.

b) Sustitúyase el inciso final por los siguientes incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo:

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

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

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

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

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

2) Sustitúyase el artículo 507 por el siguiente:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del



proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanuda la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.
2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.
3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen

dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.”<sup>234</sup>

---

<sup>234</sup> Oficio Ley a S.E. La Presidenta de la República. Fecha 17 de junio, 2014. Oficio N°11.337. Historia de la ley. Pág.359.

Es así como el día 4 de julio de 2014 se promulgó la iniciativa legal, publicándose con fecha 9 de julio de 2014 como ley N°20.760, que “Establece Supuesto de Multiplicidad de Razones Sociales consideradas un solo Empleador, y sus efectos”.

## **2.2. La interpretación administrativa de la Ley N°20.760. Sentido y alcance a la luz de los dictámenes de la Dirección del Trabajo.**

Es común que la Dirección del Trabajo, en el marco de sus facultades legales previstas en el artículo 1°, letra b), del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fije de oficio el sentido y alcance de la normativa laboral.

Esta potestad interpretativa, constituye una manifestación de la interpretación administrativa, facultad que recae sobre diversos servicios públicos, por expreso mandato del legislador<sup>235</sup>.

Es así como, Lizama Portal ha indicado que la interpretación administrativa es “(...) aquella que realizan ciertos servicios públicos que cumplen funciones

---

<sup>235</sup> Según el profesor Alejandro Guzmán Brito, *“a la fecha, pues, los casos positivos de atribución de potestad interpretativa son 20. Ahora bien, por más que la idea básica haya consistido en la potestad establecida en favor del Contralor General de la Republica, ha faltado un modelo concreto o pauta de diseño para esta potestad, al que se sometieran los casos progresivamente establecidos a lo largo del tiempo; así que puede decirse que la figura ha resultado implantada de manera inorgánica y empírica”*. Véase, GUZMÁN BRITO, Alejandro. *“La Interpretación Administrativa en el Derecho Chileno”*, Edit. Thomson Reuters, Santiago. 2014. Pág.55.

fiscalizadoras con el objeto de dar coherencia y uniformidad a la supervigilancia de la aplicación correcta de las normas interpretadas”<sup>236</sup>.

En el caso de la Dirección del Trabajo, esta potestad de especial naturaleza se concreta en la emisión de dictámenes u ordinarios, según si son emitidos por el Director del Trabajo o por el Jefe del Departamento Jurídico, a través de los cuales se determina la jurisprudencia del Servicio. En el caso de los dictámenes, a través de los cuales se fija la doctrina del Servicio, se trata de materias en que no existe un pronunciamiento anterior del Servicio o que suponen un cambio en la doctrina vigente.

Conforme a dicha facultad, entonces, se emitió el Dictamen N°3406/054, de fecha 3 de septiembre de 2014, que Fija Sentido y Alcance del artículo 3°, incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8° y artículo 507, ambos del Código del Trabajo, modificados por la ley N°20.760, de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

En dicho dictamen se expresa en particular la necesidad de relevar, como parte de la historia fidedigna de la ley, las indicaciones formuladas por el Ejecutivo, en el mes de abril de 2014, determinando que el sentido interpretativo que correspondía formular respecto de la nueva normativa, debía tender a determinar la existencia o no de una dirección laboral común, “(...) a partir de los indicios tradicionales utilizados para determinación del empleador, pero además

---

<sup>236</sup>LIZAMA PORTAL, Luis. “La Dirección del Trabajo: una explicación de su facultad de interpretar la legislación laboral chilena”. Fundación Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Santiago de Chile, 1998, Pág. 36.

de otros indicios, no copulativos, incorporados por el legislador, como son la utilidad o necesaria complementariedad de los productos o servicios o la existencia de un controlador común, propios de la noción de “unidad económica”, indicios estos últimos propios del avance de la doctrina de la “unidad económica”, desarrollada por nuestros tribunales”<sup>237</sup>.

Según la Dirección del Trabajo, la nueva ley enfatizaba en el concepto de dirección laboral común, de donde se ejercía el poder de dirección laboral y que constituye un elemento de carácter material, que da cuenta de una dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dos o más empresas, el que debía complementarse con los principios propios del Derecho del Trabajo, en particular, el principio de realidad.

De esta forma, en la determinación del verdadero empleador de los trabajadores debían buscarse aquellas manifestaciones materiales o concretas de la subordinación o dependencia, teniendo presente la definición de *poder de dirección* laboral que se había establecido por el propio Servicio mediante Dictamen N°2856/162, de fecha 30 de agosto de 2002.

Conforme a dicha doctrina, “(...) 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 solo vínculo propietario, toda vez que

---

<sup>237</sup> Dictamen N° N°3406/054, de fecha 03.09.2014. Pág. 3. [en línea] <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-103870.html> [consulta: 09.07.2019]

debe existir ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas”<sup>238</sup>.

De esta forma, el organismo fiscalizador señala que la incorporación de los nuevos incisos al artículo 3° del Código del Trabajo, refleja la opción del legislador en el sentido que varias empresas podían constituir un solo empleador, cuando exista dirección laboral común y ciertos indicios, distintos a los tradicionales que reflejan el poder de subordinación o dependencia, que aluden más bien a la doctrina de la unidad económica que desarrolló la jurisprudencia judicial, vinculándose entonces a la empresa con el empleador.

De esta forma, debía entenderse que la dirección laboral común es un concepto nuevo y amplio que debía definirse en cada caso concreto, sin recurrir a elementos formales; reafirmando lo ya expuesto en la historia de la ley en cuanto a que los elementos indiciarios establecidos en la nueva normativa no eran copulativos ni taxativos, sino indicativos; de tal manera que podían fijarse otros por parte del juez.

En cuanto al sentido de estos elementos indiciarios reseñados por la ley, indicó que “la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten”, era un indicio material que revelaba la existencia de una organización de trabajo compartida por dos o más empresas, es decir, sociedades que además de tener el mismo domicilio y representantes en común, explotaban en conjunto un mismo giro. En cuanto a “la existencia entre

---

<sup>238</sup> *Ibíd.* Pág.4.

ellas de un controlador común”, consideró pertinente remitirse al concepto de “controlador” contemplado en la ley N°18.045, de Mercado de Valores, por tratarse de una expresión que cuenta con definición legal. De acuerdo con dicha normativa, la existencia de un controlador común supone un centro de poder que irradia en las distintas empresas que forman un grupo, y determina en mayor o menor medida, las políticas laborales, las decisiones de contratación y despido, el ejercicio de las facultades disciplinarias, la determinación de la jornada de trabajo, remuneraciones, etc.

En cuanto al papel de la Dirección del Trabajo, al tenor del nuevo inciso séptimo del artículo 3° del Código del Trabajo, se indicó que en el marco del procedimiento judicial y con objeto de determinar si dos o más empresas podían considerarse como un solo empleador, el Servicio debía emitir un informe, cuya solicitud resultaba una obligación para el juez del trabajo, el que podía solicitarlo en la etapa procesal correspondiente; relevando que el contenido de dicho informe, estaba amparado por la presunción legal de veracidad respecto de los hechos constatados por el fiscalizador, de acuerdo al artículo 23 del D.F.L. N°2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Este nuevo empleador único, compuesto por diversas razones sociales, al tenor del nuevo inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo, debía ajustarse a la estructura de negociación colectiva que determinarían los trabajadores, bajo el principio de autonomía sindical contemplado en el artículo

19, N°19, de la Constitución Política de la República. En este sentido, los trabajadores podían decidir:

“i.- Si constituirán uno o más sindicatos que los agrupen, o bien mantendrán las organizaciones constituidas con anterioridad a la resolución judicial que declaró la existencia de empleador único.

ii.- Si la contraparte en el proceso de negociación colectiva serán todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o una parte de las mismas, o bien se negociará con cada una de ellas por separado”<sup>239</sup>.

En cuanto al alcance del nuevo artículo 507 del Código del Trabajo, se estableció que el juez debía realizar una calificación de si la alteración de la individualidad del empleador obedecía o no a simulación o subterfugio, lo que implicaba que la ausencia de estas figuras no obstaba al acogimiento de la demanda de declaración de un solo empleador. Con ello, se reconoce entonces la posibilidad que exista una figura, en principio, no elusiva de los derechos de los trabajadores, en lo que vendría a ser un reconocimiento de la distinción entre “grupo patológico” y “grupo fisiológico”. Sin embargo, debe considerarse que durante la discusión parlamentaria existió también referencia a la existencia de tres planos, donde a las categorías ya señaladas había que agregar el grupo ilícito que vulneraba los derechos individuales o colectivos de los trabajadores sin

---

<sup>239</sup> *Ibíd.* Pág.9.



mediar mala fe del empleador, en cuyo caso procedía la aplicación de una multa de 20 a 300 UTM.<sup>240</sup>

Ahora bien, respecto de los alcances de la sentencia definitiva, se señala que los efectos de la declaración de un solo empleador benefician a todos los trabajadores de las empresas consideradas como tal, sin necesidad de ser parte en el juicio en que dicte dicha sentencia, al ser oponible a cualquier trabajador u organización sindical la declaración judicial de empleador único.

Cabe considerar que el nuevo artículo 507 del Código del Trabajo, agrupa las figuras de simulación o suministro ilegal de trabajadores, en tanto infracción a los conceptos de empleador y trabajador, como también de subterfugio, en tanto ocultamiento, disfraz o alteración de la individualidad de la empresa o su patrimonio, salida que se condice con la nueva regulación del grupo de empresas como un solo empleador, lo que vendría también a ser un reconocimiento de que allí también existe una forma organizativa con caracteres de empresa, pese a que la opción legislativa haya sido considerar a la diversas razones que lo conforman como un solo empleador.

A nuestro juicio, este aspecto revela la confusión conceptual en que deviene la regulación legal, en razón de haber reconducido la problemática del grupo de empresas hacia el multirut o su forma elusiva y abusiva, si se quiere, por la imposibilidad de eliminar o modificar el concepto de empresa anclado a la

---

<sup>240</sup> En este sentido, véase intervención del Asesor Legislativo del Ejecutivo, don Francisco del Río, en Segundo Trámite Constitucional, a propósito de la discusión de la indicación 5 a), numeral 3, del Gobierno, respecto del artículo 507 del Código del Trabajo. Historia de la Ley N°20.760. Pág.262.

individualidad legal determinada, en circunstancias que, tanto en su forma lícita como ilícita, el grupo de empresas no es sino otra forma más de organización de la actividad empresarial, con todas las características de una empresa, para efectos laborales, allí donde se ejerce una sola dirección laboral común. Por ello, la jurisprudencia judicial, para superar el concepto formal o literal de empresa previsto en el artículo 3° del Código del Trabajo, declaraba que dos o más empresas o razones sociales finalmente constituían una misma unidad económica, denominación que implicaba el reconocimiento de una misma realidad organizativa y de gestión empresarial con efectos laborales.

Así también, merece destacarse que, en el nuevo inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo, según la Dirección del Trabajo, el legislador haya optado porque el proceso de negociación colectiva tuviera lugar luego de la declaración de un empleador único, esto es, luego de que la sentencia definitiva respectiva estuviera firme y ejecutoriada, pues esta suerte de suspensión del proceso de negociación colectiva ha sido no solo establecida legalmente, señalándole al juez un límite de 30 días luego de ejecutoriada la sentencia, sino que ha implicado que la vigencia del instrumento colectivo se prorrogue hasta el día 30 después de la sentencia, lo que implica una suspensión legal de los plazos de la negociación colectiva. De esta forma, será el juez el que determine la forma en que se reanudará la negociación colectiva entre el empleador único y los trabajadores.

Con posterioridad, la Dirección del Trabajo ha emitido otros pronunciamientos jurídicos sobre los alcances de la declaración de un solo empleador en casos de multiplicidad de razones sociales, que no solo han profundizado sobre los efectos de dicha declaración judicial, sino que también han revelado su interacción con otros institutos laborales, entre los cuales merecen destacarse los siguientes:

- a) Dictamen N°6776/089, de fecha 28.12.2015. La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del artículo 507, inciso 2°, del Código del Trabajo, incluye todos los aspectos, entre ellos, los del fuero<sup>241</sup>.
- b) Dictamen N°4138/102, de fecha 05.09.2017. Las empresas que constituyen el conjunto que ha sido declarado único empleador, en virtud de una sentencia judicial firme y ejecutoriada, deberán proporcionar periódicamente al o los sindicatos constituidos en ellas la información que corresponda a dicha naturaleza declarada judicialmente, la que, a su vez, debe ser considerada para determinar el tamaño de dicho conjunto, debido a lo dispuesto en el artículo 505bis del Código del Trabajo. Es decir, deberá considerarse el número total de trabajadores de todas las empresas que han sido declaradas un empleador único, para poder determinar su tamaño y, consecuentemente, la norma aplicable respecto del derecho de información periódica<sup>242</sup>.

---

<sup>241</sup> [en línea] <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108256.html> [consulta: 05.09.2019]

<sup>242</sup> [en línea] <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112684.html> [consulta: 05.09.2019]

c) Dictamen N°609/023, de fecha 13.01.2018. Tratándose de empresas que, en conformidad a la nueva normativa incorporada al artículo 3° del Código del Trabajo por la ley N°20.760, hubieran sido declaradas como un solo empleador por sentencia judicial, conservando no obstante su personalidad jurídica y razón social propia, los elementos o parámetros a que se refieren los artículos 48 y 49 del Código del Trabajo, esto es, la utilidad líquida y el capital propio invertido en la empresa deben determinarse en forma separada o cada uno de los contribuyentes deben determinar sus propios elementos para los fines a que aluden las normas legales precitadas, de acuerdo con sus antecedentes contables y tributarios e instrucciones al efecto por el Servicio de Impuestos Internos<sup>243</sup>.

Es nuestra opinión que, a la luz de lo expuesto en dichos pronunciamientos existe, por un lado, la necesidad de dar efectividad a la nueva normativa, procurando aclarar sus alcances, incluso ampliándolos hacia la realidad organizativa en su conjunto y, por otro, la imposibilidad de una profundización que ignore las regulaciones legales específicas, lo que muchas veces implica constatar que el ejercicio de los derechos laborales sigue enlazado a la empresa, como es el caso de las gratificaciones, donde la interpretación administrativa discurre en el sentido de que para el cálculo de la gratificación legal no es

---

<sup>243</sup> [en línea] <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114457.html> [consulta: 05.09.2019]

procedente considerar la suma total de utilidades de todas las empresas declaradas un solo empleador, sino que aquella que obtiene cada una de ellas en forma separada.

De esta forma, la interpretación administrativa parece imponer una limitación el pleno reconocimiento de la realidad empresarial única que subyace al grupo de empresas, que bajo una dirección laboral común se ha reconocido como un solo empleador, limitación que deviene de la misma normativa, que introduce una asimilación a dicho concepto, que en nuestra legislación no goza la categoría de centro de imputación normativa en la misma medida que la empresa. Lo anterior podría traducirse en una desventaja a la hora de materializar la aplicación de la nueva normativa legal, que queda reducida en sus efectos luego de la interpretación administrativa en casos donde existe regulación legal expresa.

### **2.3. Principales características del modelo de regulación legal adoptado.**

Una primera aproximación hacia el modelo de regulación adoptado en el caso del grupo de empresas me lleva a constatar que la opción del legislador chileno fue reconocerlo, ya no como una empresa, sino que, asimilándolo al concepto de empleador, pues el texto legal establece en qué casos dos o más

empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

En segundo lugar, el legislador ha optado por supeditar dicha declaración a la actuación de un tribunal, que conociendo de una acción de carácter declarativo se pronuncia sobre la existencia de un empleador único, conformado por diversas razones sociales, previo informe de la Dirección del Trabajo.

En tercer lugar, el principal efecto asociado a la declaración de empleador único en el caso de grupos de empresas es la solidaridad en la responsabilidad por las obligaciones laborales y previsionales que emanan de la ley, de los contratos individuales o de los instrumentos colectivos.

En cuarto lugar, se hace expresa mención respecto del ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, indicando que estos pueden constituir uno o más sindicatos que los agrupen o mantener los ya existentes, así como también negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un solo empleador. Sin embargo, existen antecedentes en la historia fidedigna de la normativa para estimar que, aunque no se mencionó expresamente, también se contempló el reconocimiento de los derechos individuales de los trabajadores en el caso del grupo de empresas declarado como un solo empleador.

En quinto lugar, se determina la forma de ejercicio de la acción para instar por la declaración de único empleador, la que puede interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva, y se determinan sus

alcances, al definir las menciones que debe contener la sentencia definitiva que declare el empleador único; estableciendo expresamente que dicha sentencia se aplicará a todos los trabajadores de las empresas que hayan sido declaradas un solo empleador.

En sexto lugar, y en relación con los aspectos que debe abordar el juez para realizar la declaración de empleador único, puede afirmarse que el legislador laboral reconoce la existencia del grupo de empresas “fisiológico” y del grupo de empresas “patológico”, pues distingue expresamente como declaración específica que debe realizar el juez la circunstancia de originarse en la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien en la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención.

Dentro de este mismo aspecto, puede desprenderse el carácter constitutivo de la sentencia, pues a través de la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren, el legislador no hace sino reconocer como título de la respectiva obligación la sentencia definitiva que declaró como único empleador al grupo de empresas. De esta forma, se produce la creación o modificación de situaciones

jurídicas a consecuencia de la decisión del tribunal en orden a reconocer al grupo empresarial como un empleador único.

Por último, es relevante consignar que, para la determinación del grupo de empresas como un solo empleador, habrá de considerarse no solo la doctrina de la unidad económica, asentada por los tribunales de justicia y recogida por el texto legal, sino que también las manifestaciones del poder de dirección, propio del empleador. De esta forma, para determinar si estamos en presencia de un grupo de empresas en clave laboral, que pueda ser considerado como un solo empleador, habrá que indagar no solo en las manifestaciones de la realidad organizativa que indiquen una dirección laboral común, esto es, una misma unidad económica con efectos laborales, sino que también en aquellas que dan cuenta del ejercicio del poder de dirección del empleador, como contrapartida a la subordinación o dependencia del trabajador.

Realizadas estas precisiones es menester indicar que, a nuestro juicio, el legislador optó por un modelo *sui generis* que permitiera destrabar la discusión legislativa con objeto de propender a la protección de los derechos de los trabajadores, particularmente en aquellos casos de multirrut, donde la proliferación de razones sociales imposibilitaba el ejercicio de los derechos laborales, figura abusiva que motivó la iniciativa legislativa. Esta solución particular, fundada en un consenso extra legislativo alcanzado entre las mayores organizaciones de empleadores y trabajadores del país, dio sustento a una forma de regulación amplia del fenómeno, orientada hacia el ejercicio pleno de los



derechos colectivos, y también individuales, de los trabajadores. De tal manera que, tratándose del grupo de empresas declarado un solo empleador, exista un centro de imputación jurídico laboral, que de eficacia a los derechos laborales<sup>244</sup>.

Sin embargo, persiste cierta vaguedad en cuanto a la verdadera naturaleza del fenómeno grupal en cuanto unidad económica que determina una particular forma de organización empresarial, puesto que reconducir el reconocimiento del grupo de empresas hacia la figura del empleador, expresamente definido por el artículo 3°, letra a), del Código del Trabajo, no se condice con dicha definición legal, que nos indica que el empleador es aquella persona natural o jurídica que utiliza los servicios personales del trabajador. Precisamente porque en su génesis y naturaleza está la idea de soslayar los efectos de la personalidad jurídica<sup>245</sup>, es que el grupo empresarial excede de la lógica de actuación del empleador, a menos que entendamos como una ficción legal la asimilación que realiza el legislador laboral, y como principal antecedente para esta afirmación resulta ser el mismo texto legal, pues el inciso cuarto, del artículo 3° del Código del Trabajo, señala: “Dos o más empresas serán

---

<sup>244</sup> En palabras de LÓPEZ FERNÁNDEZ, un *empleador plural unificado*, en el que sociedades empresariales jurídicamente diferenciadas comparten una “cotitularidad patronal” respecto de los trabajadores que laboran en ellas. Véase LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “La Empresa como Unidad Económica”. 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015. Pág.62.

Para UGARTE CATALDO, la identificación de empresa con empleador, como solución legislativa, es la que presenta la mejor combinación de racionalidad jurídica-política. Véase UGARTE CATALDO, José Luis. “El Concepto Legal de Empresa y el Derecho Laboral: Cómo Salir del Laberinto”. En: Revista Chilena de Derecho Privado, Santiago, Chile, N°20, Julio 2013, pág. 209. [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-80722013000100005&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-80722013000100005&script=sci_arttext) [consulta: 14.08.2017]

<sup>245</sup> Véase lo indicado en Capítulo I, 2.2.1 sobre la autonomía jurídica de las empresas que compone el grupo, como parte de las características de los grupos de empresas.

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 otro lado, no puede dejarse de lado otro aspecto que adolece de ambigüedad, pues, habiéndose modificado la definición de empresa que contempla el inciso tercero del artículo 3°, del Código del Trabajo, para indicar que aquella es toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador; se mantiene la mención a la individualidad legal determinada de su parte final, lo que reconduce igualmente a la idea de la personalidad jurídica, salvo que se interprete dicha norma en un sentido amplio, para entender, al igual que alguna jurisprudencia que recogió la doctrina de la unidad económica, que basta con un ser jurídico para satisfacer el texto legal en aquella parte.

De esta forma, pueden desprenderse como características del modelo de regulación adoptado a efectos laborales, las siguientes:

- a) El reconocimiento del grupo de empresas en materia laboral resulta amplio, no solo por tratarse la figura abarcando su faz fisiológica, sino que también su faz patológica, para reconocer como un solo empleador a todo grupo de empresas que provoque efectos laborales; tanto más porque, a partir de lo establecido en el inciso quinto del artículo 3° del

Código del Trabajo, en relación con la regulación del grupo de empresas en materia comercial, puede tratarse no solo de un grupo por subordinación sino también de un grupo por coordinación.

- b) Para la determinación del grupo de empresas que puede ser considerado un solo empleador, se ha preferido un sistema mixto, que combina elementos propios de la doctrina de la unidad económica desarrollada por los tribunales de justicia, y el elemento característico de la figura del empleador, cuál es su poder de dirección o de mando.
- c) El legislador laboral estableció como ficción legal que, un grupo de empresas, cuando se reúnen las condiciones previstas en el inciso cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo, pasa a configurar un solo empleador.
- d) Para establecer dicha ficción se establece la intervención del juez, a través del procedimiento laboral de aplicación general, mediante una acción declarativa y constitutiva de nuevas situaciones jurídicas, referidas al ejercicio de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, que puede ser interpuesta por los trabajadores y por las organizaciones sindicales de las empresas del grupo.
- e) Se establece como principal consecuencia de la declaración de un empleador único, la responsabilidad solidaria entre las diversas empresas que conforman el grupo empresarial, respecto del

cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

- f) La sentencia definitiva que declara que un grupo de empresas es un solo empleador tiene carácter declarativo y constitutivo, por esto último, sus efectos alcanzan a todos los trabajadores de las empresas involucradas, como señala el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo, en cuanto a los efectos de la declaración de un solo empleador para efectos de los derechos colectivos, y en relación con el inciso quinto del artículo 507 del mismo cuerpo legal, que establece que la sentencia se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que han sido declaradas como un solo empleador.

#### **2.4. Efectos de la regulación legal de los grupos de empresas para el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores.**

Tratándose de los efectos de la declaración de único empleador para el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores, y más allá del tenor literal del inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo, que fue incorporado por la ley N°20.760, existen varios antecedentes dentro de la discusión parlamentaria para estimar que la nueva normativa incorporada por la ley N°20.760 pretendió especialmente corregir una cuestión muy sentida por los trabajadores de sectores productivos donde imperaba el multirut como forma de organización

empresarial<sup>246</sup>, cual es el ejercicio eficaz del derecho de negociación colectiva y de sindicación. Es así como, puede apreciarse un cambio en la orientación del proyecto de ley que, luego del segundo trámite constitucional en el Senado, y en virtud de la indicación del Ejecutivo que propuso un nuevo texto para la iniciativa legal que perduró luego en el texto legal, estableció expresamente que los trabajadores de todas las empresas declaradas como un solo empleador podían constituir una o más organizaciones sindicales que los agruparan o mantener las organizaciones existentes y, asimismo, negociar con todas las empresas que han sido consideradas como un solo empleador o bien con cada una de ellas.

De esta forma, la normativa legal se impone como principal objetivo no solo el reconocimiento del fenómeno del grupo de empresas como un solo empleador, primeramente visualizado a través de su forma más elusiva y abusiva, el multirut, sino que también ampliar el espacio para el ejercicio de los derechos colectivos, estableciendo expresamente para las organizaciones sindicales la posibilidad de establecer una negociación colectiva a nivel grupal o individual, así como también de constituir nuevas organizaciones a nivel de grupo o mantener las existentes a nivel de cada empresa.

Sin embargo, lo que pareciera traducirse en un escenario ventajoso para las organizaciones de los trabajadores, puede traducirse en una limitación al

---

<sup>246</sup> Véase Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362. SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 12.05.2014. Pág.241 y 246.

ejercicio efectivo del derecho a negociación colectiva, toda vez que se requiere la declaración judicial previa para llevar a cabo un proceso de negociación colectiva con el empleador único, sin contar con la complejidad aparejada de determinar la vigencia de diversos instrumentos respecto de las distintas empresas que forman el grupo empresarial declarado un solo empleador, según sea la alternativa elegida por las distintas organizaciones sindicales.

Por otra parte, la ley omitió un análisis en particular de los efectos de la iniciativa en derechos laborales específicos. Sin embargo, de su historia fidedigna<sup>247</sup> y realizando una interpretación sistemática que permita dar real eficacia al nuevo texto legal, se desprende que la declaración de empleador único en el caso del grupo de empresas a efectos laborales debe traducirse también en el pleno ejercicio de los derechos individuales de los trabajadores de las empresas involucradas. De esta forma, y al amparo de lo dispuesto en el numeral segundo del inciso tercero del artículo 507, podrán exigirse del empleador único las obligaciones respectivas destinadas a materializar en su nueva calidad los derechos individuales de los trabajadores como, por ejemplo, el derecho a sala cuna o el derecho a feriado legal, a gratificación legal, entre otros.

---

<sup>247</sup> Véase intervención de la Ministra del Trabajo de la época doña Javiera Blanco en Senado. Fecha 20 de mayo, 2014. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 19. Legislatura 362. SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa. Historia Fidedigna. Sesión de Comisión de Trabajo del Senado de fecha 12.05.2014. Pág.247.

De esta forma, difiero de la interpretación realizada por la Dirección del Trabajo en cuanto a la forma de cálculo de la gratificación legal en el caso del grupo de empresas declarado un solo empleador, contenida en el Dictamen N°609/023, de fecha 13.01.2018, pues si entendemos al empleador único como un nuevo centro de imputación normativa mediante una ficción legal no puede sino concluirse que para el cálculo de la gratificación legal debe contemplarse a todas las empresas consideradas como un solo empleador. Si bien es cierto, la ley N°20.760 no afectó la situación tributaria y contable de las empresas declaradas judicialmente como empleador único en los términos allí establecidos, no puede soslayarse que el propio texto legal no realiza distinción alguna respecto de las obligaciones laborales que deben formar parte de las medidas concretas que debe señalar el juez al declarar a un grupo de empresas como un solo empleador.

Ahora bien, y en sintonía con una interpretación integrativa o evolutiva, esta omisión legislativa debe llevar necesariamente a analizar el texto legal considerando su contexto funcional, que permita determinar su significado en coherencia con el sistema de relaciones laborales establecido por la normativa legal, considerando especialmente que se trata de una regulación sobre un fenómeno de relativa novedad para el Derecho del Trabajo. En este sentido, abogo por una interpretación de la ley N°20.760 que permita albergar también a los derechos individuales en el marco del grupo de empresas reconocido como un solo empleador. Y ello, no solo se justifica atendiendo a un argumento

sistémico, sino que, también atendiendo a la eficacia de los principios propios de la disciplina laboral, en especial, los Principios de Realidad y Protector, que llevan a concluir que la declaración de un solo empleador en el caso del grupo de empresas, a efectos laborales, debe incluir el pleno ejercicio de los derechos individuales asociados a la empresa como centro de imputación normativa<sup>248</sup>.

### **3. Conclusiones.**

1. La iniciativa legal que dio origen a la Ley N°20.760, que Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador y sus efectos, propuso, en un primer término, sustituir el inciso tercero del artículo 3 del Código el Trabajo por una nueva redacción que enfocara la definición de empresa hacia la existencia de un capital o un conjunto de capital, de manera que la existencia de una empresa se diera más allá de tratarse de una o más sociedades comerciales.
2. Durante el Primer Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados, las organizaciones de los trabajadores manifestaron la necesidad de promover el proyecto de ley, por tratarse de una materia urgente y necesaria de modificar para transitar hacia una mayor protección de los derechos de los trabajadores, pues la libertad de empresa no podía estar

---

<sup>248</sup> Considero especialmente esclarecedor lo expuesto por el Profesor Quintana Bravo respecto de la teoría de interpretación operativa defendida por el autor Jerzy Wróblewski, en "Estudios sobre teoría de la Interpretación Jurídica", 1° Edición. Santiago. Edit. Thomson Reuters. La Ley. 2016, pág.82 y sgts.



por sobre los derechos humanos, laborales y sindicales de estos. De esta forma, estimaban que el abordaje de la temática relativa al proyecto de ley debía contemplar la regulación del fenómeno de la unidad económica, el que venía de la mano de los holding o grupos de empresas e implicaba un escenario adverso para el ejercicio del derecho a negociación colectiva. Es así como, en el curso de la discusión parlamentaria, se identificaban al menos tres alternativas para remediar los efectos del concepto de empresa en casos de grupos de empresas, a saber, eliminar dicha definición legal, modificar dicho concepto suprimiendo su última frase referida a la “individualidad legal determinada” o modificar el concepto para aclarar su sentido, para dejar de manifiesto que en el caso de múltiples razones sociales podía existir una sola unidad económica, de manera que allí donde existiera una sola realidad organizativa pudiera reconocerse legalmente a una sola empresa.

3. En esta fase, los parlamentarios parecían inclinarse por la última alternativa, en circunstancias que el Ejecutivo adoptó una actitud de cautela en cuando a los efectos de dicha modificación para el conjunto de la normativa laboral, abogando por un estudio más pormenorizado de su articulado. Dicho estudio podría dar lugar a nuevas indicaciones al proyecto o derechamente a patrocinar una nueva iniciativa legal.
4. Como parte del Segundo Trámite Constitucional en el Senado, fue consultada la Dirección del Trabajo, que expuso su posición doctrinaria en

relación con el concepto de empresa, desde el punto de vista de su evolución en el tiempo, la que mudó desde una visión formalista al reconocimiento que había empresa en casos de múltiples razones sociales, aplicando el concepto de empleador y revisando quién ordena e instruye en estas empresas interrelacionadas, es decir, quién tiene la atribución de dirección o mando. De este modo, se consideró como una unidad para los efectos sindicales y de negociación colectiva al conglomerado en su conjunto, potenciando el concepto del empleador al prescindir de la forma empresarial.

5. En esta etapa y con la emisión de un nuevo primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, con fecha 11 de octubre de 2011, se produce un cambio en la posición del Ejecutivo en cuanto a la manera de resolver el problema del multirut, elaborándose una indicación que establecía como instancia idónea para resolver el tema los tribunales, determinando en qué circunstancias las diversas razones sociales pasarían a formar parte de una misma empresa, para lo cual se establecieron tres requisitos, a saber: que tengan un mismo controlador, que las empresas elaboraran los mismos productos o prestaran los mismos servicios y que existiera una dirección laboral común. En cuanto a la negociación colectiva, se optó por una negociación interempresa.
6. Luego, en Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, de 20 de mayo de 2014, se dio cuenta de la discusión en

particular del proyecto ante dicha comisión, para lo cual se recibieron las opiniones de organizaciones de los empleadores, organizaciones sindicales y abogados expertos en Derecho del Trabajo, así como también centro de estudios o fundaciones especializadas en la materia. El principal hito que merece destacarse en esta etapa, en tanto logró destrabar la discusión parlamentaria respecto del proyecto de ley, es la “Declaración de Voluntades CUT-CPC”. En este punto, el Ministerio del Trabajo releva que el artículo 507 del Código del Trabajo presentaba una solución parcial al problema del abuso o división artificiosa de la empresa, mientras que la iniciativa legal permitía distinguir estas formas de aquellas perfectamente lícitas, por medio de las cuales una empresa se organizaba a través de múltiples razones sociales. En ese contexto, las indicaciones del Gobierno apuntaban a asegurar el ejercicio del derecho a negociar colectivamente con el empleador, con independencia de la forma jurídica que este adoptara. Para ello se consideró, primeramente, los objetivos que perseguía el proyecto de ley, el documento denominado “Declaración de Voluntades”, suscrito por la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y del Comercio, suscrita en enero de 2012 y la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia sobre la materia.

7. El Ejecutivo presentó una indicación, denominada “3g”, proponiendo introducir cinco nuevos incisos al artículo 3 del Código del Trabajo, que tenían como finalidad establecer los requisitos que debían concurrir para

que dos o más empresas pudieran ser consideradas como un solo empleador; especificando los efectos que de dicha declaración se derivarían para el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Asimismo, se fijaba la competencia judicial para el conocimiento y fallo de las acciones que presentaran los trabajadores para obtener dicha declaración y se regulaban las consecuencias que en materia sindical y de negociación colectiva tendría aquella sentencia dictada por los tribunales de justicia. La importancia de esta indicación presentada es que sentó las bases para la configuración general que pervivió en el texto legal, poniendo en el debate legislativo como primer requisito para satisfacer la declaración de un solo empleador en el caso de grupos de empresas al elemento de la dirección unitaria.

8. De esta forma, luego de la discusión en particular en la Comisión de Trabajo del Senado, la estructura del proyecto fue la de un artículo único, con dos numerales, de modo que las enmiendas al texto aprobado en general por el Senado y, por ende, al enviado por la Cámara de Diputados, implicaron, además de las modificaciones sustanciales, ajustes formales a la configuración de un artículo único.
9. Como parte del Tercer Trámite Constitucional, ante la Cámara, algunos diputados valoraron que el proyecto de ley diera cuenta de un texto que reflejaba los acuerdos a que pudieron llegar los representantes de los empleadores y de los trabajadores (CUT-CPC), relevando la importancia

del diálogo social; mientras otros manifestaron su aquiescencia con el proyecto pues permitía conseguir que no se desconocieran los derechos de los trabajadores, protegiéndolos de una figura abusiva como el multirut.

10. Finalmente, el 9 de julio de 2014, se publicó la Ley N°20.760, la que contempló un artículo único, con dos numerales, el primero, que modificó el artículo 3° del Código del Trabajo, reemplazando en su inciso tercero la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”, y sustituyó su inciso final por cinco nuevos incisos, en los que se establece en qué circunstancias dos o más empresas se consideran un solo empleador y los efectos que de ello se derivan; el segundo, sustituyó el artículo 507 del mismo cuerpo legal, estableciendo los requisitos y alcances de la declaración judicial sobre múltiples razones sociales consideradas un solo empleador.

11. La Dirección del Trabajo, procedió a fijar el sentido y alcance de dicha ley mediante el Dictamen N°3406/054, de fecha 3 de septiembre de 2014, indicando que la nueva ley enfatizaba en el concepto de dirección laboral común, de donde se ejercía el poder de dirección laboral y que constituye un elemento de carácter material, que da cuenta de una dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dos o más empresas, el que debía complementarse con los principios propios del Derecho del Trabajo, en particular, el principio de realidad. Por ello, en la determinación del verdadero empleador de los trabajadores debían

buscarse aquellas manifestaciones materiales o concretas de la subordinación o dependencia, teniendo presente la definición de poder de dirección laboral que se había establecido por el propio Servicio mediante Dictamen N°2856/162, de fecha 30 de agosto de 2002.

12. Para el organismo fiscalizador, la incorporación de los nuevos incisos al artículo 3° del Código del Trabajo, refleja la opción del legislador en el sentido que varias empresas podían constituir un solo empleador, cuando exista dirección laboral común y ciertos indicios, distintos a los tradicionales que revelan el poder de subordinación o dependencia, que aluden más bien a la doctrina de la unidad económica que desarrolló la jurisprudencia judicial, vinculándose entonces a la empresa con el empleador. De esta forma, este nuevo empleador único, compuesto por diversas razones sociales, debía ajustarse a la estructura de negociación colectiva que determinarían los trabajadores, bajo el principio de autonomía sindical contemplado en el artículo 19, N°19, de la Constitución Política de la República.

13. El legislador optó por un modelo *sui generis*, con objeto de propender a la protección de los derechos de los trabajadores, particularmente en aquellos casos de multirrut, donde la proliferación de razones sociales imposibilitaba el ejercicio de los derechos laborales, figura abusiva que motivó la iniciativa legislativa, pero ello deviene, a nuestro juicio, en cierta confusión conceptual, en razón de haber reconducido la problemática del

grupo de empresas hacia el multirrut o su forma elusiva y abusiva, si se quiere, por la imposibilidad de eliminar o modificar el concepto de empresa anclado a la individualidad legal determinada, en circunstancias que, tanto en su forma lícita como ilícita, el grupo de empresas no es sino otra forma más de organización de la actividad empresarial, con todas las características de una empresa, para efectos laborales, allí donde se ejerce una sola dirección laboral común.

14. Del análisis del texto legal, puede afirmarse que el legislador laboral reconoce la existencia del grupo de empresas “fisiológico” y del grupo de empresas “patológico”, pues impone al juez indicar si la declaración de un solo empleador en el caso de múltiples razones sociales se debe a simulación o subterfugio, cuestión que no se plantea al establecer las condiciones para que múltiples razones sociales pertenecientes a un grupo empresarial sea consideradas como un solo empleador.

15. Persiste entonces, por un lado, la necesidad de dar efectividad a la nueva normativa, procurando aclarar sus alcances, incluso ampliándolos hacia la realidad organizativa en su conjunto y, por otro, la imposibilidad de una profundización que ignore las regulaciones legales específicas, lo que muchas veces implica constatar que el ejercicio de los derechos laborales sigue enlazado a la empresa, como es el caso de las gratificaciones, donde la interpretación administrativa discurre en el sentido de que para el cálculo de la gratificación legal no es procedente considerar la suma

total de utilidades de todas las empresas declaradas un solo empleador, sino que aquella que obtiene cada una de ellas en forma separada.

16. En el caso del grupo empresarial, se excede la lógica de actuación del empleador, precisamente porque en su génesis y naturaleza está la idea de soslayar los efectos de la personalidad jurídica, a menos que se entienda como una ficción legal la asimilación que realiza el legislador laboral, considerando como principal antecedente para esta afirmación una interpretación evolutiva del texto legal que permita estimar al grupo de empresas como centro de imputación normativa, en caso de cumplirse los indicios de dirección laboral unitaria indicados por la ley. Solo de esta forma se podrá asegurar un ejercicio eficaz de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, en el marco del grupo de empresas.

17. Entonces, puedo indicar como características del modelo de regulación adoptado a efectos laborales, las siguientes: el reconocimiento del grupo de empresas en materia laboral resulta amplio, no solo por tratarse la figura abarcando su faz fisiológica, sino que también su faz patológica, para reconocer como un solo empleador a todo grupo de empresas que provoque efectos laborales; tanto más porque, a partir de lo establecido en el inciso quinto del artículo 3° del Código del Trabajo, en relación con la regulación del grupo de empresas en materia comercial, puede tratarse no solo de un grupo por subordinación sino también de un grupo por coordinación. En segundo lugar, para la determinación del grupo de



empresas que puede ser considerado un solo empleador, se ha preferido un sistema mixto, que combina elementos propios de la doctrina de la unidad económica desarrollada por los tribunales de justicia, y el elemento característico de la figura del empleador, cuál es su poder de dirección o de mando. En tercer lugar, el legislador laboral estableció como ficción legal que, un grupo de empresas, cuando se reúnen las condiciones previstas en el inciso cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo, pasa a configurar un solo empleador, para establecer dicha ficción se establece la intervención del juez, a través del procedimiento laboral de aplicación general, mediante una acción declarativa y constitutiva de nuevas situaciones jurídicas, referidas al ejercicio de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, que puede ser interpuesta por los trabajadores y por las organizaciones sindicales de las empresas del grupo. En cuarto lugar, la principal consecuencia de la declaración de un empleador único es la responsabilidad solidaria entre las diversas empresas que conforman el grupo empresarial, respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos. En quinto lugar, la sentencia definitiva que declara que un grupo de empresas es un solo empleador tiene carácter declarativo y constitutivo, pues sus efectos alcanzan a todos los trabajadores de las empresas involucradas, como señala el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo, en cuanto a

los efectos de la declaración de un solo empleador para efectos de los derechos colectivos, y en relación con el inciso quinto del artículo 507 del mismo cuerpo legal, que establece que la sentencia se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que han sido declaradas como un solo empleador.

18. En cuanto al ejercicio eficaz del derecho de negociación colectiva y de sindicación, existen varios antecedentes dentro de la discusión parlamentaria para estimar que la nueva normativa incorporada por la ley N°20.760 pretendió especialmente corregir este tema, muy sentido por los trabajadores de sectores productivos donde imperaba el multirut como forma de organización empresarial. Sin embargo, lo que pareciera traducirse en un escenario ventajoso para las organizaciones de los trabajadores, puede traducirse en una limitación al ejercicio efectivo del derecho a negociación colectiva, toda vez que se requiere la declaración judicial previa para llevar a cabo un proceso de negociación colectiva con el empleador único, sin contar con la complejidad aparejada de determinar la vigencia de diversos instrumentos respecto de las distintas empresas que forman el grupo empresarial declarado un solo empleador, según sea la alternativa elegida por las distintas organizaciones sindicales.

19. Por otra parte, la ley omitió un análisis en particular de los efectos de la iniciativa en derechos laborales específicos. Sin embargo, de su historia fidedigna y realizando una interpretación sistemática que permita dar real

eficacia al nuevo texto legal, se desprende que la declaración de empleador único en el caso del grupo de empresas a efectos laborales debe traducirse también en el pleno ejercicio de los derechos individuales de los trabajadores de las empresas involucradas, considerando especialmente dar plena aplicación a los Principios de Realidad y Protector, propios del Derecho del Trabajo.

### **CAPÍTULO III. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO COMPARADO. MODELOS DE REGULACIÓN DE SUS EFECTOS LABORALES.**

#### **1. Modelos de regulación laboral de los grupos de empresas en Europa. El caso de España, Francia, Reino Unido y la Comunidad Europea.**

##### **1.1. Antecedentes generales.**

En Europa es posible identificar dos tradiciones jurídicas diferentes, lo que resulta relevante considerar dado que las formas de regulación comparada denotan la influencia que estas generan en las diversas respuestas específicas al problema de la regulación de la vida social.

Por un lado, el sistema anglosajón o Common Law <sup>249</sup> propugna que el Derecho está dado por anticipado a los miembros de una sociedad en un momento determinado, de manera que ninguno de ellos puede “hacer” el Derecho, porque este ya se encuentra hecho. Debido a esta preexistencia es que nadie puede detentar el poder de crear los principios generales y normas que lo

---

<sup>249</sup> A consecuencia de la conquista normanda a principios del Siglo XI, los antiguos reinos anglosajones fueron unificados bajo el gobierno de Guillermo I El Conquistador, de esta forma, para lograr una unidad nacional fue necesario aunar también el derecho, a través de la actuación de los tribunales reales, lo que buscaron aquellos “común” en las costumbres locales para la resolución de casos sometidos a su conocimiento, dando lugar a un solo conjunto de reglas aplicables en todo el territorio, el derecho común o Common Law.

conforman, estos son encontrados por los jueces en el curso de la aplicación que ellos realizan, de forma casuística, de ahí se van develando una serie de reglas donde la elaboración del Derecho recae, en gran parte, en la labor de los jueces. Debido a esta particular visión sobre el Derecho, el sistema anglosajón reconoce entre sus fuentes con mayor importancia a la jurisprudencia o *case law*, que está constituida por las decisiones que emiten los magistrados al resolver los casos concretos sometidos a su conocimiento. Estas determinaciones deben ser respetadas, puesto que los principios necesarios para decidir jurídicamente un asunto deben inferirse de lo que han resuelto los jueces en el pasado en casos semejantes. Este deber tiene su base fundamental en la obligatoriedad de los precedentes judiciales o *stare decisis*<sup>250</sup> “(...) que significa que los tribunales deben respetar o adherirse a las decisiones judiciales anteriores”<sup>251</sup>. En la práctica, los tribunales superiores de justicia quedan vinculados a sus propias decisiones y los tribunales de menor jerarquía deben acatarlas, configurando así el sistema de precedentes judiciales. Por otro lado, y con una función de complemento de la jurisprudencia, está el *statute law* o derecho legislado, cuyo contenido y sentido es precisado por la interpretación de los jueces de manera obligatoria, el que ha crecido en importancia como fuente del derecho.

---

<sup>250</sup> “*Stare decisis*” viene de la expresión latina “*stare decisis et non quieta movere*”, que significa estar a lo decidido y no perturbar lo que está firme.

<sup>251</sup> MORINEAU, Marta. “Una Introducción al Common Law”. En: Estudios Jurídicos, N°4. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., México, 2004. pág.23. [en línea] <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/118/3.pdf> [consulta:28.10.2018]

En la experiencia jurídica anglosajona, se está a la experiencia concreta, buscando un criterio de justicia particular al caso; a través de un método inductivo en el cual el juez determina las reglas que han de aplicarse para resolver el conflicto sometido a su decisión.

De otro lado, el sistema continental o Romano Canónico, por el contrario, considera que el Derecho constituye un repertorio de reglas y principios generales elaborados por un legislador, quien detenta el poder de “dar” las normas necesarias para la vida en sociedad. Por ello, el Derecho resulta ser una creación humana, que se expresa a través de fórmulas verbales o palabras que se contienen en la ley, que se transforma en eje alrededor del cual se estructura todo el devenir jurídico. Como consecuencia de ello, este sistema es altamente normativo y la labor de los jueces se traduce, sobre todo, en la aplicación de la ley.

Por ello, la principal fuente del Derecho en el sistema continental es la ley, entendida como un conjunto de proposiciones normativas de carácter general y abstracto capaces de brindar criterios de resolución no solo para la situación regulada, sino que también para posibles casos futuros. De esta suerte, una situación práctica puede alcanzar un significado jurídico, derivándose ciertas consecuencias en cuanto posee carácter sancionatorio y donde la doctrina y la jurisprudencia cumplen una tarea de especificación y desarrollo de las normas generales.

En este caso, la aplicación del Derecho se lleva a cabo mediante un método deductivo, donde los hechos son comparados con la descripción normativa de la conducta social regulada, que mediante el lenguaje deviene en una proposición normativa que debe encuadrar el hecho social, derivando consecuencias de derecho para el caso concreto. Esto se traduce en la subsunción de los elementos particulares del caso concreto en el presupuesto de la norma, como fruto de la coincidencia existente entre ambos. En este escenario, el juez que se ve enfrentado a la resolución de un caso solo debe aplicar la ley<sup>252</sup>, para ello se encuentra habilitado para interpretarla, es decir, desentrañar su verdadero sentido en relación con la situación concreta que examina, pero no puede desconocerla, pues en la ley siempre es posible encontrar solución al caso concreto. De este modo, y a objeto de interpretar la norma, el juez utiliza una serie de técnicas no excluyentes entre sí, conocidas como elementos de interpretación (gramatical, sistemático, lógico, histórico), para determinar un sentido suficiente para resolver el caso en análisis; en caso contrario, la analogía, los principios generales del Derecho y la equidad natural podrán ayudarle a velar por la integridad del sistema, procurando de todas formas una solución normativa al caso concreto, cuestión de suma relevancia en una concepción del derecho como un sistema completo y unitario.

---

<sup>252</sup> En los países de tradición románica el principio de separación de los poderes del Estado exige que el juez solo se encargue de aplicar la ley, puesto que no está en condiciones de crear normas jurídicas, por lo que su labor es solo complementaria respecto de la tarea legislativa.

## 1.2. Situación del Derecho del Trabajo.

En los países de tradición anglosajona, los aspectos más relevantes de las relaciones de trabajo son regulados por el Common Law, mientras que el resto, por las partes de común acuerdo. “Si bien desde el siglo pasado y aún antes, los poderes legislativos han intervenido cada vez más y con mayor profundidad en el campo de la legislación laboral, de modo que en la mayoría de dichos países los aspectos de fondo son regulados con algún grado de detalle y con frecuencia en forma amplia por la legislación, en algunos casos puede haber una tendencia a que la legislación resulte fragmentada y deba ser leída, comprendida e interpretada bajo las reglas del Common Law que no han sido totalmente sustituidas por la legislación”<sup>253</sup>.

En los países herederos de la tradición romana, en cambio, la legislación del trabajo suele encontrarse en normas específicas, más o menos sistemáticas y de carácter amplio; ya sea en forma de leyes o codificaciones, las disposiciones relativas al trabajo han ganado cada vez mayor importancia dentro de estos ordenamientos, como un sistema particular aplicado e interpretado de acuerdo con sus propios principios, independiente de las directrices del Derecho Civil, el cual detenta un carácter más individualista.

---

<sup>253</sup> OIT, “Guía sobre Legislación del Trabajo”, pág. 2. [en línea] <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch1.htm> [consulta: 28.10.2018]



En un esfuerzo de comprensión de las distintas realidades normativas en el ámbito laboral, estos aspectos generales en cuanto a la tradición jurídica resultan relevantes, pues “(...) en la llamada «tesis del origen jurídico» se sostiene que el estilo que sigue un país en materia de reglamentación depende mucho de que proceda de uno u otro de los dos grandes troncos jurídicos históricos: el derecho consuetudinario inglés, es decir, el derecho anglosajón o angloamericano, y el derecho civil en sus variantes francesa, alemana y nórdica (que se denomina a menudo «derecho continental»)»<sup>254</sup>.

De esta forma, y aplicada al Derecho Laboral, dicha teoría se explica bajo dos líneas argumentativas, “(...) en la primera, que se ha dado en llamar la «vía de la adaptabilidad», se sostiene que el derecho consuetudinario, dado que es ante todo producto de la jurisprudencia, va evolucionando gradualmente para satisfacer las necesidades de la economía a medida que cambian éstas. El derecho civil, se aduce, es más «rígido» en el sentido de que sólo cambia mediante revisiones profundas de los códigos, leyes y reglamentos que constituyen su fuente principal; en las jurisdicciones basadas en el derecho civil —a diferencia de lo que sucede en el derecho consuetudinario— la jurisprudencia no es fuente de normas de una manera oficial. En la segunda línea de argumentación, centrada en la denominada «vía política», se sostiene que los

---

<sup>254</sup> DEAKIN, Simón, LELE, Priya y SIEMS, Mathias. “Evolución del Derecho Laboral. Análisis comparado de algunos regímenes”, En: Revista Internacional del Trabajo, Vol. 126 (2007), Núm. 3-4, pág.1. [en línea] [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(2007-126-3-4\)149-184.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(2007-126-3-4)149-184.pdf) [consulta: 29.03.2020]

ordenamientos jurídicos consuetudinarios son más eficaces que sus homólogos «civilistas» en cuanto a reducir las posibilidades de que se produzcan captaciones de rentas antieconómicas. Como la legislación desempeña un papel más importante en el derecho civil que en el derecho consuetudinario, las probabilidades de que se produzca un «secuestro del regulador» (cuando éste antepone intereses parciales al bien común) son menores en los sistemas del primer tipo”<sup>255</sup>.

### **1.3. Los Grupos de Empresas en el Derecho Comparado Europeo.**

En una primera aproximación, puede observarse que la respuesta del Derecho del Trabajo respecto de los grupos de empresas, a nivel internacional, no ha sido unívoca; por un lado, se ha dado mayormente un escenario de no regulación legal sino de reconocimiento por parte de la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales y, por otro lado, en aquellos casos en que existe normativa aplicable, esta resulta muchas veces específica y parcial frente al fenómeno, lo que muchas veces arriesga una real comprensión de su naturaleza y alcances, con el objeto de brindar normativas jurídicas que permitan la aplicación de consecuencias jurídicas previstas en cada ordenamiento para el caso de la

---

<sup>255</sup> Ob. Cit. Pág.152-153.

actuación de los grupos de empresas en el ámbito de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas.

En este sentido, Castello distingue tres grandes modelos de regulación:

“a) Un primer modelo, que es cuantitativamente el más reducido, está constituido por aquellos países que regulan legalmente la figura de los grupos de empresas, en especial en cuanto a su régimen de responsabilidad. Por lo general, los países que tiene legislación laboral sobre concentraciones de empresas se limitan a establecer su régimen de responsabilidad por las deudas laborales contraídas por cualquiera de ellos. En esa categoría se incluyen Alemania, Portugal, Venezuela, República Dominicana, Brasil y Argentina.

b) en el lado opuesto, podemos ubicar a aquellos ordenamientos jurídicos nacionales (los más numerosos) cuya legislación laboral guarda completo silencio sobre los grupos de empresas. Debido a ello, en esos países su concepto y tratamiento se busca en las demás ramas del Derecho, en especial en las normas del Derecho Societario, y es el resultado de la elaboración de la doctrina y la jurisprudencia. Un ejemplo de este modelo son Colombia, Perú y Uruguay.

c) en medio de estos modelos opuestos, podrían ubicarse aquellas legislaciones comparadas que contienen algunas regulaciones puntuales, sectoriales y parciales sobre los grupos de empresas. A vía de ejemplo, entendemos que allí se ubica España, en donde existen referencias normativas a los grupos de empresas en materia de participación de los trabajadores en ese ámbito, pero no

hay regulación sobre su régimen de responsabilidad patrimonial u otras consecuencias jurídicas sobre las relaciones individuales y colectivas”<sup>256257258</sup>.

Considerando tanto la tradición jurídica a la que pertenecían como los modelos de regulación imperantes respecto de los grupos de empresas, y con el objeto de obtener un panorama comparativo que incorpore diversas variables, se analizarán los ordenamientos jurídicos de tres países europeos, a saber: España, Francia e Reino Unido.

### **1.3.1. España.**

Una primera aproximación a la regulación del grupo de empresas en este país nos muestra que no existe una mirada global y sistemática de sus alcances, sin embargo, y como señala Ubillús, “(...) no es correcto afirmar que el legislador español se haya olvidado regular a este fenómeno empresarial, sino que el tipo de regulación por el que ha optado se caracteriza por ser fragmentario,

---

<sup>256</sup> CASTELLO, Alejandro. “Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo”. 2° Edición, Montevideo, Uruguay, Ed. Fondo de Cultura Universitaria, 2015, pág.105-106.

<sup>257</sup> Bajo esta distinción del autor uruguayo, Chile se encuentra dentro del primer modelo, pues a partir del año 2014 y mediante la Ley N°20.760, reguló los grupos de empresas como una forma de empleador laboral.

<sup>258</sup> Por otra parte, el autor español UBILLÚS BRACAMONTE, distingue dos formas antagónicas de actuación de los ordenamientos jurídicos ante la aparición de los grupos de empresas, por un lado, la minoría de los países regulan el fenómeno de forma ordenada y global y en función de principios generales, como es el caso de Alemania, Brasil y Argentina y, por otro lado, el resto de los países ha optado por una regulación parcial donde cada rama del ordenamiento brinda regulación en su propio ámbito, como en el caso de Estados Unidos, Francia, Suiza, Perú, Uruguay y Chile. Véase UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. “Grupos de Empresas en el Ámbito Laboral: Delimitación Conceptual y Reestructuraciones”, 1° Edición, Navarra, España, Thomson Reuters, Aranzadi, 2017, pág.57.

insuficiente y tuitivo, al elegir el sistema de regulación parcial”<sup>259</sup>. Según este autor, el carácter fragmentario de la regulación se refiere a que cada norma actúa con autonomía cuando se normativiza el grupo de empresas, de otro lado, resulta insuficiente una regulación legal de tal índole, pues se opta por una intervención mínima, que abarca solo aspectos puntuales y concretos del fenómeno en los distintos ámbitos en que incide, por ejemplo, desde el punto de vista mercantil o contable, laboral, procesal, etc. Por último, se dice que la regulación es tuitiva, porque se pretende con ella la protección de determinados bienes jurídicos propios de cada rama del Derecho<sup>260</sup>.

En el ámbito comercial, las referencias normativas a los grupos de empresas se encuentran en el artículo 42 a 49 del Código de Comercio, el artículo 78 de la Ley de Cooperativas y el artículo 18 de la Ley de Sociedades de Capital<sup>261</sup>. Por su relevancia, y considerando que debe propenderse a una mirada integral del grupo de empresas, es destacable que su configuración normativa en el ámbito mercantil aluda a la noción de control societario<sup>262</sup>.

---

<sup>259</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.63.

<sup>260</sup> *Ibíd.* Pág.64 a 73.

<sup>261</sup> *Ibíd.* Pág. 62.

<sup>262</sup> “Artículo 42. *Obligatoriedad y presunción de las cuentas de una sociedad.*

*(...) Existe grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. 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.*

En el ámbito laboral, ante la ausencia de una definición legal de grupo de empresas, existe un amplio desarrollo doctrinario y jurisprudencial en relación con dicha noción en el ámbito de las relaciones laborales.

Es así como, a partir del texto del artículo 1.2. del Estatuto de los Trabajadores, que define como empresario a todas las personas físicas y jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores, una parte de la doctrina española, como Lalaguna, ha indicado que al adoptar esta la forma de una persona física o jurídica e incluso de un ente sin personalidad jurídica, como las comunidades de bienes, “(...) resulta razonable afirmar que la existencia de problemas de identificación de figuras responsables de la relación laboral vendrá generalmente asociada a la determinación de la persona del empresario como centro de imputación de responsabilidades y obligaciones laborales”<sup>263</sup>. En este sentido, Sánchez indica que, tratándose del

---

*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.*

*A los efectos de este apartado, a los derechos de voto de la entidad dominante se añadirán los que posea a través de otras sociedades dependientes o a través de personas que actúen en su propio nombre pero por cuenta de la entidad dominante o de otras dependientes o aquellos de los que disponga concertadamente con cualquier otra persona”. Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.*

[en línea] <https://www.boe.es/buscar/pdf/1885/BOE-A-1885-6627-consolidado.pdf> [consulta: 09.04.2020]

<sup>263</sup> LALAGUNA HOLZWARTH, Enrique. “El empresario aparente y los Problemas de Imputación de Responsabilidades Empresariales”. En: El Empresario Laboral. Estudios Jurídicos en Homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su Jubilación. 1º Edición, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2010, pág.199.

grupo de empresas a efectos laborales, es posible atribuirle la condición de empresario o empleador al grupo en su conjunto, cuando de forma excepcional, estemos en presencia de los elementos reseñados por la jurisprudencia judicial para su existencia, más allá de la responsabilidad solidaria frente a las obligaciones laborales con los trabajadores, debiendo entenderse que esta consecuencia sólo se produce en el ámbito de la eventual responsabilidad empresarial frente a los empleados y no frente otros aspectos, como por ejemplo, la celebración de elecciones sindicales en el ámbito de la totalidad del grupo”<sup>264</sup>. Para Serrano, cuando estamos frente al grupo patológico, “(...) el supuesto es claramente reconducible al artículo 1.2. ET, pues se ha creado una “empresa aparente”, utilizándose de manera abusiva o fraudulenta la personalidad jurídica plural. Por consiguiente, no estaríamos propiamente ante un supuesto de extensión de responsabilidades sociales, sino ante la figura del grupo de empresas como empleador -comunidad de bienes (artículo 1.2. ET)-, existiendo un solo, único y verdadero empleador”<sup>265</sup>.

---

<sup>264</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, Pedro. “Los Grupos de Empresas en la Jurisprudencia Social”. En: Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Iustel, Madrid, N°43, 2016, pág. 318. [en línea] [https://www.academia.edu/26199090/Los\\_grupos\\_de\\_empresa\\_en\\_la\\_jurisprudencia\\_social](https://www.academia.edu/26199090/Los_grupos_de_empresa_en_la_jurisprudencia_social) [consulta: 31.05.2018]

<sup>265</sup> SERRANO OLIVARES, Raquel. “Grupos de Empresas a Efectos Laborales: A Vueltas con la Necesidad de Superar su Entendimiento en Clave Patológica”. En: Revista Ius Labor, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España, Vol.2, 2016, págs. 22. [en línea] <https://www.upf.edu/documents/3885005/8335336/Serrano.pdf/b5ac97b6-dcfb-661a-209c-af55f7b110b6> [consulta: 31.10.2017]

Sin embargo, otros autores, como Desdentado Bonete y Desdentado Daroca, señalan que el grupo de empresas no puede ser un empresario<sup>266</sup>, porque carece de personalidad jurídica y, por ello, no puede ser sujeto de relaciones jurídicas, lo que se vería reafirmado por el sentido del artículo 1.2. del Estatuto de los Trabajadores, pues “(...) lo que quiere decir este precepto es que la posición empresarial se asume de forma plural por todas las personas físicas y jurídicas que forman parte de la comunidad y que actúan unitariamente a través de esta”<sup>267</sup>. De esta forma, la dificultad está dada por el hecho que, muchas veces, el grupo se desenvuelve como un empresario, actúa como tal en las relaciones laborales, provocando una pluralidad de personas jurídicas en la posición empresarial o varios contratos de trabajo con diversos empresarios relacionados entre sí; “(...) pero no estamos ante un contrato laboral con un grupo sin personalidad”<sup>268269</sup>.

---

<sup>266</sup> Véase en este sentido también, MONTOYA MELGAR, Alfredo. “El Poder de Dirección del Empresario en las Estructuras Empresariales Complejas”. En: Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España. N°48, 2004, pág.143. [en línea] [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est06.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est06.pdf) [consulta: 04.04.2020]

<sup>267</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. “Grupos de Empresas y Despidos Económicos”. 1º Edición. Valladolid, España, Thomson Reuters, Lex Nova, 2014, pág.38.

<sup>268</sup> *Ibíd.* Pág.39.

<sup>269</sup> Para HERNÁNDEZ BEJARANO, se trata de la posición doctrinaria mayoritaria y las razones alegadas podrían resumirse en las siguientes:

- El grupo de empresas carece de personalidad jurídica y la condición de empresario va ligada al reconocimiento de la personalidad.
- El grupo no puede asumir la condición de empresario. Lo que existe es una pluralidad de empresarios o de cotitulares del contrato de trabajo.
- La condición de empresario sólo puede recaer en cada una de las empresas agrupadas.
- La referencia a la comunidad de bienes del art.1.2. ET no puede extenderse al grupo de empresas puesto que aquélla es la antítesis de éste, siendo ambas figuras completamente diferentes.
- La personificación del grupo equivaldría a la negación del grupo como tal.



Fuera del texto del art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, solo existen referencias específicas al grupo de empresas, como en el artículo 51.14 del mismo cuerpo legal<sup>270</sup>, en cuanto a la obligación de información y consulta a los representantes de los trabajadores en caso de despidos colectivos, en cuyo caso no puede esgrimir el empresario que no puede cumplir dicha obligación por carecer de la información requerida por estar en posesión del grupo al que pertenece; o en el caso del artículo 3 de la Ley 10/1997<sup>271</sup>, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, el que contiene una definición de grupo de empresa a efectos de dicha ley, la que traspone al territorio español el contenido de la Directiva 2009/38/CE.

Debido a esta regulación parcial del fenómeno, la discusión doctrinaria se centra entonces en delimitar el fenómeno a partir de su constatación como una

---

Véase, HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena. “Definición Laboral de Grupo de Empresa y el Carácter Excepcional de su Condición como Empleador”. En: Revistas Temas Laborales, Universidad de Sevilla, España, N°119, 2013, págs.268. [en línea] <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4468874.pdf> [consulta: 31.05.2018]

<sup>270</sup> “Artículo 51. Despido Colectivo.

(...) 8. Las obligaciones de información y documentación previstas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto”. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [en línea] <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> [consulta: 29.03.2020]

<sup>271</sup> “Artículo 3. Definiciones.

3.ª «Grupo de empresas», el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas”. Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. [en línea] <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-8874-consolidado.pdf> [consulta: 29.03.2020]

forma de descentralización productiva e identificar sus alcances en materia laboral, labor que se ha visto complementada en gran medida por la jurisprudencia judicial.

La doctrina, sin embargo, ha intentado también elaborar una conceptualización del fenómeno grupal para el ámbito laboral.

Es así como Palomeque, ha reconocido en el grupo de empresas una forma especial de organización empresarial, en este sentido, “(...) la empresa de grupo o grupo de empresas se ofrece ciertamente como el soporte institucional paradigmático de las empresas de estructura compleja, dentro de la cual, una dirección económica unitaria, la del grupo empresarial, se proyecta sobre el conjunto de las empresas agrupadas dentro del mismo: pluralidad de empresas, personas físicas o jurídicas, provista cada una de su propia personalidad diferenciada e integradas entre sí por su sometimiento a un vínculo empresarial común”<sup>272</sup>. Agrega que, (...) al servicio de cuya operación de agrupamiento económico y descentralización productiva, frente a la lógica tradicional del crecimiento dimensional de la empresa, se alinean por cierto las numerosas fórmulas jurídicas que ofrece el Derecho Mercantil de sociedades para el alumbramiento de las “grandes-pequeñas empresas” de nuestro tiempo”<sup>273</sup>.

---

<sup>272</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “La Responsabilidad del Empresario en Organizaciones Complejas de Empresas”. En: El Empresario Laboral. Estudios Jurídicos en Homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su Jubilación. 1° Edición, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2010, pág.224.

<sup>273</sup>Ibíd.

A su vez, Sala Franco indica que, los grupos de empresas están cada vez más extendidos en España y “(...) se trata de un fenómeno complejo debido a la variedad de formas con las que se presenta”<sup>274</sup>. Señala al efecto que “(...) el elemento característico de los grupos reside en que las empresas que los integran, si bien son independientes entre sí desde la perspectiva jurídico formal, actúan con criterios de subordinación entre ellas, lo que permite deducir la existencia de una cierta unidad económica, lo que implica una separación entre la realidad jurídica y la realidad económica. En los grupos de empresas hay siempre, pues, dos elementos comunes: una capital y una dirección”<sup>275</sup>.

Por su parte, Desdentado Bonete y Desdentado Daroca señalan que el grupo de sociedades, entendido como empresa unitaria, sólo surge, por tanto, cuando existe una efectiva dirección económica unitaria. No es, pues, el control sino la dirección única la que define al grupo<sup>276</sup>.

En el caso de la jurisprudencia judicial, se señala que “(...) se ha recurrido a principios generales e instituciones como la aplicación analógica de las normas, el abuso del derecho, el fraude de ley, el principio de primacía de la realidad, entre otros principios, con la finalidad de posibilitar la prestación de servicios laborales en el seno de un grupo de empresas con salvaguardia de los derechos

---

<sup>274</sup> SALA FRANCO, Tomás. “Descentralización Laboral y Responsabilidad Empresarial en España”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2º Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011, pág.203.

<sup>275</sup> *Ibíd.*

<sup>276</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. “Grupos de Empresas y Despidos Económicos”. 1º Edición. Valladolid, España, Thomson Reuters, Lex Nova, 2014, pág. 29.

de los trabajadores”<sup>277</sup>. De esta forma, el reconocimiento del grupo de empresas laboral, requiere la concurrencia de la dirección unitaria y otros elementos adicionales, lo que implica que sea una figura más acotada o reducida que el grupo de empresa a efectos mercantiles; exigiendo así indicios que permiten determinar el funcionamiento integrado de distintas empresas en la forma de un grupo empresarial a efectos laborales, en un sentido similar a la doctrina de la unidad económica elaborada por tribunales superiores de justicia chilenos en materia laboral.

Entonces, la dirección unitaria en este punto se traducirá en el ejercicio del poder de dirección sobre el trabajador, entendido como la potestad de organizar la empresa y dirigir la prestación de servicios personales de los trabajadores, ya sea por varias o todas las empresas del grupo, puesto que, si es detentado por cada empresario del grupo sobre sus propios trabajadores, implicará que la dirección unitaria no afecta la relación laboral y en este caso, cada una de las empresas asumen la titularidad patronal por separado.

Conviene recordar que, la concurrencia de una política de dirección común en el seno del grupo de empresas resulta insuficiente para determinar la extensión de responsabilidad laboral entre las distintas empresas del grupo, en principio lícito, requiriéndose la concurrencia de elementos adicionales que den cuenta de la existencia de una sola organización laboral, a partir de

---

<sup>277</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.76.

manifestaciones de la dirección unitaria que riñen con la protección de los trabajadores. En este sentido, “(...) la Audiencia Nacional manifiesta que, a partir de la sentencia del 27 de mayo de 2013, la jurisprudencia interpreta que el grupo de empresas a efectos laborales se configura como un abuso o ejercicio anormal del derecho en beneficio de una o varias empresas del grupo y en perjuicio de los derechos de los trabajadores; existiendo una única empresa real bajo la apariencia de un conjunto de empresas jurídicamente distintas, lo que conlleva a la existencia de un fraude de ley y, por ello, es aplicable la doctrina del “levantamiento del velo”, con la finalidad de desvelar la existencia de una sola organización laboral desde el punto de vista del Derecho del Trabajo”<sup>278</sup>.

Es así como, a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo Español del 27 de mayo de 2013<sup>279</sup>, se consideran como indicios de existencia del grupo de empresas<sup>280</sup>, a efectos de hacer procedente la extensión de responsabilidad por obligaciones laborales, los siguientes:

---

<sup>278</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.143.

<sup>279</sup> DESDENTADO BONETE y DESDENTADO DAROCA señalan que esta sentencia vino a reformular la doctrina tradicional sobre grupos de empresas y es de gran trascendencia, “(...) porque marca un cambio radical en orden a superar de forma expresa los equívocos que se habían ido acumulando en la doctrina tradicional. Es además un compendio muy elaborado sobre el tratamiento de los grupos de empresa en el ámbito laboral, que está actuando ya de modelo para las decisiones de instancia y de suplicación”. Véase DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. “Grupos de Empresas y Despidos Económicos”. 1º Edición. Valladolid, España, Thomson Reuters, Lex Nova, 2014, pág. 83.

<sup>280</sup> Excede los límites de la presente investigación efectuar un análisis pormenorizado de las sentencias judiciales españolas que han reconocido estos elementos indiciarios, profundizando o reformulando los conceptos que ellos entrañan, por lo que se ha preferido una descripción de estos a partir de su desarrollo por la doctrina laboralista española.

a) El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.

En este caso, se denota la existencia de una sola relación laboral a partir de la constatación de un funcionamiento que beneficia de forma conjunta a las diversas empresas que conforman el grupo, ya sea respecto de un conjunto de trabajadores, como de un trabajador en particular.

Este indicio puede manifestarse a través de la prestación de servicios de un trabajador de forma indistinta, ya sea simultánea o sucesiva, en favor de varias o todas las empresas del grupo, o de un conjunto de trabajadores, mediante la confusión de las plantillas de trabajadores de las distintas empresas del grupo.

“(…) La jurisprudencia confina, bajo un único elemento, los indicios de: “plantilla única”, “funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo” y “prestación indistinta de trabajo-simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del mismo grupo”<sup>281</sup>.

Este elemento guarda relación con la manifestación de la apariencia externa de unidad propia del grupo de empresas, que se extiende al ámbito de las relaciones de trabajo para revelar algo más, “(…) un mecanismo integrado de la organización de trabajo de todos los miembros del grupo”<sup>282</sup>. Este traspaso de

---

<sup>281</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.150.

<sup>282</sup> DE CASTRO, Luis Fernando. “La Empresa de Grupo. Régimen, Requisitos y su Actualización”. En: Revista AFDUC, Vol. 18, 2014, pág. 232 [en línea] <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/14579> [consulta: 28.10.2017]

personal al interior del grupo de empresas demuestra la existencia de un único titular del poder de dirección, que organiza la prestación de servicios de los trabajadores de una forma tal que permita alcanzar objetivos comunes en beneficio de varias o todas las empresas del grupo.

Para Ubillús Bracamonte, “(...) las diversas empresas de un grupo solo llegan a configurar un único empleador cuando se constata la utilización de una plantilla única por parte de las empresas del grupo”<sup>283</sup>.

b) La confusión patrimonial.

En este caso, se trata de un indicio tradicional utilizado para atribuir responsabilidad conjunta entre las diversas empresas del grupo, que se manifiesta en la comunicación o fusión de la masa patrimonial de las empresas, pero como previene Ubillús, ha ido cambiando paulatinamente en cuanto a su configuración<sup>284</sup>. A partir de sentencias del año 1990, “(...) la jurisprudencia empieza a considerar a la confusión patrimonial como un indicio adicional y se vincula su contenido solo a los supuestos en los que exista una ausencia de una realidad económica diferenciada entre las diversas empresas de un mismo grupo”<sup>285</sup>. En la época actual, se ha precisado que este elemento debe atender a la esfera del patrimonio y no del capital, y que la utilización de la infraestructura

---

<sup>283</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.151.

<sup>284</sup> Ibidem, pág. 153.

<sup>285</sup> Ibíd. Pág.154.

común al interior del grupo de empresas no conlleva confusión patrimonial, sino que puede ser indicio de ella.

Por ello, se ha entendido este elemento como un reflejo de una promiscuidad en la gestión económica del conjunto de empresas que forman parte del grupo empresarial, más allá de los capitales sociales, y que denota una interrelación de bienes, intereses, derechos y obligaciones, de tal envergadura, que produce confusión de las actividades, patrimonios y propiedades de las distintas empresas<sup>286</sup>. De esta forma, “es necesario que las empresas del grupo utilicen los bienes de forma indistinta, como si fuesen propios, sin que exista un título jurídico, con una contraprestación (acorde con el valor del mercado o razonablemente cercana a la misma), que certifique la independencia económica de las empresas del grupo”<sup>287</sup>.

Este elemento se conecta en particular con la circunstancia que regularmente se utiliza en el marco de los grupos patológicos, donde se persigue la descapitalización de una de las empresas de manera tal que no exista un patrimonio suficiente para solventar las prestaciones y derechos que corresponden al trabajador. En estos casos, la práctica empresarial debe tener un carácter de gravedad tal que no permita justificar razonablemente la situación desmedrada patrimonialmente. Como la jurisprudencia considera como un indicio de confusión patrimonial la utilización indistinta de infraestructura o de bienes de

---

<sup>286</sup> DE CASTRO, Luis Fernando. Ob. Cit. Pág.234.

<sup>287</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.156.



las distintas empresas del grupo, que puede generar un escenario de disminución patrimonial, corresponderá a las empresas acreditar que ha existido un título que justifique su utilización y una contraprestación adecuada, acorde a los valores de mercado.

c) La unidad de caja.

Si bien se trata de una manifestación de promiscuidad en la gestión económica del grupo, denota una situación de permeabilidad operativa y contable que produce “(...) una confusión patrimonial en el orden financiero entre todas o algunas de las empresas que conforman el grupo, de forma tal que no exista distinción entre el patrimonio financiero que pertenece a una empresa con el de otra empresa del mismo grupo, sino que se configura una sola masa económica-financiera, por haber traspasado las empresa los límites que los dotaban de autonomía patrimonial”<sup>288</sup>.

Por tanto, no podrá configurarse este elemento adicional, si se trata de “(...) operaciones mercantiles o financieras que, realizadas dentro del grupo, están justificadas de acuerdo a los criterios generales del tráfico mercantil, tienen una correcta facturación y quedan reflejadas en la contabilidad de las sociedades”<sup>289</sup>.

---

<sup>288</sup> *Ibíd.* Pág.162.

<sup>289</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. “Grupos de Empresas y Despidos Económicos”. 1º Edición. Valladolid, España, Thomson Reuters, Lex Nova, 2014, pág. 75.

De ahí que, tratándose de ciertas estrategias financieras que pueden adoptar las empresas del grupo, será necesario delimitar si se ha producido, en último término, una confusión de tal envergadura a nivel patrimonial que no sea posible distinguir la actuación diferenciada de las distintas empresas del grupo.

Estos mecanismos que podrían generar confusión patrimonial son el *cash pooling* o gestión centralizada de tesorería y el *netting*, o compensación contractual.

En el caso del *cash pooling*, se trata de una práctica común desde inicios de los años noventa en el marco de empresas que integran grupos empresariales, pero también en grandes empresas unitarias que tienen dispersión geográfica de establecimientos. Se trata de “(...) una estrategia financiera que permite centralizar las cuentas bancarias de cada empresa filial en una sola cuenta corriente centralizada, de forma tal que los saldos pasivos de las empresas que los tengan sean cubiertos por los activos de otras empresas del mismo grupo -en una periodicidad estipulada, generalmente de forma diaria- eliminando saldos bancarios inactivos que puedan existir en algunas empresas del grupo, con el objeto de optimizar la imagen económica y comercial del grupo. Es decir, y, en resumen, a través del *cash pooling* las empresas del grupo, o algunas de ellas, acuerdan un conjunto de préstamos automáticos entre sí”<sup>290</sup>.

---

<sup>290</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.164.

Es así como esta gestión centralizada de cuentas bancarias, “(...) no sólo ahorra costes financieros, sino que permite obtener también la aplicación de condiciones bancarias para todas las filiales más favorables que las condiciones bancarias estándar. Además, esta herramienta permite ahorrar costes de estructura, como ahorro de tiempo, personal y número de informes financieros gracias a trabajar con procesos automáticos y a la eliminación de los Departamentos de tesorería periféricos o a la reducción de sus funciones. Se obtiene igualmente mayor capacidad de control de la liquidez del grupo”<sup>291</sup>.

Cabe destacar que reciente jurisprudencia en lo social española ha reafirmado que este mecanismo resulta, en principio, lícito y no demostrativo del elemento adicional de caja única, delimitando que solo cuando esta práctica conlleve confusión de los patrimonios resulta un indicio a considerar para la determinación del grupo de empresas a efectos laborales. En este sentido, Ubillús señala que (...) solo en los supuestos en que el *cash pooling* vulnere la independencia patrimonial de las empresas (prestamista o prestataria) a la que se encuentra vinculado el trabajador o trabajadores demandantes podrá considerarse que existe una confusión patrimonial o, en específico, una caja única”<sup>292</sup>; y esto no se producirá si “(...) en su ejecución se cumplen con los siguientes requisitos: 1º) Que exista el deber de restituir la cantidad de dinero prestada y 2º) Que las “condiciones del préstamo” (intereses, tiempo de

---

<sup>291</sup> SERRANO OLIVARES, Raquel. Ob. Cit. Pág.13.

<sup>292</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.168.

devolución, cuantía de la mora, entre otras condiciones) sean las usuales en el mercado financiero”<sup>293</sup>.

En el caso del *netting*, estamos en presencia de la compensación de deudas financieras entre empresas que forman parte del mismo grupo. “Mediante este mecanismo de compensación, las diversas empresas de un grupo o un conjunto de ellas (v.gr.: un subgrupo) comunican a la empresa gestora del *netting*, con un tiempo de antelación determinado, los créditos y deudas que tengan frente a otras empresas del mismo grupo, con la finalidad de que dicha empresa gestora, el día del vencimiento de las operaciones, realice las compensaciones pertinentes. De tal forma, solo las cantidades netas resultantes de la compensación serán las pagadas por cada participante del sistema, evitando flujos de pagos innecesarios entre empresas de un mismo grupo que tiene a la vez la calidad de deudora y acreedora en distintas relaciones jurídicas crediticias”<sup>294</sup>.

---

<sup>293</sup> *Ibíd.*

<sup>294</sup> *Ibíd.* Pág.172.

d) La utilización fraudulenta de la personalidad jurídica con creación de la empresa aparente<sup>295</sup>.

Este elemento puede caracterizarse como una manifestación del fraude de ley, como principio que sustenta la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo de la personalidad jurídica.

Ubillús señala que "(...) la doctrina y la jurisprudencia han considerado la posibilidad de desconocer o prescindir de la autonomía patrimonial de la personalidad jurídica a través de la "doctrina del levantamiento del velo" y, de esta forma, atribuir responsabilidad -u otras consecuencias jurídicas- a sus miembros (socios, accionistas, ...), a la persona jurídica conjuntamente con sus miembros o, de ser el caso, entre dos o más personas jurídicas que actúan bajo máscaras -léase, personalidades- distintas, con la finalidad de ver más allá de las formas jurídicas, ante un acto abusivo o fraudulento de la personalidad por parte de los miembros o de otra u otras personas jurídicas"<sup>296</sup>.

En este caso, se trata de una situación en que "(...) sólo hay una empresa real y otra, que no lo es, es una mera pantalla bajo la que opera la primera indirectamente"<sup>297</sup>; por lo que se pretende identificar la realidad laboral más allá de las apariencias, para develar al verdadero empresario. Se trata de supuestos

---

<sup>295</sup> En cuanto a las hipótesis específicas de contratación que pueden dar origen al empresario aparente, véase numeral 6.2.1. del Capítulo I.

<sup>296</sup> *Ibíd.* Pág.174.

<sup>297</sup> DE CASTRO, Luis Fernando. *Ob. Cit.* Pág.236.

excepcionales en los que “(...) es necesario levantar el velo jurídico por el que se adopta la forma de grupo de empresas y destapar la realidad subyacente que bajo la forma del grupo se oculta: que es el grupo el único empresario real y efectivo que es el que verdaderamente recibe los servicios de los trabajadores contratados por empresas pertenecientes al mismo grupo”<sup>298</sup>.

La búsqueda de esta realidad, más allá de las apariencias, requerirá en cada caso determinar, si existe alguna transgresión o vulneración de tal magnitud, a la luz de los principios del derecho, “(...) para desconocer la personalidad diferenciada entre la persona jurídica y de sus miembros o, de ser el caso, entre varias personas jurídicas, con la finalidad de poder atribuir (al desconocer la personalidad jurídica) responsabilidad o consecuencias jurídicas entre los miembros de la persona jurídica, entre la persona jurídica y sus miembros o, de ser el caso, entre varias personas jurídicas distintas y sus miembros”<sup>299</sup>.

Por su parte, Desdentado Bonete y Desdentado Daroca, acordes con su visión de que el grupo de empresas no puede ser un empresario, distinguen en este elemento adicional en materia laboral que se trata de solo de una relación o varias relaciones laborales con varias o con todas las empresas del grupo<sup>300</sup>.

---

<sup>298</sup> HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena. Ob. Cit. Pág.269.

<sup>299</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.178.

<sup>300</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. Ob. Cit. Pág.60.

Para estos autores, el fraude de ley constituye una infracción oblicua o indirecta del ordenamiento jurídico, cuya particularidad está dada por la cobertura formal del acto defraudatorio, considerando que “(...) en el caso del grupo la norma de cobertura es la que, al conceder personalidad a las distintas sociedades que integran aquél, permite separar la responsabilidad de éstas, aunque estén sometidas a una dirección unitaria”<sup>301</sup>.

De otro lado, Sánchez advierte que este elemento constituye una vertiente específica de aplicación de la doctrina del levantamiento del velo, mecanismo que se aplica “(...) tras verificarse la concurrencia de un concreto indicio de aplicación de la doctrina del grupo de empresas: el fraude de ley como modalidad de abuso de la personalidad jurídica”<sup>302</sup>. Para dicho autor, en este caso se produce un reconocimiento del grupo en su unidad como una forma de empresario, diferente de la sola extensión de responsabilidad solidaria respecto de las diferentes entidades que conforman el grupo; cuya consecuencia será “(...) la adopción de la totalidad del grupo de empresas como un centro de imputación único de la responsabilidad social (unidad empresarial)”<sup>303</sup>.

Es así como, podría darse que “(...) una parte de las empresas que conforman el grupo o una de ellas (generalmente la empresa matriz) funde una

---

<sup>301</sup> *Ibíd.* Pág.78.

<sup>302</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, Pedro. “Los Grupos de Empresas en la Jurisprudencia Social”. En: Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Iustel, Madrid, N°43, 2016, pág.322. [en línea] [https://www.academia.edu/26199090/Los\\_grupos\\_de\\_empresa\\_en\\_la\\_jurisprudencia\\_social](https://www.academia.edu/26199090/Los_grupos_de_empresa_en_la_jurisprudencia_social) [consulta: 31.05.2018]

<sup>303</sup> *Ibíd.* Pág.323.

o varias empresas sin un patrimonio suficiente para asumir las obligaciones contraídas con los terceros. Este es el supuesto al que hace referencia la jurisprudencia social cuando alude a la “creación de la empresa aparente”, como uno de los supuestos de fraude de ley en el grupo de empresas. Sin embargo, esta alusión expresa que no debe descartar otros tipos de fraude por parte de las empresas de un mismo grupo, dado que una empresa puede nacer con un patrimonio suficiente, pero -posteriormente- ser descapitalizada por otras empresas del grupo en aras del bien común, pero en perjuicio del derecho de cobro de sus acreedores, a través de cesión de créditos sin contraprestación, pago de arrendamientos o servicios sobrevalorados, etc. Por lo tanto, cuando la jurisprudencia alude al indicio de “utilización fraudulenta de la persona jurídica, con creación de empresa aparente”, debe entenderse que el alcance de dicho indicio apunta a todo tipo de desenmascaramiento de infra capitalización en el seno de un grupo”<sup>304</sup>.

e) El uso abusivo de la dirección unitaria en perjuicio de los trabajadores.

En este punto, debe considerarse que “(...) el abuso del grupo, en cuanto abuso de la personalidad jurídica, operaría en aquellos casos en que la dirección unitaria se ejerce en forma anormal, provocando un perjuicio para las sociedades dominadas, que se proyecta sobre sus trabajadores”<sup>305</sup>.

---

<sup>304</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.181.

<sup>305</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. Ob. Cit. Pág.79.



De esta forma, cuando la dirección unitaria del grupo anule toda decisión por parte de los órganos administrativos o sociales de una empresa filial podríamos estar en presencia de este indicio. En este sentido, se supone que el control societario se ejerce efectivamente en perjuicio de los intereses o derechos de los trabajadores, como en el caso de la descapitalización de una empresa filial, pues “(...) en este supuesto la empresa matriz se estaría aprovechando de la personalidad jurídica independiente de la empresa filial para burlar las obligaciones crediticias contraídas por dicha empresa, entre las que se encontrarían las laborales”<sup>306</sup>.

Valga indicar que estos criterios siguen en desarrollo y determinación por parte de los tribunales españoles, en ausencia de un tratamiento legal sistemático de los grupos de empresas, lo que podría reprocharse por su falta de certeza jurídica<sup>307</sup>, sin embargo, no ha dejado de reconocerse que a partir de las características del fenómeno grupal, de contornos dinámicos y en permanente evolución, no es sino a través de la jurisprudencia judicial que pueden abordarse sus distintas formas de expresión, considerando principios generales como el

---

<sup>306</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.199.

<sup>307</sup> En este sentido, véase ESTEVE SEGARRA, Amparo. “Grupos de Empresas: Efectos de las Transformaciones Empresariales sobre el Derecho del Trabajo”. En: Revista Quaderns de Ciéncies Socials, Universidad de Valencia, España, N°10, 2003, págs.16 y 34. [en línea <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=827019> [http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS\\_10.pdf?sequence=1](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS_10.pdf?sequence=1) [consulta: 31.05.2018]

abuso del derecho, el fraude de ley, el principio de primacía de la realidad para la salvaguardia de los derechos de los trabajadores<sup>308</sup>.

Por último, creo necesario dejar constancia de la discusión doctrinaria relativa a si, a partir de la doctrina de los elementos adicionales, se puede determinar un reconocimiento de los grupos de empresas de carácter fisiológicos o, por el contrario, solo se contemplarían los casos de grupos de empresas en clave patológica, lo que se relaciona con el régimen de responsabilidad aplicable.

En este sentido, existen autores españoles que aprecian, en el desarrollo de los indicios establecidos por la jurisprudencia en lo social, hipótesis de actuación del grupo que se alejan de los cánones defraudatorios. Como señala Ubillús, "(...) la configuración del grupo de empresas a efectos laborales no puede encasillarse sobre la base de un acto fraudulento o abusivo que desvela la presencia de una sola empresa, pues los diversos efectos que pueden producir un grupo de empresas sobre un trabajador, un numero reducidos de trabajadores o sobre un conjunto significativo de estos puede denotar la existencia de una pluralidad de empleadores, de un abuso de la personalidad jurídica o la existencia de una sola organización laboral lícita"<sup>309310</sup>. Es por ello, que Sánchez señala que, "(...) si a la luz de las circunstancias concurrentes en cada supuesto concreto se aprecia una finalidad elusiva de la normativa laboral, deberá aplicarse la figura

---

<sup>308</sup> Véase en este sentido, UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.75-77;

<sup>309</sup> UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando. Ob. Cit. Pág.143-144.

<sup>310</sup> En sentido similar, véase DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. Ob. Cit. Pág.91.

del levantamiento del velo a fin de hacer responsable de las obligaciones sociales al conjunto del grupo empresarial; por el contrario, pueden darse situaciones en las que se aprecien los indicios de extensión de la responsabilidad social sin que concurra dicha finalidad elusiva (a ello es a lo que parece referirse el Tribunal Supremo cuando de situaciones de “normalidad” en la actuación empresarial), en cuyo caso podrían resultar aplicables el resto de elementos de extensión de responsabilidad que configuran la jurisprudencia relativa al grupo de empresas”<sup>311</sup>.

Incluso, Esteve puntualiza que “(...) estas teorías tradicionalmente correctoras de un uso desviado de la persona jurídica resultan claramente insuficientes porque, como puede comprenderse fácilmente, se trata de instituciones perfiladas para grupos fraudulentos y, paradójicamente, los aspectos más importantes y complejos se producen precisamente con los grupos “lícitos”<sup>312</sup>.

Por último, Serrano destaca que “(...) la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dado muestras de superación de esa aproximación al grupo en clave patológica en el caso de las puestas a disposición de trabajadores entre sociedades del grupo -cesión temporal-, al presuponer un efectivo y objetivo interés organizativo del grupo en este tipo de prácticas que las alejan de la cesión ilegal de trabajadores, entendida ésta como un mecanismo interpositorio

---

<sup>311</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, Pedro. Ob. Cit. Pag.326.

<sup>312</sup> ESTEVE SEGARRA, Amparo. Ob. Cit. Pág.16.

tendente a defraudar la aplicación de la normativa laboral tuitiva. En tales casos, pues, la cesión temporal de trabajadores ha quedado desprovista de su connotación fraudulenta para pasar a instalarse con plena normalidad en el funcionamiento fisiológico del grupo”<sup>313</sup>.

### 1.3.2. Francia.

Ya desde hace bastante tiempo, en Francia existe un criterio funcional a la hora de reconocer el fenómeno empresarial, puesto que “(...) la dinámica del Derecho del Trabajo depende, en gran medida, de la toma en cuenta de las modalidades de organización y de gestión de las empresas y establecimientos”<sup>314</sup>. En este sentido, Hedda previene que, a diferencia del sistema alemán, la regulación legal de los grupos de empresas en el sistema francés no reposa sobre un sistema jurídico homogéneo, más únicamente sobre soluciones funcionales<sup>315</sup>. En sentido similar, Antonmattei señala que, si bien es posible dar una definición única del grupo de empresas, no siempre es lo más adecuado<sup>316</sup>, por tanto, de igual forma a lo sucedido con la empresa, prima el

---

<sup>313</sup> SERRANO OLIVARES, Raquel. Ob. Cit. Pág.4.

<sup>314</sup> JAVILLIER, Jean Claude. “Droit du Travail”. 7° edición. Paris, Francia. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence. 1999.Pág. 136.

<sup>315</sup> MOUNIR, Hedda. “La réception des groupes de sociétés par le droit du travail: interrogation sur la position du droit du travail à l’égard de la structuration des rapports de travail et la protection des salariés à l’intérieur des groupes de sociétés” Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, Francia. 2014. Pág.9 y 13. [en línea] <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01620428/document> [consulta: 09.04.2020]

<sup>316</sup> ANTONMATTEI, Paul-Henri. “Le Concept de Groupe en Droit du Travail”. En: TEYSSIE, Bernard. (Edit.) “Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail”, París. Edit. Panthéon-Assas. 1999, pág.14-15.

critero funcional que deviene en un concepto variable de grupo, según la finalidad de la regla aplicable.

El Código de Comercio francés proporciona algunas definiciones relevantes para configurar la existencia de un grupo de sociedades. El artículo L.2331-1 establece un concepto de compañía subsidiaria o filial, al distinguirla como aquella cuyo capital pertenece en más de la mitad a otra sociedad; existiendo en el caso de posesión de una fracción de capital entre el 10% y 50% solo participación entre ellas. Además, precisa en su art.L.233-3 que la calidad de sociedad controlante se adquiere de alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando ella detenta directa o indirectamente una fracción del capital que le confiere la mayoría de los derechos de voto dentro de las asambleas generales de esta sociedad.
- Cuando ella dispone sola la mayoría de los derechos de voto dentro de esta sociedad en virtud de un acuerdo concluido con otros socios o accionistas y que no sea contrario al interés de la sociedad.
- Cuando ella determina de hecho, por los derechos de voto de que dispone, las decisiones dentro de las asambleas generales de esta sociedad.

Asimismo, se estatuye una presunción de control en el caso de que una sociedad disponga directa o indirectamente de una fracción de los derechos de voto superior al 40 % si ningún otro socio o accionista detenta directa o

indirectamente un porcentaje superior al suyo. Incluso cabe la posibilidad de que dos o más personas actuando de común acuerdo sean consideradas como controladoras conjuntas de otra cuando ellas determinan de hecho las decisiones tomadas en la asamblea general<sup>317</sup>.

Queda claro, entonces, que en el Derecho francés existe una noción amplia respecto del elemento de la dominación en los grupos de sociedades, pues no sólo se refiere al control a través de la participación en el capital, sino que también al control obtenido por vía contractual e incluso por vía personal.

En el ámbito laboral, “(...) Pellisier, Supiot y Jeammaud consignan que desde 1970 la jurisprudencia francesa ha desarrollado la idea de que, el grupo de sociedades formalmente autónomas pero que tengan una misma dirección y

---

<sup>317</sup> Code du Commerce.

“L.233-3.

*I.- Toute personne, physique ou morale, est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme en contrôlant une autre :*

*1° Lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ;*

*2° Lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ;*

*3° Lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ;*

*4° Lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société.*

*II.-Elle est présumée exercer ce contrôle lorsqu'elle dispose directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne.*

*III.-Pour l'application des mêmes sections du présent chapitre, deux ou plusieurs personnes agissant de concert sont considérées comme en contrôlant conjointement une autre lorsqu'elles déterminent en fait les décisions prises en assemblée Générale”.*

[en línea]

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=E37A58C6669FCB3D628A814A29C9E889.tplgfr35s\\_3?idSectionTA=LEGISCTA000006161293&cidTexte=LEGITEXT000005634379&dateTexte=20200412](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=E37A58C6669FCB3D628A814A29C9E889.tplgfr35s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006161293&cidTexte=LEGITEXT000005634379&dateTexte=20200412)

[consulta: 09.04.2020]

presenten una comunidad de intereses, pueden ser contempladas como constituyendo una unidad económica y social (UES), asimilable a una única empresa para la aplicación de la legislación relativa a la representación de personal (delegados y comités) y la representación sindical<sup>318</sup>.

Junto con ello, es necesario indicar que el reconocimiento del grupo empresarial en el Derecho del Trabajo francés no descansa solo en una fuente legislativa, pues también pueden darle fisonomía, tanto el contrato individual como los contratos colectivos, a través del establecimiento de una cláusula de movilidad en el primer caso o por medio de la elaboración de instituciones particulares para el grupo, tratándose del segundo caso. En último término, Teyssie señala que su existencia puede ser también determinada por el juez, quien para evitar el fraude ha tendido a devolver el problema de los grupos al concepto de empresa para que puedan aplicarse a aquellos sus técnicas, conceptos y modos de razonamientos propios<sup>319</sup>.

Por tanto, la intervención judicial se apoya en la premisa de que las empresas que conforman un grupo empresarial son, en principio, autónomas jurídicamente, en virtud del reconocimiento de los principios de libertad de industria y libertad de comercio reconocidos en Francia desde el S. XVIII. Sin

---

<sup>318</sup> PELLISIER, Jean, SUPIOT, Alan y JEAMMAUD, Antoine. "Precis Droit du Travail", 20° Edición, Ed. Dalloz, Paris, 2000, pág.617, citado por CASTELLO, Alejandro. "Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo". 2° Edición, Montevideo, Uruguay, Ed. Fondo de Cultura Universitaria, 2015, pág.122.

<sup>319</sup> TEYSSIE, Bernard. "Sur les Groupes de Societes et le Droit du Travail". En su: "Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail", París. Edit. Panthéon-Assas. 1999, pág.6

embargo, en casos donde el control económico ejercido por la sociedad dominante o sociedad madre es de tal envergadura, el Derecho del Trabajo puede soslayar la autonomía jurídica para tratar al conjunto como una forma de empresa debido a la dirección económica única que existe en su seno<sup>320</sup>.

La doctrina postula la idea, generalmente admitida, que el grupo es “(...) un conglomerado de sociedades o de empresas donde una de las componentes ejerce dominación sobre las otras”<sup>321</sup>. Sin embargo, el artículo L.2331-1 del Código del Trabajo establece un concepto de grupo al referirse al “comité de grupo”<sup>322</sup> que, en cuanto al criterio de dominación, se remite primeramente a las normas del Código del Comercio y luego incluye supuestos específicos basados en la noción de “influencia dominante”. En este sentido, se considera que una empresa es dominante, para efectos de la constitución de un comité de grupo, cuando ella puede ejercer una influencia dominante sobre otra, en la cual detenta al menos el 10% del capital, cuando la permanencia y la importancia de las

---

<sup>320</sup> MOUNIR, Hedda. Ob. Cit. Pág.8 [en línea] <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01620428/document> [consulta: 09.04.2020]

<sup>321</sup> TEYSSIE, Bernard. Ob. Cit. Pág.15.

<sup>322</sup> En las empresas con más de 50 trabajadores es obligatoria la existencia de un comité de empresa, integrado por el jefe de la empresa o su representante y un número variable de representantes de los trabajadores según el número total de estos. Este organismo goza de personalidad jurídica y un patrimonio propio y constituye una forma de asegurar la expresión colectiva de los trabajadores, permitiendo que sus intereses sean tomados en cuenta de manera permanente dentro de la empresa. Con este objeto, debe ser obligatoriamente informado y consultado sobre las cuestiones que interesan a la organización, la gestión y la marcha general de la empresa, las medidas que puedan afectar el volumen o la estructura del contingente de trabajadores, la duración del trabajo, las condiciones de empleo, de trabajo y de la formación profesional del personal. Cuando se está en presencia de un grupo de empresas, este comité se denomina “comité de grupo”. Véase Títulos I y III, del Libro III del Código del Trabajo francés. [en línea] <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> [consulta: 09.04.2020]



relaciones de estas empresas establece la pertenencia de una y otra a un mismo conjunto económico.

Cabe destacar que basta el cumplimiento de una de las hipótesis presuntivas de influencia dominante para que esta se configure. Mas el grupo así determinado en términos tan amplios, según Antonmattei “(...) no aparece a todos apropiado”<sup>323</sup>, pues puede revelarse inadecuado para la aplicación de otras reglas fuera del ámbito de la representación del personal. En esos casos, será necesario completar la visión del grupo a través del criterio de finalidad de la norma aplicable, pese al consiguiente riesgo de imprecisión en los límites del grupo.

De otro lado, cabe enfatizar que el grupo en sí mismo no puede considerarse como un empleador, si bien este “(...) no se reduce a aquel que, del lado patronal, es parte del contrato de trabajo”<sup>324</sup>, de modo que la búsqueda del contratante en realidades grupales puede resultar abiertamente inadecuada.

La determinación del empleador en casos de grupos de empresas se presenta con algunas dificultades, pues “(...) en razón de la movilidad que es a menudo la regla dentro del grupo, el trabajador pasa de una sociedad a otra sin necesariamente tomar conciencia del cambio de empleador. En el sentimiento de pertenecer al grupo y, sobre todo, de ser acreedor de las diferentes sociedades

---

<sup>323</sup> ANTONMATTEI, Paul-Henri. Ob. Cit. Pág. 19.

<sup>324</sup> BOUBLI, Bernard. “La Determination de l’Employeur dans les Groupes de Sociétés”. En: TEYSSIE, Bernard. (Edit.). Ob Cit. Pág. 23.

del grupo por cuenta de las que trabaja, en particular si sus derechos no fueron liquidados con ocasión de cada mutación”<sup>325</sup>.

Tratándose de la transferencia del trabajador en el seno del grupo, es decir, entre empresas miembros de un mismo grupo empresarial, aquel no puede ser privado de las prerrogativas que le corresponden debido a su antigüedad, ya que esta debe apreciarse considerando todo el grupo. Por tanto, si un empleado es transferido por decisión de la sociedad matriz o controlante, “(...) el último empleador ha de soportar las consecuencias”<sup>326</sup>, sin que nada se oponga a una condena solidaria de aquella. De igual manera, en caso de despido de un trabajador de una sociedad controlada debido a una decisión de la matriz en orden a suprimir el empleo, es posible sostener una responsabilidad solidaria entre ambas sociedades respecto de las consecuencias dañinas que resulten de ello. Estas situaciones de trasvase de personal pueden incidir en especial en el caso del grupo de empresas de dimensión comunitaria, que se regula en el Título IV, del Libro III del Código del Trabajo francés, remitiéndose a la noción de empresa dominante prevista en su artículo L.2331-1, a propósito del comité de grupo<sup>327</sup>.

---

<sup>325</sup> *Ibidem*. Pág.34.

<sup>326</sup> *Ibid*. Pág.35.

<sup>327</sup> Véase [en línea]

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=51EC79AC3E3BA57FF4753E477E40A538.tplgfr35s\\_3?idSectionTA=LEGISCTA000006177964&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200413](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=51EC79AC3E3BA57FF4753E477E40A538.tplgfr35s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006177964&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200413)

[consulta: 09.04.2020]

Por último, en el ámbito legal, mención especial merece el impacto que el fenómeno del grupo puede ejercer sobre la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa. Según el artículo L.2352-1 del Código del Trabajo, es posible concluir un acuerdo de grupo en la materia, ya sea entre todas las empresas del grupo o entre algunas de ellas solamente, donde “(...) los negociadores de este acuerdo pueden optar por una fórmula de cálculo de la reserva especial de participación diferente de la fórmula legal”<sup>328</sup>. En este caso, el papel del comité de grupo es fundamental, puesto que es el interlocutor válido del lado de los trabajadores<sup>329</sup>.

Por su parte, “(...) a doctrina jurídica ha tratado determinar la realidad social que presentan los grupos de sociedades, basado en tres criterios fundamentales: la independencia jurídica de las sociedades miembros del grupo, la existencia de vínculos económicos y financieros que vinculan estas empresas y la sumisión de estas últimas a una dirección económica unitaria<sup>330</sup>.

Sin embargo, una de las dificultades que se presentan para la configuración del grupo de empresas a efectos laborales es la existencia de una dispersión del poder de dirección ejercido sobre los trabajadores, “(...) ya que cada trabajador se somete, de un lado, al poder de dirección y control efectuado

---

<sup>328</sup> VERKINDT, Pierre-Yves. “L’ Execution de Relations de Travail dans les Groupes de Sociétés”. En: TEYSSIE, Bernard. (Edit.). Ob Cit. Pág. 23.

<sup>329</sup> Véase los Títulos V y VI del Libro III del Código del Trabajo francés. [en línea] <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> [consulta: 09.04.2020]

<sup>330</sup> MOUNIR, Hedda. Ob. Cit. Pág.15 [en línea] <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01620428/document> [consulta: 09.04.2020]

por el empleador contractual (una sociedad filial) y, de otro lado, a una tutela real, incluso si ella es indirecta, asegurada por la sociedad madre del grupo”<sup>331</sup>.

Más recientemente, a partir de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte de Casación, el debate doctrinario se ha centrado en determinar cuándo se está en presencia de una unidad económica, más allá de la idea de fraude, que conlleve la protección de los derechos de los trabajadores respecto del conjunto de empresas que ejercen poder de dirección sobre ellos. Si bien, no es posible atribuir la calidad de sujeto de derechos al grupo en su totalidad, se ha reconocido que “(...) la cuestión que surge es si el grupo constituye al menos un cuadro protector para los derechos de los trabajadores de las sociedades que lo componen”<sup>332</sup>; pues partiendo de la base que existen distintos niveles de actuación en el marco del grupo, el constituido por el empleador y otro más allá determinado por la dirección unitaria, generalmente radicado en la sociedad matriz, se presentan circunstancias especialmente atinentes al reconocimiento del grupo de empresas en su conjunto. Sería ese el caso de los despidos económicos, donde los jueces examinan si la motivación real y seria hace imposible la conservación del empleo, pero en el caso del empleador inserto en un grupo empresarial, surge la inquietud de determinar si la causa económica se produce al nivel del empleador contratante o respecto de total o una parte de las empresas del grupo.

---

<sup>331</sup> MOUNIR, Hedda. Ob. Cit. Pág.31.

<sup>332</sup> *Ibidem*. Pág. 34.

En contraposición con ello, nos encontramos con la técnica del co-emplador, también utilizada por los jueces, en casos de grupos de empresas donde se identifica generalmente a la sociedad matriz como co-obligada al respeto de los derechos de los trabajadores, para conseguir a favor de los trabajadores a un deudor solvente distinto de aquel al que se vinculan los trabajadores mediante el contrato de trabajo. En este caso, primeramente, la jurisprudencia atendía al vínculo de subordinación para determinar la presencia de un coemplador, lo que ha devenido más recientemente en el análisis de una triple confusión, a saber, “(...) de intereses, de actividad y de dirección- entre el empleador de derecho de los trabajadores (a menudo una filial) y la sociedad implicada en calidad de coemplador (a menudo la sociedad madre)”<sup>333</sup>. En estas situaciones, las sociedades co-empladoras se convierten en co-deudoras en la parte que a cada una les corresponde, y de forma conjunta.

### **1.3.3. Reino Unido.**

Sobre la naturaleza de la empresa o compañía en Reino Unido se han propuesto principalmente tres modelos o nociones que influyen sobre las relaciones laborales.

---

<sup>333</sup> *Ibíd.* Pág.69.

En primer lugar, el modelo de propiedad o “*the ownership model*”, postula que la compañía no es más que propiedad de los accionistas, estos son sus dueños y, como tales, están autorizados para insistir en que ella sea dirigida exclusivamente en sus intereses<sup>334</sup>. Debido a esta calidad es que los accionistas tienen el derecho de manejar la compañía ejerciendo el control interno en todo el quehacer empresarial; entonces aquella es concebida como “(...) una asociación privada de accionistas o miembros, donde (...) los empleados son externos, con derechos estrictamente delimitados por contrato”<sup>335</sup>. Como consecuencia de esta visión privatista, los trabajadores no ostentan un lugar de importancia dentro de la organización, siendo su campo de participación muy limitado debido a la relación de autoridad establecida con los dueños de la compañía.

En segundo lugar, como reacción a la ficción originada por la teoría anterior que ve en la empresa un organismo jerarquizado, existe otra postura que atiende a la conexión entre los contratos o “*the Nexus of contracts models*”, que identifica a la empresa como un vehículo adecuado para la contratación entre los variados grupos que actúan dentro de ella. De este modo, “(...) la propiedad de la firma es irrelevante”<sup>336</sup>, siendo lo verdaderamente trascendental las diversas relaciones contractuales que se originan en su seno y que dan lugar a una responsabilidad por la fuerza de trabajo, frente a terceros y la sociedad en

---

<sup>334</sup> PARKINSON, John. “Models of the Company and the Employment Relationship”, *British Journal of Industrial Relations*, London Schools Economics. Oxford. Vol. XXXXI, Sept. 2003, pág.482.

<sup>335</sup> Ob. Cit. Pág.483.

<sup>336</sup> Ob. Cit. Pág. 484.

general. Aquí el tema del gobierno de la empresa es subsanado señalando que los accionistas se encuentran más aptos para afrontar el riesgo que lleva aparejado el negocio, por tanto, están en condición de asumir en mejor pie la conducción de la compañía. Al mismo tiempo se privilegia el desarrollo de normas particulares en su interior, mostrando cierto escepticismo frente a las regulaciones estatales.

En tercer lugar, se presenta la postura denominada “*the company as a social institution*”, la cual ve en la compañía una institución social compleja “(...) que no puede ser caracterizada adecuadamente a través del lenguaje de propiedad o del contrato”<sup>337</sup>. Esto se debe a que la empresa es una entidad separada de sus accionistas, la cual se rige por reglas propias en las que pueden incorporarse términos usados fuera del ámbito comercial como, por ejemplo: participación, ciudadano y legitimidad, de manera que puedan ser resguardados adecuadamente los diversos intereses de sus miembros, particularmente, los trabajadores; precisamente, el rol de los directores, en cuanto administradores de la compañía, se relaciona con el balance de aquellos intereses para el funcionamiento de la empresa. De este modo, se hace necesaria una regulación legal que asegure la toma en cuenta de los intereses de los distintos componentes de la compañía. Incluso, Evan y Freeman, citados por Parkinson, insisten que “(...) los varios grupos afectados por la empresa (trabajadores,

---

<sup>337</sup> Ob. Cit. Pág.491.

clientes, proveedores y miembros de la comunidad local) deben ser tratados como fines y no como medios, (...) sus intereses deben ser señalados como de igual valor o importancia al de los accionistas y ellos deben tener los medios institucionales (representación de grupo) para asegurar que sean protegidos”<sup>338339</sup>.

Respecto al reconocimiento legal de los grupos de empresas, valga indicar que la Companies Act de 1989 trata el tema de la relación entre sociedades; señalando que una compañía es subsidiaria de otra, si su controlante o “holding company”:

- Tiene la mayoría de los derechos de voto en ella, o
- Es un socio de ella y tiene el derecho de nombrar o remover la mayoría de su consejo de administración.
- Es un socio de ella y controla sola, en virtud de un acuerdo con otros accionistas o socios, la mayoría de los derechos de voto en ella, o si es una subsidiaria de una compañía la cual es ella misma subsidiaria de otra compañía<sup>340</sup>.

---

<sup>338</sup> Ob. Cit. Pág.495.

<sup>339</sup> En un sentido similar, véase DINE, Janet. “The Governance of Corporate Groups”. En: Cambridge University Press. 2000. [en línea] [https://www.researchgate.net/profile/Janet\\_Dine/publication/227388416\\_The\\_Governance\\_of\\_Corporate\\_Groups/links/579670fb08aed51475e55292.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Janet_Dine/publication/227388416_The_Governance_of_Corporate_Groups/links/579670fb08aed51475e55292.pdf) [consulta: 09.04.2020]

<sup>340</sup> Companies Acts, 2006.

*“1159 Meaning of “subsidiary” etc*

*(1)A company is a “subsidiary” of another company, its “holding company”, if that other company—*

*(a)holds a majority of the voting rights in it, or*

*(b)is a member of it and has the right to appoint or remove a majority of its board of directors, or*



Se reconoce con ello, de manera indirecta, que la situación de control sobre una sociedad sólo puede alcanzarse producto de la participación que una sociedad puede tener sobre el capital de otra.

Similar es la situación que permite nombrar o remover a la mayoría de los miembros directivos, donde también se requiere ostentar participación en el capital, admitiendo expresamente la posibilidad de un control personal, como también la situación de los grupos verticales, donde una sociedad controla a otra y esta, a su vez, a una tercera. Se revela con ello cierta similitud a la hora de configurar el criterio de dominación, lo cual es entendible si se tiene en cuenta que en el sistema anglosajón las normas estatutarias son concebidas con la amplitud necesaria para que sea el Common Law el que las comprenda o interprete.

En el ámbito del Derecho del Trabajo, una revisión de los principales estatutos legales sobre el trabajo en Reino Unido revela la inexistencia de reglas específicas sobre los grupos de empresas. Sin embargo, cuando la identidad del empleador cambia, lo que puede ocurrir en el seno del grupo en caso de traspaso de trabajadores entre las distintas empresas que lo componen, “(...) el *common*

---

*(c) is a member of it and controls alone, pursuant to an agreement with other members, a majority of the voting rights in it, or if it is a subsidiary of a company that is itself a subsidiary of that other company”.*  
[en línea] <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/section/1159> [consulta: 09.04.2020]

*law* da al trabajador individual la negativa libertad para no consentir”<sup>341</sup> tal mutación.

Ahora bien, en el marco del traspaso de una empresa puede originarse una transferencia de trabajadores, cuyo principal efecto es el mantenimiento de todos los derechos, deberes y responsabilidades derivados del contrato de trabajo, de manera que el trabajador de la empresa transferida mantenga las condiciones de empleo pre-transferencia. Esta garantía puede dar luces sobre la idea de una sola unidad, a través del respeto de los derechos ya adquiridos por los trabajadores en casos de movilidad de estos dentro del grupo.

Por otro lado, con motivo de la aplicación de normativas de la Comunidad Europea<sup>342</sup> se han generado decisiones jurisprudenciales de interés, como cuando se señala que, “(...) los trabajadores no están autorizados para renunciar los derechos conferidos por la Directiva y aquellos derechos no pueden ser restringidos incluso con su consentimiento. Esta interpretación no está afectada por el hecho que el trabajador obtenga nuevos beneficios en compensación por las desventajas resultantes de una enmienda de sus contratos de trabajo, tomando la materia como un todo, no sea puesto en una peor posición que antes” (*ECJ en Daddy’s Dance Hall*)<sup>343</sup>. A la misma conclusión ha llegado la Cámara de

---

<sup>341</sup> BARNARD, Catherine. “The United Kingdom”. En: BLAMPAIN, R. (Edit.) “Corporate Restructuring and the Role of Labour Law”, Reino Unido. Kluwer Law International, 2003, pág.162.

<sup>342</sup> En específico, la Directiva 2001/23/CE sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas, centros de actividad o de partes de empresas.

<sup>343</sup> BARNARD, Catherine. *Ibíd.*

los Lores en el caso *Baxendale and Wilson*, citado por Barnard<sup>344</sup>, al considerar el caso de trabajadores despedidos sin recibir indemnización que fueron recontratados por la empresa transferida en distintos términos o condiciones.

Por otra parte, tratándose de la técnica del levantamiento del velo corporativo, como mecanismo de identificación de responsabilidad en el marco del grupo de empresas, Cheng señala que, a diferencia de lo que sucede en Estados Unidos “(...) el enfoque analítico predominante por los tribunales ingleses es clasificar los casos en una serie de categorías basadas en una mezcla de conceptos legales invocados y las circunstancias de hecho en que surge el caso. Estas categorías incluyen agencia, fideicomisos, fraude, empresas grupales, enemigos, ingresos (impuestos) y casos basados en las disposiciones de la Ley de Sociedades; la agencia y los fideicomisos son categorías basadas en los conceptos legales aplicados. Los casos de fraude, impuestos y ley de sociedades, de otro lado, se basan en la naturaleza o la ley base de las reclamaciones subyacentes, donde la categoría de empresa grupal consiste de casos que comparten una circunstancia de hecho común, a saber, que el accionista en cuestión es una corporación y el demandante está intentando imponer responsabilidad empresarial a un grupo corporativo”<sup>345</sup>.

---

<sup>344</sup> BARNARD, Catherine. Pág.162, 163.

<sup>345</sup> CHENG, Thomas. “The Corporate Veil Doctrine Revisited: A Comparative Study of the English and the U.S. Corporate Veil Doctrines”. Boston College International and Comparative Law Review. Vol. 34, B.C. Int'l & Comp. L. Rev. 329 (2011), pág.349.

Es así como, a partir de la mitad de la primera década de este siglo, los tribunales ingleses se han abierto hacia el reconocimiento de una sola entidad en casos de empresa subordinadas y dominantes. “De hecho, hay un área dentro la doctrina del velo corporativo en la que los tribunales ingleses han demostrado una mayor progresividad que incluso los tribunales estadounidenses: la teoría de la unidad económica única. Según esta teoría, el tribunal puede imponer general responsabilidad empresarial en un grupo corporativo, algo que incluso en EE. UU. los tribunales han dudado en hacer”<sup>346</sup>. En este caso, se consideró como una sola entidad a una empresa matriz y a las subsidiarias en el caso de un empleado que firmó un contrato con la primera, con un pacto de confidencialidad exigible dentro de cierto período después del término del contrato. De esta forma, “(...) el tribunal acudió al rescate del empleador y trató a los miembros del grupo como una entidad con el propósito de hacer cumplir el pacto”<sup>347</sup>. Como puede apreciarse, se busca la protección del interés del grupo, debido a situaciones de reconocimiento del grupo de orden voluntario. Por otro lado, existen casos donde, según Cheng, (...) se aplica tácitamente la teoría de la unidad económica para permitir la atribución de las intenciones fraudulentas del accionista controlador a la empresa en cuestión”<sup>348</sup>.

---

<sup>346</sup> *Ibíd.* Pág.388.

<sup>347</sup> *Ob. Cit.* Pág.392.

<sup>348</sup> *Ob. Cit.* 393.

Sin embargo, Gibbs señala que el caso *Chandler y Cape (Cape Buildings Products Ltd. y Cape Asbestos Plc)*<sup>349</sup>, del año 2012, fue de los primeros en que un trabajador obtuvo una declaración a su favor, en reconocimiento de la responsabilidad de la sociedad matriz, respecto de la subsidiaria, pues a través de la aplicación de la idea de empresa unitaria, más allá de la técnica del levantamiento del velo corporativo, se responsabilizó a la empresa matriz por el deber de cuidado o protección respecto de un trabajador, que resultó enfermo de asbestosis en el marco de la relación de trabajo. A consecuencia, entonces, de que se estima como indistinguible el patrimonio de ambas sociedades, producto de actos de simulación, o de intervención de la matriz en operaciones de la subsidiaria que, en este caso, se tradujeron en la asistencia técnica en asuntos tales como know-how, desarrollo de productos y salud y seguridad de los empleados del grupo en la industria del asbesto.

En este caso, según Bright, se logran identificar ciertos tópicos que permiten la aplicación de responsabilidad por deudas u obligaciones como una entidad empresarial única, que fueron factores que indicaron la existencia del deber de cuidado por parte de la empresa matriz respecto de las operaciones de la empresa subsidiaria, a saber: “(...) (1) los negocios de la matriz y filial son en un aspecto relevante lo mismo; (2) la matriz tiene, o debería tener, superior

---

<sup>349</sup> GIBBS, David. “Case Comment United Kingdom: company law - corporate groups”. En: International Company and Commercial Law Review. University of Hertfordshire. 2013. Pág.1-2. [en línea] [https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/68347/1/Accepted\\_manuscript.pdf](https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/68347/1/Accepted_manuscript.pdf) [consulta: 09.04.2020]



sola entidad empresarial que es la que está en realidad vinculada con el trabajador.

#### **1.3.4. Comunidad Europea<sup>351</sup>.**

Resulta un marco complementario respecto de los miembros de la Comunidad Europea la regulación derivada de las normas comunitarias, especialmente en cuanto a las relaciones de trabajo. Sus aspectos suelen ser determinados también por el Derecho originario, compuesto por los Tratados fundacionales y por el Derecho derivado que complementa al primero; “(...) ambos integran el denominado “acervo comunitario”, (...) en su doble dimensión de fomento del empleo en el marco comunitario y de armonización de las legislaciones sociales de los distintos estados miembros”<sup>352</sup>.

Tratándose del Derecho derivado las principales normas son los Reglamentos, verdaderas leyes de la Comunidad cuyas disposiciones tienen carácter general. Estas emanan del Consejo Europeo, y aunque en ocasiones están sujetos al veto del Parlamento Europeo, son obligatorios y aplicables

---

<sup>351</sup> Es importante considerar que, a partir del 31 de enero de 2020, Reino Unido dejó de ser miembro de la Comunidad Europea, luego del proceso político denominado “Brexit”, que se inició con el Referéndum celebrado el 23 de junio de 2016, el que fue realizado invocando el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea. Hasta el 31 de diciembre de 2020, se mantendrá como parte del mercado europeo, por lo que no se notarán aún sus consecuencias respecto de las empresas, luego de dicho plazo deberá negociar con la Unión Europea una nueva relación comercial.

<sup>352</sup> CAMPS, Luis Miguel y otros. “Derecho del Trabajo. Fuentes y Contrato individual”, Valencia, Edit. Tirant lo Blanch, 2000, pág.95.

directamente en todos los Estados miembros. Su entrada en vigor se produce en la fecha que el Consejo determina o, de no contener indicación alguna, a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Comunidad Europea.

Por otro lado, existen las Directivas o normas de carácter general, obligatorias y vinculantes para los distintos Estados en cuanto a los fines que persiguen, mas no directamente aplicables ya que necesitan que aquellos puedan “(...) adoptar las medidas necesarias para su “transposición” a los derechos nacionales, siendo variable el margen de actuación, ya que en ocasiones las Directivas son flexibles para dar cabida a las peculiaridades de cada país, y en otras, por el contrario, pretenden una normativa prácticamente uniforme”<sup>353</sup>. Su entrada en vigor es a partir de su notificación a los Estados, de modo que la publicación en el Diario Oficial de la Comunidad solo tiene valor informativo; en la práctica, las Directivas logran establecer un mínimo común en las materias que regulan, a partir del cual los distintos Estados miembros pueden elaborar regulaciones legales más avanzadas y completas.

Como premisa debe considerarse el hecho que un trabajador preste servicios en empresas de carácter complejo, como es el caso de los grupos de empresas, no implicará que se le reconozcan menos derechos que a aquellos que laboran en empresas de carácter unitario; de ahí que el Derecho Social Europeo establece reglas sobre las relaciones laborales al interior de los grupos de empresas, especialmente referidas a “(...) garantizar los derechos de

---

<sup>353</sup> Ob. Cit. Pág.97



información y consulta de los trabajadores que prestan servicios en estructuras organizativas y empresariales de dimensión comunitaria”<sup>354</sup>.

Entre las diversas normas comunitarias, podemos destacar las siguientes:

a) Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores<sup>355</sup>. Esta

normativa toma en consideración especialmente que:

- Es necesario promover y reforzar la información y consulta sobre la situación y la evolución probable del empleo en la empresa, así como cuando de la evaluación efectuada por el empresario se desprenda que el empleo en la empresa pueda estar amenazado, sobre las eventuales medidas preventivas previstas, sobre todo en lo referente a formación y cualificación de los trabajadores, con el fin de contrarrestar estos efectos negativos o sus consecuencias, y de aumentar las posibilidades de empleo y de adaptación de los trabajadores que pudieran resultar afectados.

---

<sup>354</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio y MARTÍNEZ, María Areta. “El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: Inventario”. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España. N°48. Enero 2004. Págs. 115 [en línea] [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est05.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est05.pdf) [consulta: 03.12.3018]

<sup>355</sup> Directiva 2002/14/CE [en línea] [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0005.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0005.02/DOC_1&format=PDF) [consulta: 29.03.2020]

- La información y la consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la globalización de la economía, en particular a través del desarrollo de nuevos métodos de organización del trabajo.

Como parte de la obligación de información y consulta a los trabajadores deben proporcionarse datos suficientes sobre la evolución reciente y probable de las actividades empresariales, la estructura del empleo en la empresa, sus posibles riesgos y medidas preventivas previstas, las decisiones que pudieran alterar significativamente las condiciones de trabajo, todo ello de manera adecuada y en el momento oportuno. En este sentido, debe permitirse a los representantes de los trabajadores reunirse con el empresario y obtener una respuesta justificada a su determinación, con miras a la consecución de un acuerdo. Cabe destacar que, conforme a su artículo 9, esta normativa no afecta lo dispuesto por las Directivas 98/59/CE y 2001/23/CE, por el contrario, se devela como un marco general y complementario de las mismas.

- b) Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas

de dimensión comunitaria<sup>356</sup>. Esta directiva vino a actualizar la normativa sobre derecho a información y consulta en el marco de los grupos de empresas de dimensión comunitaria, estableciendo la obligación de constituir un Comité de Empresa europeo a través de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Especialmente, consideró que:

- Existía la necesidad de modernizar la legislación comunitaria en materia de información y consulta transnacional de los trabajadores, con el fin de dar efectividad a los derechos de información y consulta transnacional de los mismos e incrementar la proporción de comités de empresa europeos creados, a la vez que se mantenía la aplicación de los acuerdos existentes. Además, procuró resolver los problemas observados en la aplicación práctica de la Directiva 94/45/CE y poner remedio a la inseguridad jurídica derivada de algunas de sus disposiciones u omisiones, así como mejorar la articulación de los instrumentos legislativos comunitarios en materia de información y consulta a los trabajadores.
- El funcionamiento del mercado interno de la Comunidad Europea lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones y, en

---

<sup>356</sup> Directiva 2009/38/CE [en línea] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0038&qid=1585456974987&from=ES> [consulta: 29.03.2020]

consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. De manera que, para lograr que las actividades económicas se desarrollaran de forma armoniosa, era necesario que las empresas y grupos de empresas con presencia en varios Estados miembros informaran y consultaran a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones.

- Para asegurar que los trabajadores de grupos de empresas de dimensión comunitaria ejercieran su derecho a información y consulta, se estableció la creación del comité de empresa o de un procedimiento adecuado para la información y consulta transnacional.

Es así como esta directiva estableció reglas generales para llevar a cabo la constitución del comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores, siempre que se tratase de “cuestiones transnacionales”, esto es, aquellas que afectan al conjunto del grupo de empresas o al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa o del grupo establecidos en dos Estados miembros diferentes.

Merece destacarse que el artículo 2 de esta Directiva define al “grupo de empresas”, en los siguientes términos: “(...) un grupo que comprenda una empresa que ejerce el control y las empresas controladas”; mientras que al “grupo de empresas de dimensión comunitaria”, lo conceptualiza como: “(...) todo grupo de empresas que cumpla las siguientes condiciones:

- que emplee a 1 000 o más trabajadores en los Estados miembros,
- que comprenda al menos dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes, y
- que al menos una empresa del grupo emplee a 150 o más trabajadores en un Estado miembro y al menos otra de las empresas del grupo emplee a 150 o más trabajadores en otro Estado miembro”<sup>357</sup>.

Por otra parte, se define como “empresa que ejercer el control” aquella que ejerce influencia dominante sobre otra empresa controlada, ya sea por motivos de propiedad, participación societaria o estatutos e indicando en el apartado 2 del artículo 3, presunciones de influencia dominante.

De esta forma, a nivel del Comité de Empresa europeo tanto la dirección central del grupo de empresas como la comisión negociadora deberán negociar con un espíritu de cooperación con objeto de arribar a un acuerdo sobre la forma de llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores.

- c) Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, centros de actividad o de partes de empresas

---

<sup>357</sup> Ob. Cit. Pág.6.

o centros de actividad<sup>358</sup>. El Consejo tomó en consideración, entre otros, los siguientes motivos para su establecimiento:

- La evolución económica implica, en el plano nacional y europeo, modificaciones de la estructura de las empresas, que se efectúan, entre otras formas, mediante traspasos a otros empresarios de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, como consecuencia de fusiones o de cesiones.
- Son necesarias disposiciones para proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos.

La regla básica que define esta Directiva es la mantención de los derechos de los trabajadores, por ello, se establece en su artículo 3 que los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso.

El artículo 7 de la Directiva establece la obligación del cedente y del cesionario de informar a los representantes de los trabajadores afectados por el traspaso, la fecha prevista para el traspaso, sus motivos, consecuencias jurídicas, económicas y sociales derivadas de él y las

---

<sup>358</sup> Directiva 2001/23/CE [en línea] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=ES> [consulta:29.03.2020]

medidas que se tomarán respecto de los empleados. Estas informaciones deben proporcionarse con la antelación suficiente antes de llevar a cabo el traspaso. Además, toda medida sobre los trabajadores acordada entre el cedente y el cesionario debe ser consultada a los representantes de los trabajadores con el fin de llegar a un acuerdo; aplicándose estas obligaciones independientemente de si la decisión de traspaso la fue tomada por el empresario o por una empresa que lo controle.

d) Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos<sup>359360</sup>. En su artículo 2º se establece que el empresario debe informar y consultar a los representantes de los trabajadores antes de llevar a cabo el despido, con el objeto de que ellos puedan formular las propuestas constructivas tendientes a evitar la medida o a disminuir sus efectos perjudiciales; además, es necesario que la autoridad laboral sea notificada por escrito e informando de dicha notificación a los representantes de los trabajadores. Por su parte, el apartado 4 de

---

<sup>359</sup>Se consideran “despidos colectivos” los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros: i) para un período de 30 días: ☐ al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores, ☐ al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores, ☐ al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo; ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados.

<sup>360</sup> Directiva 98/59/CE [en línea] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059&from=ES> [consulta 29.03.2020]

dicho artículo hace plenamente aplicable a los grupos estas obligaciones, al señalar que estas se aplican con independencia de que la decisión sobre los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por la empresa que ejerce el control sobre él.

e) El Reglamento (CE) 2157/2001, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE)<sup>361</sup>. En dicha normativa se considera particularmente que:

- La realización del mercado interior y la mejora de la situación económica y social que tal realización debe fomentar en la Comunidad implican, además de la eliminación de los obstáculos a los intercambios, una reestructuración a escala de la Comunidad de las estructuras de producción. Con este fin, es indispensable que las empresas cuya actividad no se limite a satisfacer necesidades puramente locales puedan concebir y llevar a cabo la reorganización de sus actividades a escala comunitaria.
- Una reorganización de este tipo requiere que las empresas ya existentes de los distintos Estados miembros tengan la posibilidad de unir sus fuerzas mediante operaciones de concentración y fusión, en tanto se realicen respetando las normas de competencia del Tratado.

---

<sup>361</sup> Reglamento (CE) 2157/2001. [en línea] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001R2157&rid=15> [consulta: 29.03.2020]



- El marco jurídico de las empresas europeas en la Comunidad sigue siendo en gran parte nacional, y ya no se corresponde con el marco económico en el que deben desarrollar sus actividades para lograr objetivos enunciados en el artículo 18 del Tratado. Esta situación, entonces, puede entorpecer de manera considerable las operaciones de agrupamiento entre sociedades con actuación en Estados miembros diferentes.
- El objetivo esencial que se persigue con el régimen jurídico de la SE requiere que esta pueda constituirse tanto para permitir a sociedades de Estados miembros diferentes que se fusionen o creen una sociedad *holding*; como para ofrecer a sociedades y otras personas jurídicas que ejerzan actividad económica y estén sometidas a la legislación de los Estados miembros, la posibilidad de crear filiales comunes.
- Los derechos y obligaciones referidos a la protección de los accionistas minoritarios y de terceros que incumben a una empresa por el hecho de ejercer un control sobre otra empresa sometida a una legislación diferente están regulados, en virtud de normas y principios generales del Derecho Internacional Privado, y por el ordenamiento jurídico al que está sometida la empresa controlada; ello, sin perjuicio de las obligaciones a las que esté sometida la empresa que ejerza el control en virtud de las disposiciones del

ordenamiento jurídico que le sea aplicable, por ejemplo, en materia de establecimiento de cuentas consolidadas.

El Reglamento se encarga de determinar las formas en que puede constituirse una sociedad anónima europea, ya sea por fusión de dos o más sociedades anónimas o por creación de una sociedad *holding*. En este caso, es necesario que las sociedades anónimas involucradas se hayan constituido conforme al ordenamiento de algún Estado miembro y tengan domicilio social y administración central en la Comunidad Europea, siempre que estén sujetas al ordenamiento jurídico de distintos Estados miembros y tengan una filial en otro Estado desde, por lo menos, dos años. Una vez constituida, la sociedad anónima europea debe ser inscrita en un registro en el estado miembro de su domicilio, dicho trámite sólo puede llevarse a cabo si se ha celebrado un acuerdo de implicación de los trabajadores o, en su defecto, si se ha tomado la decisión de no negociar (conforme al apartado 6 del artículo 3 de la Directiva 2001/86/CE) o ha expirado el plazo de seis meses sin que exista un acuerdo.

Cabe destacar que la administración de la sociedad anónima europea puede recaer en un órgano de control y un órgano de dirección (sistema dual) o solamente en un órgano de administración (sistema monista); mientras que el órgano deliberativo es la junta de accionistas, la cual debe reunirse al menos una vez al año, dentro de los seis meses siguientes al

cierre del ejercicio comercial, a menos que la legislación nacional aplicable establezca un tiempo mayor para las sociedades de la misma actividad.

f) Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001, que completa el estatuto de la Sociedad Anónima Europea en los que respecta a la implicación de trabajadores<sup>362</sup>. En este caso, el Consejo considera especialmente que:

- Para fomentar los objetivos sociales de la Comunidad deben fijarse disposiciones especiales, sobre todo en el ámbito de la implicación de los trabajadores, encaminadas a garantizar que el establecimiento de las SE<sup>363</sup> no suponga la desaparición ni la reducción de las prácticas existentes de implicación de los trabajadores en las empresas que participen en la creación de las SE, que ese objetivo debe perseguirse mediante el establecimiento de una serie de normas aplicables en este ámbito, que completen las disposiciones del Reglamento.
- Los procedimientos concretos de información y consulta transnacional, así como, en su caso, de participación de los trabajadores, aplicables a cada SE deberán definirse principalmente mediante un acuerdo entre las partes afectadas o, a

---

<sup>362</sup> Directiva 2001/86/CE [en línea] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086&from=ES> [consulta: 29.03.2020]

<sup>363</sup> Según el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva, es la abreviación de “Sociedades Anónimas Europeas”.

falta de éste, mediante la aplicación de una serie de normas subsidiarias.

- Debe preverse que los representantes de los trabajadores que actúen en el marco de la Directiva disfruten en el ejercicio de sus funciones la misma protección y garantías que las previstas para los representantes de los trabajadores con arreglo a la legislación o a la práctica del país en que trabajen. Asimismo, no deben estar sujetos a discriminación alguna como resultado del ejercicio legal de sus actividades y deben tener una protección adecuada contra el despido y otras sanciones.
- La protección de los derechos adquiridos de los trabajadores en materia de implicación en las decisiones de la empresa es un principio fundamental y un objetivo declarado de la presente Directiva. Los derechos de los trabajadores existentes con anterioridad a la constitución de las SE representan también un punto de partida para la configuración de su derecho a la implicación en la SE (*principio de antes-después*). Esta consideración es válida no sólo para las modificaciones estructurales de una sociedad europea ya constituida y para los procesos estructurales de modificación de las sociedades de que se trate.

Una vez presentado el proyecto de constitución de una SE deben iniciarse lo antes posible las gestiones para llevar a cabo un proceso de negociación con los trabajadores de las sociedades involucradas sobre las cuestiones relativas a la implicación de estos en la SE. Con este objeto se contempla la instauración de una comisión negociadora que represente a los trabajadores de las sociedades que participan y sus filiales o establecimientos. Sus miembros deben ser elegidos en proporción al número de trabajadores implicados en cada Estado miembro, a razón de un puesto en cada nación por cada 10% o fracción del total de trabajadores involucrados en toda la Comunidad y sus acuerdos se toman por mayoría absoluta. Si es necesario, puede ser asesorada por expertos de su elección, los cuales pueden estar presentes en las reuniones de negociación.

De otro lado, se contempla expresamente que la comisión negociadora decida no iniciar negociaciones o terminar las que ya se habían iniciado, en cuyo caso se basará en las disposiciones sobre información y consultas vigente en los Estados miembros en los que la SE tenga trabajadores, siempre que ese acuerdo se tome por una mayoría de dos tercios de sus miembros que representen, a lo menos, dos tercios del total de los trabajadores.

Por último, debe destacarse que sobre los integrantes de la comisión negociadora pesa el deber de confidencialidad, beneficiándoles las mismas garantías previstas para los representantes de los trabajadores en la legislación o práctica del país de su empleo.

## **2. Modelos de regulación laboral de los grupos de empresas en América Latina. El caso de Brasil, Uruguay y Argentina.**

### **2.1. Antecedentes generales.**

La realidad jurídica latinoamericana se encuentra fuertemente influenciada por el sistema continental o Romano Canónico, y según García Villegas y Rodríguez, se caracteriza por su pluralidad, autoritarismo e ineficacia<sup>364</sup>. Esta influencia se produjo debido al trasplante masivo de las leyes españolas y, posteriormente, de los pilares del sistema jurídico francés, lo que trajo consigo la introducción de las prácticas y cultura jurídicas propias de la familia románica<sup>365</sup>.

---

<sup>364</sup> GARCÍA VILLEGAS, Mauricio y RODRÍGUEZ, César. "Derecho y sociedad en América Latina: propuesta para la consolidación de los estudios jurídicos críticos". En: "Derecho y Sociedad en América Latina: Un debate sobre los Estudios Jurídicos Críticos". Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, Bogotá, Colombia. 2003. Pág.27. [en línea] [http://www.ilsa.org.co/biblioteca/EnClaveSur/EnclaveSur\\_3/En\\_clave\\_sur\\_3.pdf#page=11](http://www.ilsa.org.co/biblioteca/EnClaveSur/EnclaveSur_3/En_clave_sur_3.pdf#page=11) [consulta: 30.04.2020]

<sup>365</sup> Ibídem.

El papel predominante de la ley como fuente del Derecho y una tradición histórica ligada más bien a una suerte de idealismo jurídico traen aparejada una brecha entre el derecho estricto y la realidad social. Por un lado, a través del Derecho se persigue más la legitimación política que la regulación eficaz de la vida social y, por otro, su carácter universalista y racional difiere de la realidad social, marcada por la heterogeneidad e hibridez cultural, económica y social<sup>366</sup>.

Como ya indiqué al principio del presente capítulo, el papel predominante de la ley como fuente del Derecho y una tradición histórica ligada más bien a una suerte de idealismo jurídico traen aparejada una brecha entre el derecho estricto y la realidad social, entendida como un conjunto de proposiciones normativas de carácter general y abstracto capaces de brindar criterios de resolución no solo para la situación regulada, sino que también para posibles casos futuros. Es así como, a través de la labor de interpretación realizada por los jueces, que aplican el Derecho mediante un método deductivo, los hechos son comparados con la descripción normativa de la conducta social regulada, a través de una proposición normativa que debe encuadrar el hecho social; derivándose consecuencias de derecho para el caso concreto.

En Latinoamérica, existe una actitud ambivalente respecto del Derecho, que se manifiesta como una actitud ciudadana de desobediencia, desconfianza o simplemente negligencia frente al cumplimiento de las normas del Derecho,

---

<sup>366</sup> Ob. Cit. Pág.34-35.

que puede explicar la legitimidad atribuida a las soluciones judiciales frente a situaciones de conflicto social. De esta forma, la labor de interpretación de la ley a cargo de los jueces adquiere, en no pocas ocasiones, especial relevancia para aminorar la brecha entre lo regulado y la realidad social.

De otro lado, es conveniente tener presente que, en la realidad latinoamericana “(...) el sistema jurídico se convierte más en un mecanismo destinado a la legitimación de las políticas públicas que en un instrumento de implementación instrumental de dichas políticas”<sup>367</sup>, por lo que el Derecho arrastra una ineficacia estructural al verse saturado por problemáticas cuya solución excede de su campo de acción natural. Lo que también está ligado al hecho del pluralismo jurídico presente en la región, ya sea en sus dimensiones cultural, sociológica e institucional.

En este sentido, “(...) el panorama cultural latinoamericano se caracteriza no sólo por imbricaciones e interconexiones entre sistemas de valor, promiscuidad de las herencias, mezcla de identidades, sino también por el contraste entre espacios sociales relativamente homogéneos y espacios sociales en donde prevalece la diversidad y la hibridez valorativa<sup>368</sup>.

En la dimensión sociológica, “(...) se pone en tela de juicio el postulado dogmático jurídico de la exclusividad y prevalencia del derecho oficial en la

---

<sup>367</sup> Ob. Cit. Pág.40-41.

<sup>368</sup> Ob. Cit. Pág. 48.



sociedad, para mostrar la existencia de otros órdenes jurídicos igualmente determinantes de los comportamientos sociales”<sup>369</sup>. Es así como, atendiendo a la ubicación geográfica, “(...) en el caso de los países latinoamericanos, su ubicación en la semiperiferia y la periferia del sistema económico global acentúa su sujeción a la influencia de órdenes normativos internacionales, cuya concepción y aplicación corresponde a los países centrales y a los organismos internacionales controlados por éstos”<sup>370</sup>.

Por último, en la dimensión institucional “(...) la explicación de por qué el Estado interviene o deja de intervenir en la sociedad no siempre tiene fundamento en razones jurídicas ligadas a la distinción entre contextos sociales en los cuales el interés público o general prevalece y contextos en los cuales domina el interés privado o la libertad. Por el contrario, suelen ser razones técnicas, coyunturales y con frecuencia políticas las que explican esta distribución entre intervención y no intervención, es decir, esta selección de los ámbitos de aplicación. La relación entre normas generales y abstractas y aquellos espacios sociales a los cuales están destinadas tales normas está interrumpida por innumerables obstáculos que bloquean, distorsionan, intensifican u opacan el postulado normativo”<sup>371</sup>.

---

<sup>369</sup> Ob. Cit. Pág.49. En el ámbito laboral, un ejemplo de esta dimensión del pluralismo jurídico es el trabajo en el sector económico informal, generalmente tolerado frente a situaciones de desempleo.

<sup>370</sup> Ob. Cit. Pág.50. Un ejemplo de pluralismo jurídico originado en la variable geográfica, en materia laboral, está dado por los Códigos de Conducta de empresas transnacionales, que establecen regímenes jurídicos acatados de forma voluntaria por estas y pueden sobreponerse a la ley nacional.

<sup>371</sup> Ob. Cit. Pág.52.

Me he referido a estas nociones de sociología jurídica, en el entendido que enriquecerán una mirada contextual respecto de la regulación normativa de los grupos de empresas en los países de América Latina que se analizarán a continuación.

### **2.1.1. Brasil.**

La regulación de los grupos de sociedades en Brasil resulta mucho más sistemática que en otros países, puesto que existe normativa comercial y laboral aplicable que determina un tratamiento más comprensivo del fenómeno económico que está en la base de dicha figura.

En el ámbito del Derecho Comercial, el legislador brasileño opta por una regulación que considera como elemento prevalente la noción de control societario, determinando de forma específica los diversos aspectos que lo configuran. Sin embargo, no contempla un concepto de grupo de sociedades, lo que ha conllevado que la doctrina determine este aspecto, aportando visiones sobre su naturaleza y alcances.

En este sentido, para Antunes, los grupos de sociedades constituyen "(...) todo el conjunto más o menos vasto de sociedades comerciales que, aunque

conservando las respectivas personalidades jurídicas propias y distintas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria y común<sup>372</sup>.

Este autor distingue, desde el punto de vista legal, “(...) la pluralidad jurídica de las redes empresariales plurisocietarias no representa sino la necesaria y directa consecuencia del principio clásico de la autonomía societaria de los ordenamientos jurídicos societarios tradicionales, cuya evolución histórica, ocurrida durante el siglo XX hubiera sido pura y simplemente impensable, desde que las empresas que hubiesen deseado expandirse o concentrarse entre sí jamás podrían haber adoptado una estructura pluricéntrica que es típica de aquel modelo, quedando así limitadas al proceso de fusión o equivalentes funcionales (*trust*)”<sup>373</sup>. Por otro lado, desde un punto de vista económico y organizacional, “(...) la investigación interdisciplinaria existente ha demostrado que los grupos constituyen una realidad multiforme, con una gran variedad de grados de centralización: así, en un extremo, encontramos aquellos grupos cuyas ramas están dotadas de un alto grado de autonomía, casi similar al que disfruta la sociedad individual o independiente, la intervención de la empresa matriz se limita a asuntos absolutamente estratégicos para la supervivencia, liquidez y maximización del grupo rentable (grupos descentralizados); en el otro extremo, tenemos esos grupos compuesto por filiales 100% de propiedad, cuya actividad

---

<sup>372</sup> ANTUNES, José. “Estructura y Responsabilidad de la Empresa: La Moderna Paradoja Regulatoria”. (Trad.) En: Revista Direito\_GV. Vol. 1, N°2, 2005, Pág.35. Escuela de Derecho. Universidad de Sao Paulo. Sao Paulo, Brasil. [en línea] <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/35228> [consulta: 30.04.2020]

<sup>373</sup> ANTUNES, José. Ob. Cit. Pág.49.

y gestión diaria está bajo el alcance del control permanente e intrusivo ejercido por el liderazgo del grupo o por una sociedad de cartera intermedia de este dependiente (grupos centralizados)”<sup>374</sup>.

De esta forma, se concluye que el grupo de sociedades no es sino “(...) una forma híbrida de compañía cuya posibilidad y especificidad resultan precisamente de la combinación dialéctica de los dos principios fundamentales de estructuración del Derecho Mercantil moderno: como empresa no puede ser considerada, ni simplemente como resultado de la principio de autonomía corporativa, ni exclusivamente como fruto del principio de competidor y antagónico al control corporativo, sino más bien, eso es así, como el resultado de la articulación creativa y paradójica entre ambos principios”<sup>375</sup>.

En el resto del ordenamiento existen una serie de leyes dispersas que regulan el fenómeno del grupo empresarial. Estas prevén consecuencias específicas cuando se configura el grupo que, en general, se relacionan con la responsabilidad de las empresas que lo forman. Entre ellas, merecen destacarse la Consolidación de Leyes del Trabajo y la Ley 8.884/1994, que considera el grupo como agente económico y establece una responsabilidad solidaria de empresa o entidades integrantes del grupo económico que cometan infracciones de orden económico.

---

<sup>374</sup> *Ibíd.*

<sup>375</sup> ANTUNES, José. Ob. Cit. Pág.50.

Esta dispersión normativa se ve atenuada, pues como indican Prado y Troncoso, desde la Ley de Sociedades por Acciones de 1976 el enfoque cambia hacia el establecimiento de una disciplina sistemática sobre los grupos de sociedades, estableciendo los criterios para su configuración y los mecanismos de protección de los intereses relacionados con la estructura grupal<sup>376</sup>.

Es así como, en el ámbito de la regulación mercantil, se sigue el modelo alemán o sistema dualista, por el cual se distingue la existencia de grupos de sociedades de derecho o grupos de sociedades de facto, centrándose en los primeros más que en los segundos<sup>377</sup>. Si bien la Ley de Sociedades por Acciones de 1976<sup>378</sup> no proporciona un concepto de grupo de sociedades, realiza la distinción anterior sobre la base de la existencia o inexistencia de una convención que regule las relaciones entre la sociedad controladora y las controladas. A saber:

- a) Grupos de hecho, regulados por el Cap. XX de la ley, denominado “Empresas asociadas, matrices y subsidiarias”. En esta situación se

---

<sup>376</sup> PRADO, Viviane Müller y TRONCOSO, María Clara. “Grupos de Empresas en la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia” (Trad.) Colección Artículos de Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Sao Paulo. Brasil. Nov. 2007. Págs.8-9 [en línea] <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2771/WP1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [consulta: 30.04.2020]

<sup>377</sup> ALVES, Ana Beatriz. “La Desconsideración de la Personalidad Jurídica en los Grupos de Sociedades”(Trad.). Tesis para optar al Grado de Magíster en Derecho Comercial. Facultad de Derecho. Universidad de Sao Paulo. Sao Paulo, Brasil, 2011. Pág. 110. [en línea] [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-04072012-113122/publico/Dissertacao\\_Anna\\_Beatriz\\_Alves\\_Margoni\\_Versao\\_Integral.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-04072012-113122/publico/Dissertacao_Anna_Beatriz_Alves_Margoni_Versao_Integral.pdf) [consulta: 02.05.2020]

<sup>378</sup> LEI N°6.404, de 15.12.1976. “Proporciona a las Corporaciones” [en línea] [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6404consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm) [consulta: 30.04.2020]

encuentran las distintas sociedades relacionadas financieramente, en tanto pueden establecer relaciones basadas en la participación accionaria sin que medie entre ellas un acuerdo que delimite los campos de acción de cada una de ellas. Se establece entonces que una sociedad tiene la calidad de “coligada” cuando se participa con un 20% o más de su capital sin controlarla; mientras que la de “controlada” está dada por la posibilidad de que la controladora sea, directa o indirectamente, titular de derechos a voto que le aseguren de modo permanente una preponderancia en las deliberaciones sociales y el poder de elegir a la mayoría de los administradores. En otras palabras, la situación de control deriva del ejercicio de una influencia dominante en la administración de otra sociedad, ya sea por poseer más del 50% de su capital o por lograr con participaciones minoritarias una posición preponderante. Por otro lado, se prohíbe la participación recíproca entre coligadas, controladoras y controladas, a menos que esta se efectúe según lo previsto en el artículo 30 de la misma ley, que regula la adquisición de acciones propias. La participación recíproca fuera de lo dispuesto en el artículo 244 de la ley implica una responsabilidad civil conjunta y solidaria de los administradores de la compañía, que es equivalente, con fines penales, a la compra ilegal de las acciones mismas. Sus operaciones deben obedecer al principio de equivalencia de las condiciones, de forma que solo se realicen negocios jurídicos

conmutativos o con un pago compensatorio. Además, se establece un sistema de responsabilidades por pérdidas y daños, el cual otorga acción de los acreedores contra la controladora en caso de verificarse fraude a la ley, al contrato o abuso de derecho y establece que los administradores, de aquella y de las controladas, responden por la violación de la ley que cometieren en el ejercicio de sus funciones.

- b) Grupos de derecho, regulados en el Capítulo XXI, denominado “Grupo de compañías”. La ley en este caso establece que una sociedad controladora y sus subsidiarias constituyan un grupo, mediante una convención por la cual están obligadas a combinar recursos o esfuerzos para llevar a cabo los objetos respectivos, o para participar en actividades o emprendimientos comunes. Es así como se admite que la sociedad controladora y sus controladas, sin pérdida de su autonomía jurídica, funcionen bajo una única dirección. La convención debe determinar las relaciones entre las sociedades, la estructura administrativa del grupo y la coordinación o subordinación de los administradores de las sociedades filiales, pudiendo crearse órganos de deliberación colegiada y cargos de dirección general. El grupo así determinado debe ser designado con las palabras “grupo de empresas” o “grupo” e inscrito en el Registro de Comercio de la sede de la sociedad controladora, pues solo a partir de esta inscripción goza de existencia jurídica.

Cabe destacar que, en principio, no existe la responsabilidad de grupo frente a terceros, ya que el artículo 276 N°3 dispone que si los administradores del grupo actúan de acuerdo a la convención y la ley, nada se les puede exigir aunque sus actos causen perjuicios a las controladas o a los acreedores minoritarios de estas; existiendo solo una obligación de reparación de los daños o compensación de pérdidas por parte de la sociedad controladora respecto de las sociedades filiales, que se consideran a ese efecto accionistas minoritarios. De lo expuesto, se desprende que el sistema de los grupos societarios obedece más bien al modelo contractual, el que presupone que las sociedades agrupadas celebran un pacto o convención, a través del cual subordinan sus intereses a los intereses del grupo, por lo que a falta de un contrato escrito nominado, las relaciones entre las empresas del grupo deben regirse por la estricta obediencia a rigurosas normas, en que se castiga el comportamiento abusivo de los administradores y se agrava su responsabilidad. De modo que, a la vista de las normas de la ley de sociedades anónimas o por acciones, las características de los grupos de sociedades son:

- La celebración de una convención, por la cual las distintas empresas se obligan a combinar sus recursos para alcanzar objetivos comunes.
- Una relación de subordinación, por la cual se someten todas las sociedades a una misma dirección ejercida de manera permanente por la sociedad controladora.



- La independencia jurídica de las sociedades integrantes del grupo<sup>379</sup>.

En materia laboral, la Consolidación de Leyes del Trabajo contempla una norma específica sobre los grupos de empresas, cuyo el artículo 2º, párrafo 1, numerales segundo y tercero, establece su existencia cuando una o más empresas están bajo la dirección, control o gestión de otra o, cuando integran un grupo económico. A su vez, para que se configure un grupo económico debe demostrarse un interés integrado, la comunión efectiva de intereses y el desempeño conjunto de la actividad empresarial<sup>380</sup>. Asimismo, impone a los miembros del grupo de empresas una responsabilidad conjunta y solidaria por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

De esta forma, el legislador laboral va más allá que el mercantil al establecer expresamente la responsabilidad solidaria y conjunta de las distintas empresas pertenecientes al grupo, aunque no señala en qué situaciones debe entenderse que una empresa está bajo el control de control o dirección de otra.

---

<sup>379</sup> Para un análisis en profundidad de la regulación comercial de los grupos de sociedades véase DE AVILA VÍO, Daniel. "Ensayo sobre los Grupos por Subordinación, de Derecho y de Facto en el Derecho Societario Brasileño" (Trad.) Tesis para optar al Grado de Doctor en Derecho Comercial. Facultad de Derecho. Universidad de Sao Paulo. 2014. [en línea] <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-08122014-161102/en.php> [consulta: 30.04.2020]

<sup>380</sup> "Cuando una o más empresas, y, aunque cada uno de ellos su propia personalidad jurídica, están bajo la dirección, control o gestión de otra, o cuando, aun guardando cada uno de su autonomía, integran grupo económico, serán responsables conjunta y solidariamente por las obligaciones derivadas de la relación laboral.

*La mera identidad de los miembros no caracteriza a un grupo económico, siendo necesario, para la configuración del grupo, la demostración del interés integrado, la comunión efectiva de intereses y el desempeño conjunto de las empresas miembros".*

Véase DECRETO LEI N°5.452, "Consolidación de Leyes del Trabajo". (Trad.) [en línea] [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm) [consulta: 30.04.2020]

En este y otros aspectos<sup>381</sup>, podrían aplicarse los presupuestos de la ley N°6.404 que aluden al ejercicio de una influencia dominante. Sin embargo, al incorporar el concepto de grupo económico reconoce las manifestaciones de la dirección unitaria en el desempeño conjunto de la actividad empresarial, hipótesis que en el texto legal se establece como alternativa a la situación de control propiamente tal que, al tenor de la regulación mercantil, puede ser alcanzado por vía contractual o, de hecho, a través de la participación societaria.

De esta forma, para Bueno Magano, citado por Castello, el grupo de empresas en materia laboral “(...) se compone de seis elementos: 1) los participantes, que son empresas; 2) la autonomía de esos participantes; 3) la relación de dominación entre los participantes, a través de la dirección, control o administración de los dependientes de la principal; 4) la naturaleza de la actividad, que puede ser de cualquier índole económica, lo que excluiría las instituciones que no persiguen fines lucrativos; 5) el objetivo sobre el cual recae, que es la relación de empleo y 6) el efecto, que es la solidaridad”<sup>382</sup>.

De otro lado, Godinho define el grupo económico, esto es, el grupo de sociedades para el Derecho del Trabajo, como “(...) la figura resultante del vínculo laboral que se forma entre dos o más entidades beneficiadas directa o indirectamente por el mismo trabajo, como resultado de existir entre estos lazos

---

<sup>381</sup> Como sería la exigencia de una relación de control de carácter permanente, prevista en el artículo 243, N°2, de la Ley N°6.404.

<sup>382</sup> SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHAO, Delio y VIANNA, Segadas. “Instituicoes de Direito do Trabalho” 11° Ed., vol. 1, Ed. LTR, Sao Paulo, 1991, pág. 283, citado por CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.109-110.

de gestión o coordinación frente a actividades industriales, comerciales, financieras, agronegocios o cualquier otra naturaleza económica”<sup>383</sup>.

Como puede apreciarse, la particularidad de la regulación laboral es que considera una ampliación de la protección de los terceros afectados por la actuación del grupo, en este caso, los trabajadores; aumentando las posibilidades de garantizar el pago de las prestaciones laborales. Para ello, el legislador laboral impone una responsabilidad legal, plena y de carácter solidario por los créditos laborales para las distintas empresas que componen un mismo grupo de empresas. Merece destacarse que esta responsabilidad solidaria solo puede exigirse en el ámbito de la relación individual de trabajo, lo cual implica un alcance limitado a la esfera del Derecho Individual del Trabajo; pese a la posibilidad de reclamar dicha responsabilidad tanto en sentido ascendente (respecto de la sociedad dominante) como en sentido horizontal (entre las distintas controladas).

Además, Castello precisa, citando a Sussekind y Martínez, que la solidaridad establecida en la Consolidación de Leyes del Trabajo es tanto activa como pasiva, “(...) lo que ha sido confirmado por la jurisprudencia brasileña, la cual en las Súmulas 93 y 129 del Tribunal Superior del Trabajo ha dicho que la prestación de servicios a favor de más de una empresa del mismo grupo durante

---

<sup>383</sup> GODINHO DELGADO, Mauricio. “Curso de Direito do Trabalho”. Edit. Sao Paulo, 3° Edición. Rio de Janeiro. Brasil. 2004. Pág.279. [en línea] <http://files.fabianoius10.webnode.com/200000006-917d493199/95870873-Livro-Curso-de-Direito-do-Trabalho-Mauricio-Godinho.pdf> [consulta 30.04.2020]

la misma jornada de labor debe ser vista como un contrato de trabajo único, así como también que la remuneración que percibe el trabajador por parte de una empresa del grupo, debe ser considerada como parte integrante de la remuneración total si es que realiza tareas para otras entidades del grupo dentro del mismo horario laboral”<sup>384</sup>.

De esta responsabilidad legal solidaria se deriva, entonces, que la configuración del grupo económico acarrea que todos sus miembros constituirían un solo empleador a efectos laborales. En este caso, se trataría del empleador real, detrás del empleador aparente, el que puede ser determinado a través de la técnica del levantamiento del velo corporativo. La determinación de este empleador único trae importantes efectos para la relación laboral de los trabajadores que laboran en las empresas integrantes del grupo económico, entre otros, el reconocimiento del tiempo servido de forma sucesiva para las diversas empresas del grupo, la igualdad de remuneraciones entre los trabajadores de las distintas empresas integrantes del grupo o el pago de un sueldo único en caso que la prestación de servicios del trabajador sea simultánea para diversas empresas del grupo<sup>385</sup>. En este sentido también la jurisprudencia del Tribunal Supremo del Trabajo ha señalado que la prestación de servicios para más de una empresa del grupo económico, durante la misma jornada de trabajo,

---

<sup>384</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.110.

<sup>385</sup> GODINHO DELGADO, Mauricio. Ob. Cit. Pág.286.

no implica la coexistencia de más de un contrato de trabajo, salvo acuerdo en contrario<sup>386</sup>.

Dicho análisis debe considerar, por otra parte, que la segunda parte del artículo 2° de la Consolidación de Leyes del Trabajo alude a formas de manifestación de la dirección unitaria en el ámbito laboral, “(...) siempre que surjan evidencias de que están presentes los elementos de integración entre empresas mencionados por los preceptos mencionados de la CLT y la Ley de Trabajo Rural”<sup>387</sup>. En este sentido, el nivel de intensidad en el relacionamiento intragrupo ha sido objeto de debate por parte de la doctrina, pues algunos autores estiman que debe tratarse de una relación de carácter jerárquico, intensa, que someta al interés del grupo la actuación de la o las empresas que lo componen, determinando con ello de forma sustancial la organización del trabajo; mientras que para otros autores solo bastaría la existencia de relaciones de coordinación interempresarial a efectos laborales<sup>388</sup>

Finalmente, desde un punto de vista subjetivo, la ley laboral brasileña pretende que los sujetos jurídicos que componen el grupo económico tengan el carácter esencialmente, de una figura económica, una empresa. Este aspecto, según Godinho, la normativa laboral “enfatisa la actividad económica del miembro del grupo, subordinando a esta dimensión la misma existencia de la

---

<sup>386</sup> *Ibíd.*

<sup>387</sup> *Ob. Cit.* Pág.281.

<sup>388</sup> Según Godinho, en el primer grupo se encontraría Octavio Bueno Magano y, en el segundo grupo, Amauri Mascaro Nascimento. Véase GODINHO DELGADO, Mauricio. *Ob. Cit.* Pág.283.

figura jurídica que busca tipificar. El fuerte sentido normativo de empresa como expresión, en este caso, es lo que también justificó el uso de esa misma expresión de la Ley de Trabajo Rural en el momento en que pretendía tipificar el grupo económico o financiero rural (art. 3 § 2, Ley n. 5.889 / 73)<sup>389</sup>.

### **2.1.2. Uruguay.**

La realidad uruguaya resulta un claro ejemplo de la importancia de la intervención de la doctrina y la jurisprudencia para la construcción de un concepto jurídico de grupos de empresas, en ausencia de una regulación legal al respecto.

Según Castello, el grupo de empresas “(...) inicialmente, era un fenómeno económico que solamente tenía consecuencias jurídicas en el plano del Derecho Tributario y del Derecho del Trabajo, ámbitos en los que desde hace varias décadas se ha venido elaborando su noción y se ha aceptado un especial régimen de responsabilidad patrimonial para su constitución y actuación. En los últimos años, también se advierte una evolución en el marco del Derecho Mercantil, en donde la doctrina y la jurisprudencia lentamente comienzan a recoger esta figura, aunque todavía resulte aventurado señalar que exista una

---

<sup>389</sup> Ob. Cit. Pág. 282.

postura firme y consolidada sobre las consecuencias jurídicas que ella provoca, por tratarse de un proceso en vías de maduración”<sup>390</sup>.

Tratándose del Derecho Mercantil, no existe una regulación legal específica sobre los grupos de sociedades, sino leyes dispersas que hacen referencia a la figura denominada especialmente en el Derecho uruguayo como “conjunto económico”, por lo que “(...) no es posible construir una regulación jurídica general y completa que abarque aspectos tan importantes como la comunicación de responsabilidad o la tutela de accionistas minoritarios y acreedores”<sup>391</sup>. Sin embargo, la Ley N°16.060, de 1989, sobre Sociedades Comerciales, regula los casos en que una sociedad puede tener participación en otra, distinguiendo entre sociedades vinculadas y sociedades controladas. En el primer caso, el artículo 48 de la ley señala que se consideran de tal forma cuando una sociedad participa en más del 10% del capital de otra. Si esta participación aumenta en más del 25% deberá comunicarse tal circunstancia en la próxima asamblea. En el segundo caso, el artículo 49 de la ley alude a una situación de influencia dominante, en virtud de participaciones sociales o accionarias o especiales vínculos. En este caso, precisa que una sociedad controlada no podrá

---

<sup>390</sup> CASTELLO, Alejandro. “Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo”. 2° Edición, Montevideo, Uruguay, Ed. Fondo de Cultura Universitaria, 2015. Pág.70.

<sup>391</sup> Ob. Cit. Pág.70-71.

participar por un monto superior al de sus reservas disponibles en la sociedad controlante como tampoco en una sociedad controlada por esta<sup>392</sup>.

De dicha regulación mercantil merecen destacarse dos aspectos, en primer lugar, que se establezca, bajo responsabilidad por daños y perjuicios, la obligación de no favorecer a una sociedad vinculada, controlada o controlante en perjuicio de la sociedad administrativa, y la responsabilidad de la sociedad controlante de usar su influencia dominante sin perjudicar la consecución del objeto social de la controlada, es decir, respetando los derechos e intereses de los socios y accionistas. En segundo lugar, que se establezca expresamente el mecanismo de inoponibilidad de la personalidad jurídica, en casos en que sea utilizada en fraude a la ley, para violar el orden público, o con fraude y en perjuicio de los derechos de los socios, accionistas o terceros, lo que deberá probarse fehacientemente<sup>393</sup>.

Por otra parte, destaca la alusión que realiza la Ley N°18.837, de 2008, sobre Concursos y Reorganización Empresarial en su artículo 112.2, letra c) respecto del grupo de sociedades, al establecer que se consideran personas

---

<sup>392</sup> Ley N°6.060, de 04.09.1989. Capítulo I, Disposiciones Generales. Sección VI. De los Socios. [en línea] <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/codigos> [consulta: 05.05.2020]

<sup>393</sup> Véase Capítulo I, Disposiciones Generales. Sección XV, De la Inoponibilidad de la Personalidad Jurídica. de la Ley N°16.060, de 04.09.1989, artículos 189 a 191. [en línea] <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/codigos> [consulta: 05.05.2020]



especialmente relacionadas con el deudor, en el caso de las personas jurídicas, aquellas que formen parte de un mismo grupo de sociedades<sup>394</sup>.

Para Castello, dicho concepto de grupo de sociedades, "(...) que se aplica solo a los casos de concurso de empresas, define al grupo tomando como base los dos elementos multicitados: a) la existencia de dependencia o control empresarial y b) la dirección unificada (actuación sistemática en concierto)"<sup>395</sup>.

Ante la ausencia de una definición legal de grupo de sociedades Olivera, citado por Castello, entiende razonable que se aplique el concepto establecido en el artículo 112.2 de la Ley N°18.837 sobre Concursos y Reorganización Empresarial, según la cual existe grupo empresarial cuando una sociedad está sometida al poder de dirección de otra o cuando varias sociedades resulten sometidas al poder de dirección de una misma persona física o jurídica o de varias personas que actúan sistemáticamente en concierto<sup>396</sup>.

Conviene resaltar que, para el Derecho comercial uruguayo, el grupo de empresas no constituye una empresa o sujeto de derecho, por ende, no cuenta

---

<sup>394</sup> "C) *Las sociedades que formen parte de un mismo grupo de sociedades. Se entenderá que existe un grupo de sociedades cuando una sociedad se encuentre sometida al poder de dirección de otra o cuando varias sociedades resulten sometidas al poder de dirección de una misma persona física o jurídica o de varias personas que actúen sistemáticamente en concierto*". Ley N°18.837, de 23.10.2008. "Declaración Judicial del Concurso y Reorganización Empresarial. Art. 112.2, letra c). [en línea] [https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=18387&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=21-05-2007&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=21-05-2020&Ltemas=&tipoBusqueda=T&Searchtext=](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=18387&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=21-05-2007&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=21-05-2020&Ltemas=&tipoBusqueda=T&Searchtext=) [consulta: 05.05.2020]

<sup>395</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.72.

<sup>396</sup> FERRO ASTRAY, José A. y OLIVERA GARCÍA, Ricardo. "Grupos de Sociedades", Edit. La Ley, Uruguay, Montevideo, 2014, pág. 20, citado por CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.74.

con personalidad jurídica y solo es posible alterar la regla de la individualidad patrimonial en casos donde pueden imputarse determinados actos de uno de sus miembros a los demás integrantes el grupo. Para dicho efecto, se pueden apreciar dos vertientes de opinión doctrinaria. Una primera postura argumenta que, como la ley de sociedades comerciales es una ley especial, “(...) lo remedios para combatir las desviaciones o disfuncionalidades del *conjunto económico* deben buscarse en la misma y solo en caso de laguna o ausencia de regulación, se podría acudir a los mecanismos del derecho Común”<sup>397</sup>. Por otra parte, se postula que los mecanismos para comunicar responsabilidad en el ámbito del conjunto económico no deben limitarse a aquellos consagrados en la ley de sociedades comerciales, “(...) sino que pueden intentarse a través de otros remedios previstos tanto en el Derecho común (aplicación de los principios generales del derecho, teoría de la apariencia, responsabilidad por el hecho del dependiente) como en la propia legislación comercial y societaria (*disregard*, régimen de responsabilidad por control societario, socio oculto sociedad de hechos, etc.)”<sup>398</sup>

En el caso del Derecho del Trabajo, y hacia fines de la década de los setenta del siglo XX, “(...) Plá Rodríguez comenzó a analizar la cuestión de los grupos económicos señalando que se trataba de una realidad más económica que jurídica, que no existe grupo si no hay pluralidad de personas jurídicas y que

---

<sup>397</sup> Ob. Cit. Pág.79.

<sup>398</sup> *Ibíd.*

se puede aplicar la noción de conjunto económico aun cuando no exista una norma expresa”<sup>399</sup>.

Desde esa primera aproximación doctrinaria, los autores laborales uruguayos analizan el fenómeno considerando especialmente el aspecto económico detrás de su configuración, “(...) para ver en él una forma particular de organización de la figura del empleador, por encima de las estructuras formales que adopten las empresas que lo integran”<sup>400</sup>.

Considerando esa impronta, y ante la ausencia de un Código del Trabajo o regulación específica para el ámbito del trabajo, la doctrina laboral uruguaya ha aportado directrices para determinar en qué casos se está en presencia de un grupo de empresas o conjunto económico, que es la especial denominación que se le atribuye al fenómeno en Uruguay.

Es así como, Plá Rodríguez indica que para que exista un conjunto económico debe tratarse de un conjunto de empresas que aparentemente son autónomas, pero se encuentran sometidas a una dirección económica única<sup>401</sup>.

Por otra parte, Ermida, citado por Gauthier, indica que un grupo de empresas es “(...) el conjunto de empresas formal y aparentemente independientes, que están, sin embargo, recíprocamente entrelazadas, al punto

---

<sup>399</sup> GAUTHIER, Gustavo. “Problemática de Derecho Individual y Colectivo en el Grupo de Empresas”. En: Primer Encuentro Peruano-Chileno-Uruguayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 1° Edición, Edit. El Búho, 2015, pág.279.

<sup>400</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.138.

<sup>401</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.139.

de formar un todo complejo pero compacto, en cuanto responde a un mismo interés. El poder económico se sitúa a nivel del grupo y no a nivel de cada empresa componente, aun cuando los derechos y obligaciones respecto de los terceros nazcan a nivel de cada una de ellas. Existe una unidad profunda bajo la pluralidad de personas aparentemente distintas. Por ello, el grupo se convierte, en definitiva, en la única y verdadera empresa subyacente”<sup>402</sup>.

En sentido similar, Mangarelli señala que “(...) el concepto de conjunto económico en el sistema uruguayo refiere a dos o más empresas jurídicamente independientes pero que tienen una dirección única o un interés económico común”<sup>403</sup>.

Más recientemente, la visión de Castello indica que “(...) el grupo de empresas puede definirse como 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 o más personas físicas o jurídicas, con independencia de la forma jurídica u organizativa que adopten (centralizada o descentralizada) y actúen bajo una

---

<sup>402</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. “Empresas Multinacionales y Derecho Laboral”. Ed. Amalio Fernández, Montevideo, 1981, pág.73, citado por GAUTHIER, Gustavo. Ob. Cit. Pág.280.

Véase también DURÁN, Beatriz, y FEOLA, Carolina. “Definiendo al Empleador: Del Conjunto Económico a la Subcontratación”. Comentario Jurisprudencia. En: Derecho Laboral, Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales. Fundación Cultura Universitaria. Tomo LIX, N°264. Octubre-Diciembre 2016. Montevideo. Uruguay. Pág. 836.

<sup>403</sup> MANGARELLI, Cristina. “Descentralización Empresarial y Responsabilidad Laboral en Uruguay”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2° Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011. Pág.353.

dirección económica unificada”<sup>404</sup>. Siguiendo esta conceptualización, Gauthier recalca que de ella se extraen los elementos clásicos del concepto de grupo de empresas: “(...) el binomio dominación-dependencia entre empresas y la dirección económica unificada”<sup>405</sup>.

Por su parte, la jurisprudencia laboral uruguaya ha reconocido la existencia del conjunto económico como un concepto propio y original de la figura del empleador, que no coincide indefectiblemente con el que se deriva de otras ramas del derecho, como el Derecho Civil y Comercial. Para establecer este particular concepto ha recurrido al reconocimiento de la autonomía de la disciplina laboral y a la aplicación de sus principios propios, concluyendo que el Derecho del Trabajo tiene autonomía suficiente como para reconocer al conjunto económico como un sujeto laboral. Según Castello, el conjunto económico como instituto laboral ha sido desarrollado por la jurisprudencia en conexión con la teoría de la “personería laboral del empleador”. “Esta noción fue creada por la jurisprudencia, como forma de resolver la problemática que se origina en muchos casos para determinar e individualizar la parte empleadora del contrato de trabajo”<sup>406</sup>. De esta forma, se considera que la figura del empleador va más allá de la razón social, atendiendo a los principios de realidad, buena fe y desigualdad de las partes, con el objeto de determinar al verdadero empleador a efectos

---

<sup>404</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.159.

<sup>405</sup> GAUTHIER, Gustavo. Ob. Cit. Pág.281.

<sup>406</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.144.

laborales, “(...) en una suerte de aplicación de la teoría del *disregard of legal entity*, pero sin la exigencia del fraude o abuso de derecho”<sup>407</sup>.

Ya en el año 2003, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno “(...) delineaba el instituto del conjunto económico o grupo de empresas en los siguientes términos: “Lo primero que tenemos que considerar es que el conjunto económico es tal como lo indica su nombre una realidad más económica que jurídica y es natural que requiera pluralidad de personas jurídicas diferentes, pues de otro modo no podría hablarse de agrupación o conjunto. (...) La existencia del conjunto económico debe establecerse basándose en pautas que lo definan inequívocamente como la existencia de una dirección común, la identidad, o intercambiabilidad de los trabajadores, fuertes vínculos entre las distintas sociedades integrantes del conjunto que permitan avizorar la unidad de intereses y el carácter análogo o complementario de las actividades de cada uno. (...) La nota tipificante del conjunto económico es la comunidad de intereses, lo que se trasunta con administraciones comunes, utilización de implementos industriales o personal en común, coexistencia de explotaciones similitud o analogía de los giros por concomitancia o sucesividad, cuando una misma persona física o jurídica sea titular de varias empresas o explotaciones que trasladen beneficios o quebrantos entre sí, sin perjuicio de otras situaciones”<sup>408</sup>.

---

<sup>407</sup> Ob. Cit. Pág.147.

<sup>408</sup> GAUTHIER, Gustavo. Ob. Cit. Pág.284.

De forma más reciente, la Suprema Corte de Justicia ha señalado que: “Se trata de hacer prevalecer por encima de las formas jurídicas, y teniendo en cuenta las especialísimas particularidades del derecho del trabajo frente al derecho común, a la realidad laboral que vive el trabajador, que, muchas veces, no está en condiciones de conocer el complejo entramado de las relaciones empresariales y, actuando de buena fe, responde a quien le brinda trabajo, hecho que, por tanto, supone la atribución de personería en la materia. No se requiere, por consiguiente, para la aplicación del instituto, la prueba de fraude o dolo, exigencia propia del derecho comercial, que consagra el instituto de la inoponibilidad de la persona jurídica (art.189 de la Ley de Sociedades Comerciales, N°16.060), figura afín a la del conjunto económico, pero con diferencias sustanciales en atención a los distintos bienes jurídicos tutelados, que determinan, en materia laboral, la incidencia de los principios antes mencionados (v. Sentencias N°330/1997, 57/2004 y 284/2004)”<sup>409</sup>

Para determinar esta realidad económica que subyace al grupo de empresas y declarar la existencia de un conjunto económico con efectos laborales, la jurisprudencia se vale de la técnica de indicios, sin necesidad de requerir la prueba de una mala fe en las empresas del grupo. A consecuencia de la determinación del conjunto económico, se entiende como empleador a la totalidad de empresas miembros del grupo, de manera que cada una es

---

<sup>409</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.148.

responsable por las obligaciones laborales con los trabajadores. Esta solidaridad puede ser tanto activa como pasiva, esto es, el trabajador puede demandar a todas o a algunas de las empresas del grupo, aunque no haya prestado servicios para una sola de ellas, y deriva de la circunstancia de que todas las empresas se entienden un solo empleador para efectos laborales más que del instituto de la solidaridad.

En este sentido, y como carece de una fuente legal, la responsabilidad de todas las empresas del grupo tiene su fundamento en el carácter de empleador atribuido al grupo en el ámbito laboral. Esto último, se produce porque “(...) en los grupos de empresas se verifica un fenómeno de disociación entre la empresa y el verdadero titular del poder de dirección y organización, que está colocado afuera de la misma. En el Derecho del trabajo interesa particularmente llegar hasta el centro de control y dominación, para determinar el contratante real del trabajador (y el verdadero perceptor de su trabajo). Es así como, en esta disciplina, la existencia de una pluralidad de empresas unidas por lazos de dominación debería hacer caer la individualidad de cada una de ellas. Por eso, en el orden estrictamente laboral el grupo debería ser considerado como un único empleador, dejándose al margen la personalidad jurídica de cada empresa”<sup>410</sup>.

---

<sup>410</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.190.



Entre los indicios relevados por los autores uruguayos del examen de la jurisprudencia sobre el conjunto económico, pueden mencionarse, entre otros, los siguientes:

- a) Administración común.
- b) Domicilio común.
- c) Coincidencia de directores entre las diversas empresas del grupo.
- d) Traspaso de trabajadores de una empresa a otra.
- e) Intercambio y utilización de los mismos bienes.
- f) Instrucciones o directivas de una empresa a otra.
- g) Planificación de negocios centralizada.
- h) Giros complementarios.

En cuanto a los indicios, es necesario que se reúnan varios, según Castello, “(...) en cantidad y calidad suficientes”<sup>411</sup>. Sin embargo, Mangarelli previene que “(...) la presencia de determinado indicio puede resultar relevante para acreditar el conjunto económico. En este sentido la Suprema Corte de Justicia entiende que la “unidad del interés económico” aparece sin más exigencias si las empresas utilizan en forma indistinta los servicios del trabajador”<sup>412</sup>.

Merece destacarse que, a diferencia de otros ordenamientos comparados, el sistema uruguayo establece un sistema de responsabilidad objetiva en el caso

---

<sup>411</sup> Ob. Cit. Pág. 179.

<sup>412</sup> MANGARELLI, Cristina. Ob. Cit. Pág.354.

del conjunto económico, que se justifica en tres grandes razones, según Castello: “(...) a) la necesidad de tutelar los créditos de los trabajadores ante situaciones de insolvencia de uno de los integrantes del grupo; b) la búsqueda de mecanismos de protección de los derechos y condiciones de trabajo ante decisiones que no son adoptadas por la empresa que formalmente contrató al trabajador, sino que por otra empresa o centro de poder que dirige, gestiona, controla y conduce el grupo; c) un concepto amplio de empleador basado sobre el principio de primacía de la realidad<sup>413</sup>.

Por último, es relevante indicar que la regulación de los grupos de empresas establecida por la jurisprudencia, a través de la figura del conjunto económico, ha implicado una aportación al tratamiento de esta realidad económica de gran flexibilidad e independencia, a partir del reconocimiento de la autonomía del Derecho del Trabajo y puesta en práctica de sus principios, principalmente, el de Primacía de la Realidad, con objeto de proteger al trabajador que presta servicios inmerso en un grupo empresarial. Estos caracteres también permiten que, ante problemáticas del derecho individual del Trabajo, la figura del conjunto económico permita brindar soluciones acordes con la naturaleza de un solo empleador y una sola relación laboral, por ejemplo, a través del reconocimiento de la antigüedad laboral en casos donde existió desempeño sucesivo del trabajador para distintas empresas miembros del grupo;

---

<sup>413</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.203.

o del poder de dirección para todos y cada uno de los integrantes del grupo de empresas. Asimismo, en principio permiten el pleno reconocimiento de la libertad sindical en el seno del grupo empresarial, de tal forma que la declaración de existencia de un conjunto económico no altera ni desconoce el ejercicio de los derechos sindicales, como tampoco existen dificultades para que la huelga afecte a más de una de sus empresas. Esto último, posibilitado por la especial realidad normativa uruguaya, donde no existe obstáculo para el desarrollo de la negociación colectiva a nivel de grupo de empresas<sup>414</sup>. En palabras de Gauthier, “(...) el extremo de que el grupo de empresas constituya un único empleador a los efectos laborales no solo no impide el ejercicio del derecho de negociación colectiva a efectos de que pueda existir un convenio colectivo único para que rija para todas las empresas integrantes del grupo, sino que no deberían existir reglas que obstaculizaran esta posibilidad, en virtud, precisamente, de la existencia de diversas empresas formalmente independientes”<sup>415</sup>.

---

<sup>414</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pág.224.

<sup>415</sup> GAUTHIER, Gustavo. Ob. Cit. Pág.302.

### 2.1.3. Argentina.

En el caso argentino, existen regulaciones específicas sobre el grupo de empresas, en el Derecho Comercial y en el Derecho del Trabajo, sin embargo, no existe en su normativa un concepto o definición de grupo empresarial.

Por ello, la doctrina ha aportado descripciones del fenómeno que ayudan a esclarecer sus alcances, de cara al objeto de regulación específica. En este sentido, García señala que “(...) De Luca Tamajo y Perulli describen al grupo de empresas como un fenómeno polifuncional y multiforme que, en razón de este rasgo singular, se muestra refractario a toda concepción unitaria y es capaz de adoptar características diversas dentro de un mismo sistema jurídico, que van desde una simple participación de acciones vinculante de empresas que cooperan a través de contratos de largo plazo hasta de agrupamientos de empresas con gestión unitaria y estrategias y estructuras comunes basados en contratos de colaboración”<sup>416</sup>.

Para Manóvil, el grupo de sociedades es la forma más natural de concentración empresarial, que se produce por medio de participaciones que una sociedad adquiere o posee en otra sociedad. Así, podrá identificarse al grupo “cuando, (...) la sociedad que participa en otra ejerce el control o el dominio sobre

---

<sup>416</sup> GARCÍA, Héctor Omar. “La Responsabilidad Laboral en el Marco de las Nuevas Relaciones Interempresariales en la Argentina”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2º Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011. Pág. 42.

la sociedad participada ejerciendo el poder que precisamente le otorga su participación”<sup>417</sup>. Para este autor, no puede dejar de reiterarse que la complejidad del grupo de sociedades deriva de que se utiliza una estructura del Derecho -la sociedad- concebida en su organización como entidad aislada que se inserta en tráfico jurídico como un sujeto independiente y con voluntad propia, “(...) para una realidad empresaria y económica diferente, por la cual el sujeto sigue apareciendo como entidad aislada, pero su voluntad no es la propia sino la de un tercero externo que tiene intereses empresarios propios y distintos a los del sujeto que domina”<sup>418</sup>.

Para que exista un grupo de sociedades será necesaria la concurrencia de dos elementos: la dominación o dependencia y la dirección unitaria. El primero, entendido como el ejercicio del dominio que se establece respecto de otro sujeto, como forma de poder que determina su ámbito de actuación y que no es necesariamente absoluto; pues puede estar limitado por las circunstancias. Bajo esta premisa, Manóvil señala que “(...) los términos dominación, control e influencia dominante no tienen significados diferentes ni poseen autonomía conceptual o jurídica. Funcionan, si no como estrictos sinónimos, por lo menos como indicación de una misma situación fáctica de poder que un sujeto ejerce sobre otro, de naturaleza esencialmente estratégica y no meramente

---

<sup>417</sup> MANÓVIL, Rafael Mariano. “Grupos de Sociedades en el Derecho Comparado”. 1° Edición. 1998. Buenos Aires. Argentina. Editorial Abeledo Perrot,. Pág.132.

<sup>418</sup> Ob. Cit. Pág.134.

participativa”<sup>419</sup>. El segundo, significa la planificación unitaria de la estructura empresarial, de forma independiente de las entidades que conforman el grupo empresarial, como ejercicio efectivo del poder de dominación que se ostenta sobre las diversas empresas. Este poder puede ser ejercido “(...) en interés de la sociedad dominante o del mal llamado interés del grupo, pero también respetando el interés de cada sociedad dependiente”<sup>420</sup>.

En el ámbito comercial, la Ley General de Sociedades, de 1984, establece en su artículo 33 que una sociedad es “controlada” por otra, cuando esta de forma directa o indirecta, por medio de otra sociedad controlada:

- Posea participación, por cualquier título, que otorgue los votos necesarios para formar la voluntad social en las reuniones sociales o asambleas ordinarias;
- Ejercza una influencia dominante como consecuencia de acciones, cuotas o partes de interés poseídas, o por los especiales vínculos existentes entre las sociedades<sup>421</sup>.

En el primer caso, la sociedad dominante es capaz de determinar la voluntad social debido a que controla los votos necesarios para ello en el órgano de deliberación, situación que solo puede darse si aquella posee más del 50%

---

<sup>419</sup> Ob. Cit. Pág.255.

<sup>420</sup> Ob. Cit. Pág.415.

<sup>421</sup> Ley 19.550. Ley General de Sociedades Comerciales. 30.03.1984. [en línea] <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm> [consulta: 05.05.2020]

del capital social, esto es, la mayoría absoluta de este<sup>422</sup>. Entonces, la referencia debe entenderse hecha a los grupos por subordinación de base financiera o *holdings*.

La situación cambia en la segunda hipótesis de control, pues se alude al ejercicio de una “influencia dominante”, concepto más amplio dentro del cual caben los accionistas minoritarios que por condiciones especiales, como son el ausentismo social y los acuerdos de actuación conjunta, logran alcanzar un lugar de poder suficiente para influir sobre la dirección de otra sociedad. También pueden incluirse aquí los acuerdos de colaboración empresarial cuyo objeto es precisamente alcanzar una actuación coordinada a nivel de grupo. En este último caso, hablamos de grupos de cooperación o colaboración de base contractual, regulados de manera específica por el Capítulo III de la citada ley.

Por otra parte, se establece que hay sociedades “vinculadas”, para efectos contables, cuando una sociedad participa en más del 10% del capital de otra. En caso de aumentar esta cuota en más del 25% existe un deber de comunicación frente a la sociedad en la cual se participa, con el objeto de que se tome conocimiento del hecho en su próxima asamblea ordinaria.

En general, las sociedades comerciales en Argentina están sometidas al deber de informar sobre las participaciones en otras sociedades en sus estados

---

<sup>422</sup> De esta manera lo establecen los artículos 160 y 243 de la ley, respecto de la toma de decisiones en las sociedades encomanditas por acciones y anónimas, respectivamente.

de resultados, además de señalar en su memoria anual todas las relaciones existentes entre ellas, según lo dispone el artículo 62, en relación con los artículos 64, 65 y 66 de la ley.

En cuanto a las responsabilidades, los administradores de las sociedades comerciales deben responder por falta a sus obligaciones, de manera ilimitada y solidariamente si de ella se derivan daños y perjuicios. Por lo demás, existe acción indemnizatoria a favor de la sociedad controlada que, por dolo o culpa de su controlante, sufra daño e incluso se estipula que “la actuación de la sociedad que encubra la consecución de fines extraordinarios, constituya mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros, se imputará directamente a los socios o a los controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados”<sup>423</sup>.

En el ámbito laboral, la multiplicidad de formas que pueden asumir los grupos de empresas “(...) se acentúa por la inexistencia de una noción jurídica general, y plantea desafíos al Derecho del Trabajo, en la medida que neutraliza las técnicas de regulación y pone en cuestión categorías jurídicas consolidadas”<sup>424</sup>. Por ello, los efectos de la existencia de un grupo de empresas para las relaciones laborales no solo deben considerar la regulación comercial,

---

<sup>423</sup> Véase Ley N°19.550, artículo 54. [en línea] <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm> [consulta: 05.05.2020]

<sup>424</sup> GARCÍA, Héctor Omar. Ob. Cit. Pág.43.



sobre constitución de forma de control societario y funcionamiento de los grupos de sociedades, sino que en las normas laborales que regulan la contratación laboral y los derechos y deberes específicos de las partes contratantes.

En esta esfera normativa, García indica que la problemática de los grupos de empresas para el Derecho del Trabajo puede sintetizarse en dos cuestiones:

“a) la identificación de quién es el empleador de un trabajador que ha prestado servicios, para lo cual será necesario individualizar quien lo contrató, a qué empresa el mismo se incorporó, quién abonó su remuneración y a quién aprovechó su prestación de trabajo; y

b) la determinación de la responsabilidad laboral por los créditos que generó esa prestación de servicios, lo que incluye precisar si esa responsabilidad alcanza a un solo integrante del agrupamiento o a todo el mismo y, en su caso, si se trata de una responsabilidad solidaria o simplemente mancomunada”<sup>425</sup>.

Pues bien, una peculiar regulación de los grupos alberga la Ley de Contrato de Trabajo, al establecer en su artículo 31, que en casos donde una o más empresas estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras o de tal manera relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán solidariamente responsables por las obligaciones laborales y

---

<sup>425</sup> GARCÍA, Héctor Omar. Ob. Cit. Pág.44.

de seguridad social; siempre que hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria<sup>426</sup>.

Ante la ausencia de una referencia explícita respecto de las circunstancias en que se puede afirmar que una sociedad controla a otra podrían tomarse en cuenta, por ejemplo, los supuestos ya analizados de la legislación comercial; pero ello no constituye el punto más distintivo de la configuración del grupo a efectos laborales, el cual se revela en el condicionamiento de la extensión de responsabilidad a la presencia de maniobras fraudulentas o conducción temeraria para el establecimiento de una solidaridad pasiva. Este artículo "(...)" impone una condición de tipo subjetivo -no exigida por el texto original de la ley de 1974-."<sup>427</sup>. En este sentido, García señala que, "(...)" de acuerdo con el análisis de Foglia, la reforma de 1976 restringió el alcance de la norma original de tres maneras:

- a) al agregar en el último párrafo del actual art.31 LCT, el requisito de "maniobras fraudulentas o conducción temeraria".
- b) al suprimir la referencia al grupo "accidental", con lo que el supuesto quedó ceñido al conjunto permanente; y

---

<sup>426</sup> "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". Ley N°20.774, Ley de Contrato de Trabajo. 27.09.1974. Artículo 31. Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad. [en línea] <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552> [consulta: 05.05.2020]

<sup>427</sup> GARCÍA, Héctor Omar. Ob. Cit. Pág.46.

c) al englobar a los diferentes grupos que enumeraba el añejo texto (*“industrial, comercial, o de cualquier otro orden”*) en el concepto único de “conjunto económico”, excluyendo así también a los conglomerados que no asumen este carácter, como los que pueden constituir asociaciones de beneficencia, culturales o deportivas, entre otras”<sup>428</sup>.

La doctrina ha entendido que las maniobras fraudulentas son aquellas conductas que tienen por fin burlar los derechos del trabajador, como por ejemplo, la transferencia simulada de un trabajador a otra empresa del grupo, con el objeto de fragmentar su antigüedad y reducir así el importe de la indemnización por despido; mientras que la conducción temeraria puede consistir en el manejo doloso o notoriamente imprudente que lleve a una empresa a la insolvencia, perjudicando así los derechos del acreedor laboral.

Si bien los alcances de la responsabilidad solidaria no se limitan a la relación de trabajo, con lo cual se acrecienta la protección del trabajador, sí quedan sujetos a la posibilidad de probar la existencia de un fraude o una conducta negligente. Esto último determina en gran medida que, según nuestra opinión, la efectividad práctica de la norma en cuestión tambalee, pues puede resultar dificultoso al trabajador conseguir la prueba necesaria. Merece entonces destacarse que “(...) en muchos casos la jurisprudencia argentina ha interpretado y aplicado con flexibilidad la exigencia de la comprobación de maniobras

---

<sup>428</sup> *Ibíd.*

fraudulentas o conducción temeraria”<sup>429</sup>; aun cuando ha interpretado de forma restrictiva su alcance.

Para Moro, la configuración del conjunto económico a que alude al artículo 31 de la ley, dependerá de la acreditación de que las distintas sociedades, en su conjunto, constituyen una única empresa o grupo económico de actividad. Para ello, resulta adecuado probar, entre otras cosas, “(...) la existencia de un paquete accionario de control de las sociedades en mano de las mismas personas: una comunidad de órganos de administración, ejecución y fiscalización, una interdependencia económica de modo que resulte que la actividad de una de ellas factor desencadenante de la suerte de la otra, la existencia de los registros contables paralelos o concernientes a muchas operaciones comerciales falsas y/o registros distorsionados de operaciones verdaderas comprometiendo, en ambos casos, valores muy importantes, con pruebas de papeles concretos, ciertas declaraciones, de algunos libros que reflejen esos registros de lo verdadero, de lo falso y de lo distorsionado, sin que sea posible distinguir unos registros de otros, allí sí estaremos frente a un caso que se podrá aplicar la extensión de responsabilidad laboral”<sup>430</sup>.

---

<sup>429</sup> CASTELLO, Alejandro. Ob. Cit. Pag.108.

<sup>430</sup> MORO, Carlos Emilio. “La responsabilidad solidaria del art. 31 de la Ley de Contrato de Trabajo visión societaria y concursal”. Ponencia en X Congreso Argentino de Derecho Societario, VI Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa. La Falda, Córdoba, Argentina. 2007. Pág. 11-12. [en línea] <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/3360/CDS10040001.pdf?sequence=1> [consulta: 15.05.2020]

Por último, resulta pertinente indicar que la regulación laboral de los grupos de empresas prevista por el legislador laboral argentino, en cuanto conjunto económico de carácter permanente y bajo una visión subjetiva de atribución de responsabilidad, puede terminar siendo, paradójicamente, menos favorable para el trabajador que la regulación comercial, que establece supuestos de responsabilidad solidaria e ilimitada ante terceros por obligaciones asumidas por su representantes, bajo la sola acreditación del daño o perjuicio.

### **3. Mecanismos de responsabilidad por obligaciones laborales, en materia individual y colectiva en los sistemas comparados.**

#### **3.1. Mecanismos de atribución de responsabilidad por obligaciones laborales en los grupos de empresas.**

Una primera observación respecto a la forma en que se estructura la responsabilidad por las obligaciones laborales en casos de grupos de empresas es que el tipo de mecanismo para atribuir responsabilidad se ve influenciado por la existencia de regulación legal sobre el grupo de empresas, en materia laboral. Este aspecto resulta evidente luego de constatar que todos los países europeos y latinoamericanos estudiados tienen regulaciones de índole comercial, mas difieren en cuanto al reconocimiento legal del grupo de empresas. En este

sentido, Brasil, Argentina y Francia cuentan con normas específicas que regulan el fenómeno para efectos laborales, en tanto que no cuentan con regulación legal Uruguay y Reino Unido. En una situación intermedia se encuentra España, que cuenta con regulaciones puntuales que solo abordan parcialmente la figura del grupo de empresas en materia laboral.

En este sentido resulta relevante para la determinación de los métodos que permiten no sólo establecer la existencia del grupo de empresas en materia laboral, sino que también para la atribución de responsabilidad por las obligaciones laborales. Es así como, en aquellos países donde no existe regulación legal o esta es parcial, existe un escenario más propicio para la aplicación de métodos de mayor flexibilidad para la determinación de la responsabilidad en el grupo de empresas, a través de la intervención judicial. En este grupo podemos relevar especialmente el caso uruguayo.

En general, la respuesta normativa de aquellos países herederos de la tradición románica, en el ámbito del Derecho Comercial, ha implicado el reconocimiento de la prescindencia de la personalidad jurídica para el establecimiento de la responsabilidad por daños y perjuicios, en caso de fraude, abuso del derecho o incumplimiento de la obligación de respeto de los intereses de terceros<sup>431</sup>. Entonces, el enfoque no dista de ser el tradicional (*entity law approach*), que parte de la base de la autonomía de cada integrante del grupo y

---

<sup>431</sup> Véase lo expuesto en Punto 6.1. del Capítulo I.

solo acepta la responsabilidad en caso de dolo o fraude del agente controlante, es decir, admite solamente casos de responsabilidad subjetiva. De esta forma, la comunicación de responsabilidad no funciona como criterio general sino bajo supuestos de carácter excepcional.

En este aspecto, el caso brasileño presenta una particularidad, pues que se ve influenciado por el modelo dual de raíz germánica, donde la responsabilidad es diferenciada según se trate de un grupo de derecho, por vía contractual, o un grupo de hecho. De modo que, en el primer caso se suma como hipótesis de responsabilidad la violación del acuerdo de grupo; mientras que, en el segundo, los casos de conducción desventajosa respecto de la filial.

En el caso del único país analizado de raigambre anglosajona, el Reino Unido, merece destacarse la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo, como técnica de atribución de responsabilidad que ha sido aplicada por los tribunales ingleses clasificando los casos en una serie de categorías basadas en una mezcla de conceptos legales invocados y las circunstancias de hecho en que surge el caso, entre las que se cuentan el fraude de ley. Sin embargo, se ha producido un cambio de tendencia en la forma de tratamiento de la responsabilidad en casos de grupos de empresas, a través de la teoría de la unidad económica. Primero, se permitió la atribución de responsabilidad respecto de la empresa controladora en casos de actuación fraudulenta y luego, a partir del caso Chandler y Cape (Cape Buildings Products Ltd. y Cape Asbestos Plc),

del año 2012, derechamente se reconoció responsabilidad solidaria en orden ascendente (de la matriz respecto de su filial o empresa controlada) a través del establecimiento de una serie de indicios que develaban una unidad económica, pero siempre en combinación con las figuras defraudatorias.

La respuesta desde el Derecho del Trabajo ha sido más progresiva al establecer el mecanismo de atribución de responsabilidad solidaria en casos de grupos de empresas con efectos laborales. Dichos efectos serán reconocidos en algunos países, solo en caso de existir figuras de fraude o abuso del derecho, como es el caso de Argentina, Reino Unido, y en menor medida, España, cuyo desarrollo jurisprudencial ha evolucionado hacia el reconocimiento del grupo fisiológico. Por otro lado, en el caso de Francia, Brasil y Uruguay, los efectos laborales del grupo de empresas se reconocen por la existencia de una dirección económica única que permite establecer el ejercicio unificado del poder de dirección propio del empleador en el seno del grupo. Este supuesto implica poner énfasis en la conducta objetiva desplegada por las empresas integrantes del grupo empresarial respecto de la relación de trabajo.

Así también, puede apreciarse que, ante la falta de una regulación sistemática sobre la figura de los grupos de empresas, la respuesta normativa sea de carácter tuitivo, es decir, apunte a la protección de determinados intereses en función de la rama del derecho de que se trate. De esta forma, las regulaciones legales en el ámbito comercial abordan el fenómeno procurando



proteger los intereses de los accionistas o de terceros bajo la lógica de principios generales del Derecho, mientras que, en el ámbito laboral, se propende a la protección de los derechos del trabajador, como parte más débil de la relación de trabajo. Es así como, en Francia, Argentina y Brasil, que reconocen legalmente el grupo de empresas en materia laboral, se establece como principal consecuencia de su configuración la responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales. En el caso francés, sin embargo, se da la particularidad de que este método no es único, pues en casos de dirección única y comunidad de intereses se reconoce también al grupo como una sola unidad donde concurren el cumplimiento de las obligaciones laborales las diversas empresas involucradas en el caso concreto<sup>432</sup>.

### **3.2. La responsabilidad solidaria.**

Cuando se alude a la idea de la solidaridad como carácter de las obligaciones, en tanto figura jurídica general, el supuesto básico es que cualquiera de los acreedores puede exigir al deudor el cumplimiento de la prestación debida por completo o por entero (solidaridad activa), o porque cualquiera de los deudores debe la prestación en su totalidad al acreedor (solidaridad pasiva).

---

<sup>432</sup> Véase lo expuesto en Acápito 1.4. Pág.27 y 28.

En general, en los países de tradición románica existe consenso en que puede tener como fuentes la convención, el testamento y la ley. En este último caso, su aplicación se realiza a través de la sentencia judicial que declara esta forma de responsabilidad respecto de los sujetos demandados. Por otra parte, en los países tradición anglosajona, donde tiene un papel relevante la jurisprudencia como fuente del Derecho, la declaración del juez será la fuente principal de la solidaridad en casos de grupos de empresas laborales.

Ahora bien, puede apreciarse que en el caso de aquellos países que regulan al grupo de empresas a efectos laborales, la mayoría establece la solidaridad como mecanismo de atribución de responsabilidad expresamente en la ley. En este grupo se encuentren Brasil y Argentina. El primero, establece la solidaridad a consecuencia de la verificación de la dirección única en materia laboral, mientras que el segundo, en casos donde verificada la existencia del grupo de empresas como un conjunto económico, se haya comprobado una conducción temeraria o maniobras fraudulentas. Por otra parte, en Francia, si bien existe regulación legal sobre el grupo de empresas en la norma laboral no se establece un sistema de responsabilidad, por lo que confluyen tanto la solidaridad, en casos de unidad de grupo, como obligaciones simplemente conjuntas, en los casos de co-empleador, según aplique la jurisprudencia.

En un escenario intermedio se encuentra España que, frente a normativas parciales y sectoriales sobre el grupo de empresas, desarrolla la doctrina

jurisprudencial sobre elementos adicionales a la dirección unitaria, contemplando expresamente la solidaridad como mecanismo de atribución de responsabilidad por obligaciones laborales.

De otro lado se encuentran Uruguay y Reino Unido, donde la solidaridad tiene fuente judicial, ante la ausencia de regulaciones legales sobre el grupo de empresas en materia laboral.

Otro aspecto relevante de considerar es el tipo de solidaridad establecida por los ordenamientos comparados, donde la mayor parte la considera, al menos, como solidaridad pasiva, esto es, como mecanismo para que los diversos miembros del grupo de empresas concurren al cumplimiento de las prestaciones laborales de que es titular el trabajador. En este caso, tanto Brasil como Argentina así lo establecen en su ley laboral, al indicar que las empresas miembros del grupo son solidariamente responsables por las obligaciones laborales debidas a los trabajadores. Sin embargo, en la doctrina brasileña también se reconoce que se trata de una solidaridad activa, pues se entiende que en los casos de grupos de empresas existe en realidad un empleador único. En este mismo orden de ideas se encuentra Uruguay, donde la doctrina y jurisprudencia consideran también la solidaridad en caso del conjunto económico como solidaridad activa, pues se trata una sola relación laboral única.

En el caso de España, la doctrina de los elementos adicionales contempla la solidaridad a consecuencia de verificarse supuestos de actuación que revelan

una actuación defraudatoria, por lo que la solidaridad puede estimarse, en principio, como pasiva. Sin embargo, tanto en la doctrina especializada como en la jurisprudencia en lo social existen indicios de reconocimiento del grupo de empresas como un solo empleador, en cuyo caso, la responsabilidad solidaria puede considerarse como activa.

Por su parte, en Francia, bajo la lógica de que el grupo no puede ser entendido en estricto rigor como un solo empleador, pero sí como un ámbito de para el desarrollo de una relación laboral de carácter único, la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones laborales puede estimarse como activa. En esta línea, también se encontraría Reino Unido, donde la técnica del levantamiento del velo ha sido profundizada por la jurisprudencia mediante la teoría de la unidad económica. En este caso, esta profundización ha llegado al punto de reconocer en casos de grupos de empresas a una sola entidad responsable por obligaciones laborales, principalmente, en casos de grupos verticales donde la empresa matriz ha sido responsabilizada de forma conjunta con la empresa filial a efectos laborales.

Un último aspecto que puede relevarse de las legislaciones comparadas referidas al grupo de empresas en materia laboral es si el reconocimiento de la solidaridad se produce bajo la lógica de una responsabilidad subjetiva u objetiva.

En un extremo, nos encontramos con Argentina, donde se exige expresamente la concurrencia de maniobras fraudulentas o conducción

temeraria, en casos de grupos de empresas de carácter permanente que actúan como un conjunto económico. Sin embargo, la responsabilidad subjetiva así determinada por el legislador ha sido morigerada en su aplicación judicial, al prescindirse de la prueba del dolo del empleador. De esta forma, los jueces han establecido que basta la conducta del empleador traducida en la falta de aplicación de normas laborales para aplicar la figura del conjunto económico.

En el otro extremo, Francia, Brasil y Uruguay denotan sistemas de responsabilidad objetiva, pues a través del cumplimiento de ciertos requisitos legales (en el caso brasileño, los establecidos en el artículo 2.1. de la Consolidación de Leyes del Trabajo) o teorías jurídicas particulares (en Francia, la doctrina de la unidad económica única; mientras que, en Uruguay, la doctrina del conjunto económico), se reconoce con criterios objetivos de actuación al grupo de empresas con efectos laborales.

En este aspecto, el caso de Reino Unido y España es ambivalente, pues se ha producido en aquellos países una evolución, desde el reconocimiento de los grupos de empresas a efectos laborales mediante supuestos de actuación fraudulenta, hacia otros más objetivos. En Reino Unido, la jurisprudencia ha empezado a dejar superada la aplicación de la teoría del levantamiento del velo por la teoría de unidad económica. En España, la teoría de los elementos adicionales alude en varios de sus aspectos a hipótesis de actuación fraudulenta en el seno del grupo. Sin embargo, la misma jurisprudencia en lo social que la

creó ha ido evolucionando hacia el reconocimiento de grupos de empresas en clave fisiológica.

Este último aspecto es relevante, no solo como estándar de aplicación de responsabilidad, sino que también como elemento indicativo de la existencia del grupo de empresas objeto de regulación laboral. En este sentido, puede desprenderse una tendencia hacia un reconocimiento más pleno en el ámbito laboral en aquellos casos donde se asume un sistema de responsabilidad objetivo. Ello es posible gracias a la determinación de supuestos específicos de actuación de las empresas que integran el grupo, con efectos laborales que resultan de más fácil aplicación y mayor alcance.

### **3.3. Alcances de la responsabilidad solidaria.**

La aplicación de la responsabilidad solidaria frente a las obligaciones laborales tiene diferentes alcances en los sistemas jurídicos comparados. Esta distinción es posible si se analizan las diversas formas en que se reconoce al grupo de empresas en materia laboral. Es así como, en aquellos países donde se reconoce al grupo como una sola unidad, ya sea como un empleador o una sola empresa, el alcance del grupo se ve aumentado puesto que se facilita la aplicación de otras instituciones propias del Derecho del Trabajo.

En los países europeos analizados puede apreciarse mayormente que el grupo de empresas se reconoce en materia laboral a efectos de instituciones

propias de la relación laboral de carácter individual. En Reino Unido, su alcance ha sido en materias de Derecho Individual, en tanto que en España y Francia no solo para este ámbito, sino que también en materia de representación de personal, a través del reconocimiento del comité de grupo por transposición de normativa de la Comunidad Europea o por regulación expresa en el caso de Francia.

Por otro lado, en los países latinoamericanos se aprecia una tendencia similar a la europea. En el caso de Brasil, los efectos del conjunto económico han sido reconocidos en materias del Derecho Individual. De otro lado, en el caso de Argentina, si bien se comparte dicha característica, no existe obstáculo para que su alcance abarque materias propias del Derecho Colectivo. Ello se debe a un factor externo a la configuración laboral de grupo de empresas, que dice relación con el reconocimiento del derecho de las partes de la relación laboral para determinar el nivel de la negociación colectiva, estableciéndose especialmente la posibilidad de un convenio colectivo a nivel de grupo empresarial.

En el caso de Uruguay, el reconocimiento del grupo de empresas bajo la figura del conjunto económico se realiza tanto en materias de Derecho Individual como de Derecho Colectivo, en el entendido que se trata de un empleador único, sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales respecto de los trabajadores. Por ello, la existencia de un conjunto económico no es obstáculo para la aplicación de los derechos sindicales como tampoco impide el ejercicio de la huelga, la que puede afectar a más de una empresa pues se le reconoce

constitucionalmente de forma amplia. Así también, es posible llevar a cabo procesos de negociación colectiva a nivel de grupo de empresas.

Conviene precisar que el reconocimiento de instituciones propias del Derecho Colectivo en el caso del grupo de empresas se ve determinado no solo por la forma en que se regula esta figura a efectos laborales, sino que también por el estado de desarrollo jurídico de dichas instituciones. Así, en países con pleno reconocimiento de la libertad sindical y una regulación legal de los grupos de empresas que los reconozca como centro de imputación normativa, se aprecia un reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores mayor que en países que contando con regulación sobre el fenómeno no cuentan con tradición o desarrollo más amplio de la libertad sindical, en términos generales.

#### **4. Principales efectos de la regulación laboral de los grupos de empresas en los sistemas comparados para el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores.**

Al comparar el estado de desarrollo de la figura del grupo de empresas a efectos laborales en los diferentes países analizados, surgen algunos aspectos que merecen una reflexión particular.

El primero de ellos es que el grupo de empresas desafía las categorías tradicionales previstas en el Derecho del Trabajo, a través de la dirección económica unificada de diversas empresas. Sin embargo, la mayor parte de los



ordenamientos comparados reconduce su regulación jurídica hacia dichas categorías, al estimar que el grupo de empresas es una forma de empleador o de empresa.

En este sentido, en España ha existido debate doctrinario en cuanto a si el grupo es una forma de empresario o empleador, lo que ocurriría al constatarse la unidad del grupo mediante la doctrina de los elementos adicionales; o si se trata de varios empleadores unificados, que no satisfacen el concepto de empresario previsto en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores. En este último caso, particularmente se tiene presente que el grupo de empresas no puede tener personalidad jurídica porque sería un contrasentido, dado que surge precisamente para superarla en el ámbito de la actuación económica de las empresas que lo componen. Esta distinción no resulta baladí; considerando su influencia en el reconocimiento del grupo más allá de su faz patológica, como una categoría particular propia del estado actual de las relaciones comerciales que refleja en el ámbito de las relaciones laborales un especial escenario para el ejercicio de los derechos laborales.

En el caso de Francia, y de la mano de un criterio legislativo funcional que permite aprehender el fenómeno económico tras el grupo de empresas de manera más flexible, se considera que este es una unidad económica y social (UES) que constituye una sola empresa, o al menos, un cuadro o ámbito particular de protección para el ejercicio de los derechos laborales. Ello se produce cuando existe una misma dirección económica y comunidad de intereses

que deriva en un solo poder de dirección. En este sentido, la regulación francesa resulta más comprensiva de un fenómeno económico en constante evolución, pues también puede ser regulado en cuanto a sus efectos laborales a través de un acuerdo de grupo que permite una mejor representación del personal y derivan en la articulación de los trabajadores a nivel del grupo.

Por el contrario, y pese a los incipientes criterios de unidad del grupo que ha aplicado la jurisprudencia, en Reino Unido la ausencia de una regulación laboral específica implica una respuesta jurisprudencial que no se aleja de institutos tradicionales del Derecho Comercial o Común.

Por su parte, el marco regulatorio previsto por la Comunidad Europea no se aleja de un enfoque funcional y tuitivo, que reconoce la actuación del grupo de empresas a través de figuras jurídicas que facilitan la protección de los derechos de los trabajadores como el derecho a información y consulta a nivel de grupo y el comité de grupo o comité de empresas a nivel de grupo de empresas de alcance comunitario.

La tendencia latinoamericana, también revela una mayor tendencia hacia la reconducción del fenómeno grupal a la categoría laboral tradicional de empleador.

Es así como, en Brasil la regulación legal del grupo de empresas aludiendo a la idea de un conjunto económico devela la existencia de un empleador único, que es determinado a través de la comprobación de hipótesis amplias de dirección unitaria a efectos laborales. Esa misma idea, sirve de base para el

reconocimiento del grupo de empresas en Argentina, pero de forma más rígida y acotada producto de la normativa legal prevista en el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo, que exige características de permanencia y de manejo fraudulento o negligente. De dicha regulación también puede desprenderse que dicha normativa alude mas bien a la idea de conjunto económico como una sola empresa.

Por último, solo en el caso de Uruguay ha existido un desarrollo de la figura del conjunto económico a que da lugar el grupo de empresas en materia laboral, que permite no solo un reconocimiento jurídico de mayor flexibilidad, sino que también más acorde con un tratamiento particular e independiente de la categoría tradicional de empleador. Este escenario se ve posibilitado porque, en ausencia de un Código del Trabajo, la jurisprudencia ha desarrollado criterios de identificación del grupo de empresas para la relación de trabajo que lo determinan como un único empleador. Dichos criterios parten de la base de la doctrina de personería laboral del empleador, como especie de doctrina de levantamiento del velo en materia laboral.

En otro sentido, merece destacarse la cuestión relativa a las ventajas que las distintas regulaciones del grupo de empresas en los sistemas comparados generan para una aprehensión del fenómeno en el ámbito laboral. Una evaluación respecto de la incidencia del carácter legal del reconocimiento laboral de los grupos de empresas indica, a nuestro juicio, que este no es determinante en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores. Resalta aquí que,

en los casos de dos países con regulación legal de los grupos de empresas en su normativa laboral, como Francia y Brasil, se reconozca a este en términos amplios, con énfasis en el fenómeno económico que los motiva.

Sin embargo, es en aquellos países donde juega un rol preponderante la jurisprudencia como fuente de regulación de los grupos de empresas, donde podemos apreciar un mayor desarrollo de la figura y un enfoque más comprensivo de su incidencia en las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas. Es así como, en España la doctrina de los elementos adicionales desarrollada por la jurisprudencia en lo social permite reconocer al grupo de empresas en materia laboral de forma protectora de los derechos del trabajador. Esta solución tiene la ventaja de incorporar la técnica de indicios que facilita la prueba de la existencia del grupo empresarial y de sus efectos en las relaciones laborales. Con ello, se han profundizado supuestos de aplicación de la técnica del levantamiento del velo que conllevan a un reconocimiento más objetivo de los grupos de empresas. Esta visión jurisprudencial ha sido enriquecida y desarrollada por la doctrina laboral española al punto de reflejar variados aspectos de incidencia del grupo de empresas en materia laboral; lo que permite mejorar el nivel de la protección de los derechos de los trabajadores en el seno del grupo. En un sentido similar, y en ausencia de regulación legal del grupo de empresas a efectos laborales, el caso de Uruguay refleja una respuesta de gran flexibilidad y amplitud. A través de la figura del conjunto económico la jurisprudencia laboral ha reconocido al grupo de empresas a través de la técnica

de indicios que apuntan a la unidad de dirección de las empresas que lo conforman. Asimismo, se facilita la protección del trabajador al desarrollar una visión objetiva del fenómeno que releva especialmente el principio de primacía de la realidad para determinar que es el grupo la única y verdadera empresa que subyace tras la actuación conjunta.

Es por ello por lo que una mirada comparativa de los distintos ordenamientos analizados no puede soslayar que, dado que se trata de un fenómeno económico en constante evolución, el grupo de empresas a efectos laborales tiene menos posibilidad de convertirse en un escenario de desprotección de los derechos del trabajador en aquellos casos donde la regulación tiene suficiente desarrollo y amplitud, ya sea por la vía legislativa o jurisprudencial.

En la misma línea, carecen a nuestro juicio de mayor fundamento, que aquel referido a la tradición jurídica, las críticas respecto de la incerteza jurídica que genera la intervención jurisprudencial como vía de regulación del grupo empresarial. No se trata, a nuestro juicio, de una cuestión de fuentes del Derecho, sino de real comprensión de un fenómeno económico que influye en la manera en que pueden ejercerse y exigirse los derechos laborales. Ello, en cuanto el grupo de empresas se refleja como una particular forma de organización empresarial cuyo mecanismo de entrada al ámbito jurídico es la prescindencia de la personalidad jurídica de los sujetos de derecho que lo conforman.

## 5. Conclusiones.

1. La forma en que el Derecho del Trabajo ha abordado el fenómeno de los grupos de empresas, a nivel internacional, no ha sido unívoca; por un lado, se ha dado mayormente un escenario de no regulación legal sino de reconocimiento por parte de la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales y, por otro lado, en aquellos casos en que existe normativa aplicable, esta resulta muchas veces específica y parcial frente al fenómeno. En el ámbito europeo, se analizó el fenómeno del grupo de empresas en España, Reino Unido y Francia, en conjunto con la regulación prevista por la Comunidad Europea, con objeto de propender a un panorama inclusivo de realidades jurídicas distintas a la chilena.

a) En España, el tipo de regulación por el que se ha optado se caracteriza por ser fragmentario, insuficiente y tuitivo. Ello implica que las regulaciones sobre el grupo de empresas se encuentran dispersas, son parciales y obedecen a los principios propios de cada rama del Derecho. Ante la ausencia de una definición legal de grupo de empresas, existe un amplio desarrollo doctrinario y jurisprudencial en relación con dicha noción en el ámbito de las relaciones laborales. De un lado, la discusión doctrinaria se centra en delimitar el fenómeno a partir de su constatación como una forma de descentralización

productiva e identificar sus alcances en materia laboral, labor que se ha visto complementada en gran medida por la jurisprudencia judicial. Mientras que, en este ámbito judicial, el reconocimiento del grupo de empresas laboral, requiere la concurrencia de la dirección unitaria y otros elementos adicionales, lo que implica que sea una figura más acotada o reducida que el grupo de empresa a efectos mercantiles; exigiendo así determinados indicios que permiten determinar el funcionamiento integrado de distintas empresas en la forma de un grupo empresarial a efectos laborales, en un sentido similar a la doctrina de la unidad económica elaborada por tribunales superiores de justicia chilenos en materia laboral.

- b) En Francia, si bien es posible dar una definición única del grupo de empresas, no siempre es lo más adecuado, por tanto, de igual forma a lo sucedido con la empresa, prima el criterio funcional que deviene en un concepto variable de grupo, según la finalidad de la regla aplicable. Desde 1970, en el ámbito laboral la jurisprudencia francesa ha desarrollado la idea de que, el grupo de sociedades formalmente autónomas pero que tengan una misma dirección y presenten una comunidad de intereses, pueden ser contempladas como constituyendo una unidad económica y social (UES), asimilable a una única empresa para la aplicación de la legislación relativa a la representación de personal (delegados y comités) y la representación

sindical. Si bien el grupo en sí mismo no puede considerarse como un empleador, no se reduce a aquel que, del lado patronal, es parte del contrato de trabajo, por ello se entiende que el grupo de empresas es, al menos un ámbito de protección de los derechos del trabajador. Es así como el reconocimiento de la figura no descansa solo en una fuente legislativa, pues puede darse un acuerdo de grupo en la materia, ya sea entre todas las empresas del grupo o entre algunas de ellas solamente, que define los márgenes de actuación de sus miembros, donde el papel del comité de grupo es fundamental, puesto que es el interlocutor válido del lado de los trabajadores. De forma más reciente y a partir de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte de Casación, el debate doctrinario se ha centrado en determinar cuándo se está en presencia de una unidad económica, más allá de la idea de fraude, que conlleve la protección de los derechos de los trabajadores respecto del conjunto de empresas que ejercen poder de dirección sobre ellos.

- c) En el caso del Reino Unido, una revisión de los principales estatutos legales sobre el trabajo en Reino Unido revela la inexistencia de reglas específicas sobre los grupos de empresas en materia laboral. Lo que no ha sido obstáculo para aplicar la técnica del levantamiento del velo corporativo como mecanismo de identificación de responsabilidad en el marco del grupo de empresas. Sin embargo, a diferencia de lo que



sucede en Estados Unidos, el enfoque analítico predominante por los tribunales ingleses es clasificar los casos en una serie de categorías basadas en una mezcla de conceptos legales invocados y las circunstancias de hecho en que surge el caso. Sólo a partir de 2012 se logran identificar ciertos tópicos que permiten la aplicación de responsabilidad por deudas u obligaciones como una entidad empresarial única, que fueron factores que indicaron la existencia del deber de cuidado por parte de la empresa matriz respecto de las operaciones de la empresa subsidiaria, más allá de la actuación fraudulenta o perjudicial de sus miembros.

- d) Así también, resulta destacable que, en el ámbito de la Comunidad Europea, su normativa particular funcione como un marco complementario respecto de los miembros de la Comunidad Europea. Así, la regulación derivada de las normas comunitarias, especialmente en cuanto a las relaciones de trabajo se convierte en un marco mínimo de Derecho Social Europeo que establece reglas sobre las relaciones laborales al interior de los grupos de empresas, especialmente referidas a garantizar los derechos de información y consulta de los trabajadores que prestan servicios en estructuras organizativas y empresariales de dimensión comunitaria y su protección frente a decisiones de baja de personal en el marco del grupo de empresas.

2. Por otro lado, la realidad jurídica latinoamericana se encuentra fuertemente influenciada por el sistema continental o Romano Canónico, caracterizándose por su pluralidad, autoritarismo e ineficacia. El papel predominante de la ley como fuente del Derecho y una tradición histórica ligada más bien a una suerte de idealismo jurídico traen aparejada una brecha entre el derecho estricto y la realidad social. Por ello, la labor de interpretación realizada por los jueces, que aplican el Derecho mediante un método deductivo, comparando los hechos con la descripción normativa de la conducta social regulada, goza de especial legitimidad, atribuida a las soluciones judiciales frente a situaciones de conflicto social. Es así como se analizan los casos de Brasil, Uruguay y Argentina por tratarse de países cuya cultura jurídica guarda similitud con la experiencia chilena.

a) En Brasil, la regulación de los grupos de empresas resulta mucho más sistemática que en otros países, puesto que existe normativa comercial y laboral aplicable que determina un tratamiento más comprensivo del fenómeno económico que está en la base de dicha figura. La regulación mercantil sigue el modelo alemán o sistema dualista, por el cual se distingue la existencia de grupos de sociedades de derecho o grupos de sociedades de facto, centrándose en los primeros más que en los segundos. Existen estrictas normas para los grupos de sociedades, en que se castiga el comportamiento abusivo de los

administradores y se agrava su responsabilidad. En el ámbito laboral, la Consolidación de Leyes del Trabajo contempla una norma específica sobre los grupos de empresas que establece su existencia cuando una o más empresas están bajo la dirección, control o gestión de otra o, cuando integran un grupo económico; estableciendo los supuestos en que ello se produce. En este sentido, el legislador laboral va más allá que el mercantil al establecer expresamente la responsabilidad solidaria y conjunta de las distintas empresas pertenecientes al grupo, aunque no señala en qué situaciones debe entenderse que una empresa está bajo el control de control o dirección de otra. Sin embargo, su particularidad es que considera una ampliación de la protección de los terceros afectados por la actuación del grupo, en este caso, los trabajadores; aumentando las posibilidades de garantizar el pago de las prestaciones laborales. Para ello, el legislador laboral impone una responsabilidad legal, plena y de carácter solidario por los créditos laborales para las distintas empresas que componen un mismo grupo de empresas. La solidaridad así establecida en la Consolidación de Leyes del Trabajo es tanto activa como pasiva y de ella se deriva, entonces, que la configuración del grupo económico acarree que todos sus miembros constituyan un solo empleador a efectos laborales.

b) El caso de Uruguay se destaca como un claro ejemplo de la importancia de la intervención de la doctrina y la jurisprudencia para la construcción de un concepto jurídico de grupos de empresas, en ausencia de una regulación legal al respecto. Si bien su Derecho Mercantil no contiene regulación legal específica sobre los grupos de sociedades, sino leyes dispersas que hacen referencia a la figura denominada como “conjunto económico”, el grupo de empresas es una forma de organización empresarial plenamente reconocida en las relaciones comerciales. Si bien se considera que no constituye una empresa o sujeto de derecho y que, por ende, no cuenta con personalidad jurídica, no deja de reconocerse considerando especialmente el aspecto económico detrás de su configuración, para ver en él una forma particular de organización de la figura del empleador, por encima de las estructuras formales que adopten las empresas que lo integran. Por su parte, la doctrina laboral uruguaya ha aportado directrices para determinar en qué casos se está en presencia de un grupo de empresas o conjunto económico, considerando que para que exista un conjunto económico debe tratarse de un conjunto de empresas que aparentemente son autónomas, pero se encuentran sometidas a una dirección económica única. Por su parte, la jurisprudencia laboral uruguaya ha reconocido la existencia del conjunto económico como un concepto propio y

original de la figura del empleador, que no coincide indefectiblemente con el que se deriva de otras ramas del derecho, como el Derecho Civil y Comercial. Para establecer este particular concepto ha recurrido al reconocimiento de la autonomía de la disciplina laboral y a la aplicación de sus principios propios, concluyendo que el Derecho del Trabajo tiene autonomía suficiente como para reconocer al conjunto económico como un sujeto laboral. En el caso de la jurisprudencia, esta se vale de la técnica de indicios, sin necesidad de requerir la prueba de una mala fe en las empresas del grupo. A consecuencia de la determinación del conjunto económico, se entiende como empleador a la totalidad de empresas miembros del grupo, de manera que cada una es responsable por las obligaciones laborales con los trabajadores, en la lógica de un sistema de responsabilidad objetiva en el caso del conjunto económico. La figura del conjunto económico a efectos laborales descansa en la teoría de personería del empleador, elaborada por la jurisprudencia laboral, e implica una aportación al tratamiento del grupo de empresas como realidad económica de gran flexibilidad e independencia, a partir del reconocimiento de la autonomía del Derecho del Trabajo y puesta en práctica de sus principios, principalmente, el de Primacía de la Realidad.

- c) En Argentina, existen regulaciones específicas sobre el grupo de empresas, en el Derecho Comercial y en el Derecho del Trabajo, sin

embargo, no existe en su normativa un concepto o definición de grupo empresarial. La doctrina comercial describe al grupo de empresas como un fenómeno polifuncional y multiforme que, en razón de este rasgo singular, se muestra refractario a toda concepción unitaria y es capaz de adoptar características diversas dentro de un mismo sistema jurídico, que van desde una simple participación de acciones vinculante de empresas que cooperan a través de contratos de largo plazo hasta de agrupamientos de empresas con gestión unitaria y estrategias y estructuras comunes basados en contratos de colaboración. En cuanto a las responsabilidades, los administradores de las sociedades comerciales deben responder por falta a sus obligaciones, de manera ilimitada y solidariamente si de ella se derivan daños y perjuicios. Por su parte, una peculiar regulación de los grupos alberga la Ley de Contrato de Trabajo, al establecer que en casos donde una o más empresas estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras o de tal manera relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán solidariamente responsables por las obligaciones laborales y de seguridad social; siempre que hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria. Con ello, se impone una condición de tipo subjetivo para la configuración del grupo de empresas a efectos laborales, si bien los alcances de la responsabilidad solidaria no se limitan a la relación de

trabajo, con lo cual se acrecienta la protección del trabajador, si quedan sujetos a la posibilidad de probar la existencia de un fraude o una conducta negligente. De esta forma, la regulación laboral de los grupos de empresas en cuanto conjunto económico de carácter permanente y bajo una visión subjetiva de atribución de responsabilidad, puede terminar siendo, paradójicamente, menos favorable para el trabajador que la regulación comercial, que establece supuestos de responsabilidad solidaria e ilimitada ante terceros por obligaciones asumidas por sus representantes, bajo la sola acreditación del daño o perjuicio.

3. En aspectos más de fondo, y del análisis comparado, puede desprenderse que el tipo de mecanismo para atribuir responsabilidad se ve influenciado por la existencia de regulación legal sobre el grupo de empresas, en materia laboral. Es así como, en aquellos países donde no existe regulación legal o esta es parcial, existe un escenario más propicio para la aplicación de métodos de mayor flexibilidad para la determinación de la responsabilidad en el grupo de empresas, a través de la intervención judicial. En este grupo podemos relevar especialmente el caso uruguayo.
4. En general, la respuesta normativa de aquellos países herederos de la tradición románica, en el ámbito del Derecho Comercial, ha implicado el reconocimiento de la prescindencia de la personalidad jurídica para el establecimiento de la responsabilidad por daños y perjuicios, en caso de

fraude, abuso del derecho o incumplimiento de la obligación de respeto de los intereses de terceros. Mientras que la respuesta desde el Derecho del Trabajo ha sido más progresiva al establecer el mecanismo de atribución de responsabilidad solidaria en casos de grupos de empresas con efectos laborales.

5. Así también, puede apreciarse que, ante la falta de una regulación sistemática sobre la figura de los grupos de empresas, la respuesta normativa sea de carácter tuitivo, es decir, apunte a la protección de determinados intereses en función de la rama del derecho de que se trate.
6. En cuanto a la solidaridad como mecanismo de atribución de responsabilidad por obligaciones laborales en los grupos de empresas, en los países de tradición románica existe consenso en que puede tener como fuentes la convención, el testamento y la ley. En este último caso, su aplicación se realiza a través de la sentencia judicial que declara esta forma de responsabilidad respecto de los sujetos demandados. Por otra parte, en los países tradición anglosajona, donde tiene un papel relevante la jurisprudencia como fuente del Derecho, la declaración del juez será la fuente principal de la solidaridad en casos de grupos de empresas laborales.
7. En el caso de aquellos países que regulan al grupo de empresas a efectos laborales, la mayoría establece la solidaridad como mecanismo de atribución de responsabilidad expresamente en la ley.



8. En cuanto al tipo de solidaridad establecida por los ordenamientos comparados, la mayor parte la considera, al menos, como solidaridad pasiva, esto es, como mecanismo para que los diversos miembros del grupo de empresas concurren al cumplimiento de las prestaciones laborales de que es titular el trabajador.
9. En cuanto a si el reconocimiento de la solidaridad se produce bajo la lógica de una responsabilidad subjetiva u objetiva, puede desprenderse una tendencia hacia un reconocimiento más pleno en el ámbito laboral en aquellos casos donde se asume un sistema de responsabilidad objetivo.
10. De otro lado, la aplicación de la responsabilidad solidaria frente a las obligaciones laborales tiene diferentes alcances en los sistemas jurídicos comparados. Esta distinción es posible si se analizan las diversas formas en que se reconoce al grupo de empresas en materia laboral. Es así como, en aquellos países donde se reconoce al grupo como una sola unidad, ya sea como un empleador o una sola empresa, el alcance del grupo se ve aumentado puesto que se facilita la aplicación de otras instituciones propias del Derecho del Trabajo.
11. Si bien el grupo de empresas desafía las categorías tradicionales previstas en el Derecho del Trabajo, a través de la dirección económica unificada de diversas empresas, la mayor parte de los ordenamientos comparados reconduce su regulación jurídica hacia dichas categorías, al estimar que el grupo de empresas es una forma de empleador o de empresa. La

tendencia latinoamericana, también revela una mayor tendencia hacia la reconducción del fenómeno grupal a la categoría laboral tradicional de empleador.

12. Asimismo, merece destacarse que en aquellos países donde juega un rol preponderante la jurisprudencia como fuente de regulación de los grupos de empresas, se aprecie un mayor desarrollo de la figura y un enfoque más comprensivo de su incidencia en las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas.
13. Por último, es dable enfatizar que el grupo de empresas a efectos laborales tiene menos posibilidad de convertirse en un escenario de desprotección de los derechos del trabajador en aquellos casos donde la regulación tiene suficiente desarrollo y amplitud, ya sea por la vía legislativa o jurisprudencial. Por ello, carecen a nuestro juicio de mayor fundamento, que aquel referido a la tradición jurídica, las críticas respecto de la incerteza jurídica que genera la intervención jurisprudencial como vía de regulación del grupo empresarial.

## **CAPÍTULO IV. EL RECONOCIMIENTO JUDICIAL DEL GRUPO DE EMPRESAS LUEGO DE LA LEY N°20.760.**

### **1. Antecedentes generales.**

La promulgación de la Ley N°20.760, a mediados del año 2014, trajo consigo expectativas de un efecto positivo en las relaciones laborales, al regular el fenómeno del grupo empresarial tanto en su fase fisiológica como patológica, de tal manera que ya no podrían darse figuras elusivas de los derechos laborales de los trabajadores a consecuencia de la forma en que se organizaba la empresa. Se argumentaba que, a propósito de dicha ley, la libertad y autonomía de organización empresarial no debían incidir de forma negativa en los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Sin embargo, también se criticaba que la fórmula legal había desaprovechado la oportunidad de eliminar el concepto de empresa y, en realidad, no constituía un mejoramiento de la protección de los derechos de los trabajadores, pues modificó la infracción que anteriormente existía en cuanto al subterfugio u ocultamiento de la empresa. Conforme a dicha modificación su configuración ahora requiere la “mala fe”, sin contemplar el especial régimen jurídico que se establecía anteriormente por su gravedad. Además, se eliminaron las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo respecto de esta

infracción, lo que se consideraba necesario para otorgar eficacia a las normas laborales<sup>433</sup>.

De otro lado, y a casi un año de la entrada en vigor de la norma citada, la Dirección del Trabajo realizó una evaluación positiva de su aplicación, indicando que en 595 juicios los tribunales laborales a nivel nacional habían requerido informe respecto de la existencia de la nueva figura legal a las Inspecciones del Trabajo. De dicho universo de casos se encontraban concluidos 202 juicios, los que habían sido resueltos en un 87% a favor de los trabajadores, ya sea a través de sentencias como de avenimientos, conciliaciones y transacciones logradas anticipadamente; correspondiendo a la Región Metropolitana más del 90% de los juicios. En especial, el Director del Trabajo de la época valoraba que las causas presentadas por sindicatos habían permitido mejores negociaciones colectivas al reunir a más trabajadores tratando con un solo empleador, y no dispersos como ocurría antes<sup>434</sup>.

Al momento de la publicación de la ley, ya existía una doctrina jurisprudencial bastante asentada referida a la unidad económica subyacente en el grupo de empresas a efectos laborales, que permitía que empresas relacionadas fueran consideradas como una sola empresa cuando actuaban ante

---

<sup>433</sup> Véase Columna de Opinión de Prof. Irene Rojas en periódico digital El Mostrador, 19.07.2014. [en línea] <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2014/07/19/por-que-la-ley-del-multirut-constituye-un-retroceso-en-los-derechos-de-los-trabajadores/> [consulta: 01.07.2020]

<sup>434</sup> Noticias Dirección del Trabajo. Trabajadores han presentado 595 denuncias por Multirut. Del total de requerimientos ya resueltos judicialmente, el 87% estableció la existencia de un solo empleador o unidad económica. 24.04.2015. [en línea] <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-105474.html> [consulta: 01.07.2020]

los trabajadores y terceros con rasgos de unidad tal que podían configurar un solo centro de responsabilidad por las obligaciones laborales. Esta doctrina de la unidad económica reconocía, de forma mayoritaria, al grupo de empresas en cuanto a las relaciones laborales individuales de los trabajadores por la vía de establecer la responsabilidad del grupo de empresas respecto de aquellas obligaciones de carácter patrimonial al término del contrato de trabajo. A consecuencia del reconocimiento del grupo de empresas como unidad económica, se establecía entonces una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales, donde cada una de las empresas del grupo debía responder por la totalidad de lo adeudado. En menor medida, se reconocían expresamente derechos colectivos en el marco de un grupo empresarial, a través del acogimiento de demandas de certeza jurídica de una unidad económica.

Por su relevancia, en tanto se trató del primer caso de reconocimiento de la unidad económica en el grupo de empresas laboral para efectos del ejercicio de derechos colectivos de trabajo, merece destacarse el caso del grupo de empresas Amec International Chile (2011), en que se determinó expresamente en lo resolutivo de la sentencia que el sindicato demandante quedaba facultado para afiliar a cualquier trabajador que prestara servicios a la fecha del fallo o a futuro para alguna de las empresas demandadas y, asimismo, que podía representar a cualquier trabajador en calidad de afiliado o adherente que mantuviera una relación laboral vigente con cualquiera de las empresas demandadas para el caso de encontrarse la organización sindical en proceso de

negociación colectiva. Para ello, el juez de la causa tomó en consideración que la forma de organización empresarial implicaba una realidad escindida para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y lesiva para la afiliación sindical pues no es posible el crecimiento sindical ante la división de la empresa en múltiples razones sociales.<sup>435</sup>

De otro lado, y por tratarse de un caso referido al sector del *retail*, es también destacable el caso del grupo Hites (2012), donde se concluye que el sindicato demandante podía negociar con la única empresa que conformaba el grupo de empresas e incorporar como socios a trabajadores de las distintas sociedades, sin perjuicio de cuál de ellas apareciera como empleador formal o de origen. En este caso, resultó determinante para dicha declaración judicial la verificación de la unidad económica, a partir de la actuación concertada de las

---

<sup>435</sup> “(...) Los derechos colectivos del sindicato demandante están per se afectados a partir de la pura constatación de que aquello que actúa en la vida económica con una pura dirección y con unos identificables y centralizados fines productivos, se presenta escindido para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores de esa realidad parcelada desde la dirección del propietario, en la división prohibida a ojo del instituto especial de tutela y, se manifiesta también, en episodios identificables que son lesivos para la membresía sindical, cuando de la mano de una decisión centralizada del conglomerado (ya desde la cabeza, ya desde las decisiones de consuno adoptadas en Chile por las cabezas de las sociedades) se produce en los hechos -y sin posibilidad de resistencia- una merma de dicha base, cuando se pone término durante 2010 a contratos de trabajo de trabajadores AMEC-CADE, finiquitados, indemnizados voluntariamente y recontratados en un proceso sin solución de continuidad por AIL, principalmente, y AMCHI.

Se lesiona así la membresía sindical, la fuerza negociadora del colectivo sindical al afectarse la posibilidad de crecimiento hacia quienes son naturalmente los socios pues son parte -sin perjuicio de las formas jurídicas con las que están vinculados contractualmente- de lo que en la voz de los testigos y en los hechos, es *One Amec*”. Sentencia de fecha 28.12.2011, Considerando Décimo Tercero, en causa RIT O-1601-2011, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Sindicato de Empresa de Profesionales de Cade Idepe con Amec International Ingeniería y Construcción Ltda. Y otras”. [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

distintas empresas del grupo en ámbitos propios del negocio como también en materia de recursos humanos y gestión.<sup>436</sup>

En ambos casos la aplicación de la doctrina de la unidad económica conlleva el reconocimiento de un ámbito de ejercicio de los derechos colectivos más allá de cada una de las empresas que conforman el grupo empresarial a efectos laborales.

En este escenario, en el presente capítulo se examinarán sentencias referidas al reconocimiento de los grupos de empresas a efectos laborales, en el período posterior a la publicación de la ley N°20.760 (2015-2018), utilizando criterios de búsqueda que permitieran acotar la cantidad de casos revisados, dado que una revisión preliminar de las bases jurisprudenciales del Poder Judicial respecto de dicho período arrojó una cantidad superior a 5.000 sentencias.<sup>437</sup> De

---

<sup>436</sup> “(...) Si bien, formalmente cada una de las demandadas son empresas distintas, aunque con importantes vínculos societarios, lo cierto es que en la realidad, en la práctica, actúan de forma concertada como una sola unidad o empresa, valiéndose de los mismos medios materiales e inmateriales, con miras a obtener un objetivo común, el que se consigue con el trabajo coordinado de cada una de estas empresas, las que realizan labores complementarias, cumpliendo así un ciclo único que tiene por objeto maximizar el rendimiento y las utilidades de la empresa, conformando así una sola empresa o unidad económica, en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo.

Que a este respecto cabe agregar que si bien, la estructura de holding o conglomerado que se pueda dar un grupo empresarial no importa necesariamente o no es por si sola sinónimo de la existencia de una unidad económica a efectos de la citada norma laboral, en la especie a través de las probanzas incorporadas se ha podido verificar la presencia de los elementos descritos en la norma, los que apuntan a una administración o dirección única, en que las distintas partes del total emplean los mismos medios con miras a conseguir un fin común, todo lo que, como se ha razonado previamente, ha sido acreditado en autos, por lo que el Tribunal tendrá por acreditada esta alegación de la demandante, efectuándose, en consecuencia, la declaración solicitada en autos”. Sentencia de fecha 07.09.2012, Considerando Séptimo, en causa 0-2017-2012, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Sindicato Comercializadora con Comercializadora S.A.”

[en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

<sup>437</sup> La búsqueda abierta de sentencias en bases jurisprudenciales del Poder Judicial también se dificulta debido a que solo se encuentra incorporada como criterio de búsqueda la materia “subterfugio” y no así los conceptos de “unidad económica” o “dirección laboral común”.

esta forma, se utilizó dicha base y aquella disponible en Thomson Reuters y luego se determinó orientar también la búsqueda de sentencias referidas al sector comercio en aquellas causas judiciales donde fueron solicitados informes de fiscalización por multirrut a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago<sup>438</sup>, conforme al inciso séptimo del artículo 3° del Código del Trabajo.

## **2. Descripción de sentencias de tribunales referidas a la existencia de dirección unitaria (período 2015-2018).**

Una primera aproximación a los casos resueltos por los tribunales laborales respecto de grupos de empresas nos lleva a que la aplicación de la ley N°20.760 ha sido en su mayoría frente a situaciones en que el trabajador busca mejorar las posibilidades de cobro de las prestaciones adeudadas al término de la relación laboral, argumentando la existencia de una relación laboral inserta en el marco de un grupo de empresas. De esta forma, se persigue la declaración de solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones laborales en relación con el término del contrato de trabajo para conseguir el cobro de remuneraciones e indemnizaciones luego del despido. Incluso, existen casos donde luego de sentencias definitivas por despido, en etapa de ejecución, se entablan acciones

---

<sup>438</sup> A tal efecto se utilizó una base de datos interna de la Unidad de Fiscalización de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que contenía el registro de causas en que fue solicitado informe de la Dirección del Trabajo, al tenor del artículo 3°, inciso séptimo, del Código del Trabajo, del período 2015-2018.



de declaración de la unidad económica para mejorar el posible cobro de lo adeudado en sede ejecutiva laboral<sup>439</sup>.

## **2.1. Contenido de la dirección laboral común.**

En los casos analizados, y siguiendo la línea jurisprudencial anterior a la publicación de la ley N°20.760, los tribunales laborales han realizado la declaración de existencia de un solo empleador en casos de grupos de empresas luego de un análisis crítico respecto de diversas manifestaciones de la dirección laboral común.

Es así como se ha considerado que la relación societaria entre las diversas empresas demandadas que denota una situación de control, la representación legal de todas ellas en manos de una persona y su administración y gestión en común, a través de un mismo software de gestión, mismos formatos de contratos de trabajo y mismos reglamentos internos, además de una misma persona encargada de los recursos humanos y como jefe administrativo, compartiendo todas ellas un domicilio común, implican elementos de dirección laboral común

---

<sup>439</sup> Véanse en este sentido Sentencia de fecha 15.09.2020, del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-4507-2014, caratulada "Herrera con Cencosud S.A."; y Sentencia de fecha 01.07.2015, del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-3925-2014, caratulada "Peña con SIC Calzados Verónica S.A." [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

que conllevan un funcionamiento en unidad acorde con la declaración de único empleador<sup>440441</sup>.

De otro lado, se ha establecido que la prestación de servicios de dos trabajadores en similares condiciones en un mismo domicilio comercial, correspondiente a un restaurante, bajo la contratación de dos empleadores diferentes pero relacionados, en cuanto sus representantes legales tienen lazos de parentesco, puede dar lugar a una dirección laboral común, pues se presentan dos realidades paralelas pero de similares características laborales, como casi idéntica remuneración y mismo lugar de prestación de los servicios<sup>442</sup>. En este

---

<sup>440</sup> "(...) Entre las demandadas existen relaciones de propiedad, control y administración que determinan su funcionamiento como unidad: todos los demandados conforman una unidad económica, una sola organización empresarial, que conforme lo ha descrito la doctrina y citado la propia sentencia impugnada, "se caracterizan porque las sociedades y/o personas individuales que los integran, aún siendo independientes entre sí desde una perspectiva formal, actúan sin embargo, con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar más de aquella pluralidad, una cierta unidad económica (Sergio Gamonal Contreras "La Libertad sindical y los Grupos de empresas", Revista Laboral Chilena N°91, noviembre de 2000, Págs.49 y siguientes.

Acorde a los antecedentes previamente descritos, no cabe sino concluir que existe una dirección laboral común ejercida por Pablo Varela Varas quien detenta el control de todas las sociedades demandadas, respecto de las cuales concurren además condiciones tales como la similitud y complementariedad de los productos o servicios que elaboran o prestan, razón por la cual esta Corte estima que se dan en la especie las condiciones que el artículo 3 del Código del Trabajo establece para considerar que existe una unidad económica". Sentencia de fecha 03.08.2016, de Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en N° Ingreso: 904-2016, que acoge recurso de nulidad del demandante en causa RIT O-5887-2015, caratulada "Pichulmán con Confecciones Gansta Ltda.", seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

<sup>441</sup> En sentido similar, véase Sentencia de fecha 11.10.2017, de Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en N° Ingreso: 1024-2017 que acoge recurso de nulidad del demandante en causa RIT O-4574-2016, caratulada "Cuevas con Comercializadora Nacional Ltda.", seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

<sup>442</sup> "(...) De otro modo no se explica la existencia de realidades paralelas entre dos trabajadores que cumplen similares funciones, percibiendo casi idéntica remuneración, en el mismo lugar, actuando una demandada como empleador respecto de uno (Monsalves Fuentes), y respecto del otro (Pérez Veloz) la empresa que habría cedido y transferido los bienes muebles y patentes necesarias para la explotación del negocio, en el año 2013, la que continua figurando en calidad de tal para efectos previsionales ante las instituciones correspondientes, circunstancias que se corroboran por el testigo Dino Andreotti Álvarez, al sostener que

caso, resultó un indicio de dirección laboral común que una de las sociedades demandadas pagó durante toda la relación laboral las cotizaciones previsionales de uno de los trabajadores demandantes, a pesar de no ser el empleador formal que figuraba en su contrato de trabajo.

En un caso similar, de empresas que comparten socios que tienen relaciones de parentesco y ejercen la actividad comercial en un domicilio común, se ha descartado la existencia de dirección laboral común, indicando que la dirección laboral comprende dos realidades propias del poder de mando, por un lado, el ámbito contractual referido a las decisiones de contratación, despido, reemplazo, permisos, etc. Y por otro, la potestad para organizar la forma en que se desarrollan los procesos de trabajo. Estos elementos no estaban acreditados, por lo que el juez de la causa descartó la declaración de único empleador respecto de las sociedades demandadas<sup>443</sup>.

---

*ambos representantes legales, además de hermanos son socios, unos es el dueño (Ricardo Queirolo), y el otro actúa como administrador (Juan Queirolo), de manera que se entienden suficientemente acreditados, los presupuestos establecidos en la norma señalada, declarándose que ambas demandadas, para efectos laborales, constituyen un solo empleador". Sentencia de fecha 01.03.2019, Considerando Sexto, del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-5557-2017, caratulada "Pérez c/ Sociedad Comercial". [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]*

<sup>443</sup> "(...) El concepto dirección laboral es omnicompreensivo de dos realidades propias de la potestad jurídica de mando del empleador: Una dice relación con las cuestiones inherentes a lo que podría llamarse estatuto contractual del trabajador restringido a cuestiones como decisiones de contratación y despidos, reemplazos; permisos, ejercicio de la potestad disciplinaria, organización de su descanso anual y diario; cuestiones administrativas generales, decisiones de capacitación, entre otras.

*Una segunda dimensión en la que se manifiesta la dirección laboral es en aspectos relacionados con los procesos de trabajo y alcanza al trabajo en ejecución.*

*Que no existe duda que cada una de las empresas demandadas consta de una personalidad jurídica determinada, según lo demuestran las escrituras sociales acompañadas y lo refleja el informe de la Dirección del Trabajo, que según el mismo fue detallado en el motivo sexto letra f) de esta sentencia. Que*

En este caso, resalta la opción del juez en cuanto a declarar que la responsabilidad por las obligaciones laborales a propósito del despido de los actores es solidaria, por la vía de considerar a los empleadores demandados como coempleadores, ante la falta de acreditación del elemento de dirección laboral común.

Por otra parte, ha existido claridad que sólo puede existir dirección laboral común si primeramente existe una relación o vinculación societaria que denote la existencia de un grupo de empresas; en este sentido se ha descartado la declaración de un solo empleador tratándose de dos empresas independientes, que no están vinculadas y que únicamente tuvieron en común que el representante legal de una de ellas fue anteriormente gerente de ventas de la otra empresa demandada<sup>444</sup>.

---

*si bien ambas sociedades demandadas registran el mismo domicilio, Miraflores 1717 y 1721 Renca, y que ambas explotan el mismo giro, y las modificaciones sociales han dejado a cargo de ambas a Hanz Guerman Rodríguez, estos hechos no son suficientes para acreditar la dirección laboral común, por cuanto el resto del contenido del informe sólo detalla que funcionaba ferretería Miraflores, pero registra timbraje ante el servicio el año 2015, y actualmente formalmente los trabajadores tienen contrato de trabajo con Ferretería San Sebastián, el mismo informe acompaña una fotografía del local donde solo se señala la sigla FERRETERIA INDUSTRIAL y la sola circunstancia de tratarse de sociedades de propiedad de Hanz Guerman Rodríguez, no permite configurar el elemento distintivo denominado dirección laboral común, sino que ferretería San Sebastián asumió el giro de Miraflores, y por lo mismo se acogerá la petición subsidiaria de declararlas coempleadoras, debiendo responder de las obligaciones que ordena pagar esta sentencia, pero solo las personas jurídicas y no las personas naturales". Sentencia de fecha 29.12.2017, Considerando Décimo Tercero, en causa RIT 0-325-2017, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada "Bello c/ Guerman". [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]*

<sup>444</sup> "(...) asunto que no es suficiente para obtener la declaración a la que alude el artículo 3 del Código del Trabajo.

*Además, analizada la nómina de los socios originales de la empresa demandada Juguetes Festival Kayser S.A., no tiene relación alguna con el señor Osorio de la Puente, por lo que no se advierte la existencia entre ellas de un controlador común.*

Por último, merece destacarse que en variadas ocasiones los tribunales han declarado la existencia de un solo empleador para efectos laborales en casos de grupos de empresas, en base a la presunción prevista en el artículo 453, inciso tercero, del Código del Trabajo; así, ante la no comparecencia del absolvente de alguna de las empresas demandadas o de todas ellas, junto a otros medios de prueba, llevan al tribunal a la convicción de que se trataba de un único empleador. En estos casos, el informe de fiscalización solicitado por el tribunal a la Dirección del Trabajo resultó determinante para acreditar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, por lo que, si en este se constatan indicios de un empleador único, se facilita la labor del juez ante la incomparecencia del o los demandados, con objeto de verificar las circunstancias pertinentes para la declaración de un solo empleador, conforme al artículo 3 del Código del Trabajo<sup>445</sup>.

---

*De esta manera, este tribunal pudo advertir que las dos empresas no tienen una dirección laboral común, todo lo cual lleva a que este tribunal deseche esta pretensión de la parte demandante".* Sentencia de fecha 15.09.2017, Considerando Décimo, en causa RIT O-6753-2016, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada "Urta c/ Comercializadora Nacional Ltda." [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

<sup>445</sup> En este sentido véanse Sentencia de 22.12.2017, Considerando Décimo Cuarto, en causa RIT O-7139-2016, caratulada "Muñoz c/ FGM Arome et Beauty S.A.", Sentencia de 19.08.2015, Considerando Quinto, en causa RIT O-4835-2014, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo, caratulada "Illanes c/ Lagos" y Sentencia de fecha 23.07.2018, Considerando Décimo, en causa RIT O-7415-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada "Aceituno c/ Dry Grass S.A." [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

## **2.2. La dirección laboral común en su relación con el vínculo de subordinación y dependencia.**

Tratándose del caso de una trabajadora que desempeñó labores en informalidad o en base a honorarios y demandó a su empleador para que se declarara la existencia de relación laboral; obteniendo sentencia favorable que no pudo hacer cumplir en cuanto al pago de las prestaciones adeudadas, y que luego demandó a dicho empleador formal y a otra empresa que estaría relacionada con aquella; el tribunal se pronunció específicamente sobre la relación existente entre el concepto de dirección laboral común y el vínculo de subordinación y dependencia.

En este caso, el tribunal desechó la demanda de declaración de único empleador y subterfugio, ante la falta de acreditación de un controlador común con poder de mando sobre las unidades productivas involucradas, considerando que el elemento de la dirección laboral común es imprescindible para dar lugar a la declaración de único empleador, cuestión que no ocurrió en el caso concreto, lo que imposibilita al tribunal analizar los indicios que, concurrentes con aquella, configuran la nueva figura legal<sup>446</sup>.

---

<sup>446</sup> "(...) Previo al análisis de la prueba aportada es necesario indicar que la doctrina es conteste al asentar que el principal requisito para que dos o más empresas sean consideradas un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la dirección laboral común, para lo cual debe estarse a quien

Conforme al razonamiento del juez en este caso, la dirección laboral común es un elemento imprescindible para la declaración de un único empleador<sup>447</sup>, que se configura más allá del vínculo de subordinación y dependencia que puede tener el trabajador con el empleador formal, en el ámbito de la realidad organizacional de la empresa. En un sentido similar, han resuelto diversas Cortes de Apelaciones al rechazar recursos de nulidad contra sentencias de tribunales laborales que declararon la existencia de un único empleador, fundados en una errónea aplicación del artículo 3 del Código del Trabajo; al efecto, se indica que no se trata de dilucidar si existió una relación laboral entre el trabajador demandante y una de las empresas, o que por no existir dicha relación de subordinación y dependencia no puede acreditarse la unidad económica<sup>448</sup>.

---

*ejerce la facultad organizacional de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa se individualiza, de forma tal que la dirección laboral común constituye el elemento imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador con el que no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia, sino que además a la búsqueda de otros elementos que caracterizan la realidad organizacional empresarial. Una vez determinada la existencia de esta dirección laboral común es necesario remitirse a la búsqueda de otros elementos de carácter indiciaria o indicativo tales como similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia de un controlador común, es decir, la existencia de una persona o grupo de personas que tiene facultad o poder de administración determinando las políticas laborales, las decisiones de contratación o despido, ejercicio facultades disciplinarias, determinación de tiempo de trabajo, remuneraciones etc.”.* Sentencia de fecha 17.08.2018, Considerando Sexto, en causa RIT O-5708-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Córdova c/ Comercial Tapia y Cía. Ltda.” [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

<sup>447</sup> En la misma línea, véase Sentencia de fecha 11.02.2019, Considerando Décimo Tercero, en N° Ingreso: 634-2018, seguido ante Itma. Corte de Apelaciones de Concepción, caratulada “Esparza c/ Comercializadora Minerales Americanos S.A. y otros” [en línea] [https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?\\_id=1575029499230](https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?_id=1575029499230) [consulta: 29.11.2019]

<sup>448</sup> Véase Sentencia de fecha 27.04.2018, Considerando Décimo Cuarto, en N° Ingreso: 53-2018, seguido ante Itma. Corte de Apelaciones de Valdivia, caratulada “Sindicato de empresa Comercial Socoepe S.A. c/

### 2.3. La declaración de unidad económica es posible respecto de empresas en procedimiento concursal.

Otro aspecto que ha sido abordado por la jurisprudencia laboral es la circunstancia que una de las empresas del grupo o todas ellas se encuentren en insolvencia y acogidas a un procedimiento concursal.

Es así como, se concluye que no obsta a la declaración de un empleador único conforme al artículo 3 del Código del Trabajo el hecho que las demandadas se encuentren el procedimiento concursal, mientras logre acreditarse la existencia de indicios de dirección laboral común, como que las sociedades demandadas tenían una dirección común a través de un mismo gerente general, poseían un mismo domicilio, formaban parte de una misma cadena productiva, tenían los mismos supervisores, jefes y superiores jerárquicos y una misma gestión de los recursos humanos, mientras estuvo vigente la relación laboral de

---

Cooperativa Eléctrica Paillaco Ltda. Y otros”; [en línea] [https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?\\_id=1569267431634](https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?_id=1569267431634) [consulta: 23.09.2019]; Sentencia de fecha 02.04.2018, Considerando Sexto, en N° Ingreso: 582-2017, seguido ante Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, caratulado “Sindicato de Trabajadores de empresas Entel Servicios Empresariales con Empresa Nacional de Telecomunicaciones” [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020] y Sentencia de fecha 15.07.2019, Considerando Décimo Primero, en N° Ingreso: 336-2019, seguido ante la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, caratulado “Caroca c/ Comercializadora Hacienda Curacaví Ltda.”, que señala: “Así las cosas, no es un requisito para la declaración de unidad económica la existencia de trabajadores bajo su dependencia en una de las empresas”. [en línea] [https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?\\_id=1575029439672](https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?_id=1575029439672) [consulta: 29.11.2019]



los trabajadores demandantes y antes de entrar en procedimiento concursal de liquidación<sup>449</sup>.

Se concluye así, en base a dichos elementos, que las dos sociedades demandadas debían considerarse como un solo empleador<sup>450</sup>.

La particularidad que se suscita en este caso es que, conforme al numeral segundo del inciso tercero del artículo 507 del Código del Trabajo, el juez realiza una especial declaración que, atendido que las demandadas se encuentran en procedimiento concursal de liquidación, ambos liquidadores deberán considerar los patrimonios actuales de estas como uno solo, como medida concreta a adoptar en su calidad de empleador único para efectos laborales y previsionales; ello, sin perjuicio de la verificación de las acreencias que correspondan a los trabajadores en el procedimiento concursal antes señalado, las que los respectivos liquidadores deberán pagar conforme a las normas de prelación de créditos<sup>451452</sup>.

---

<sup>449</sup> Véase Sentencia de fecha 22.10.2018, Considerando Undécimo, en causa RIT O-5245-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo, caratulada “Sindicato c/ Moletto Hnos. S.A.” [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 29.11.2019]

<sup>450</sup> “(...)Al tener una dirección laboral común, y por haber concurrido a su respecto condiciones de necesaria complementariedad de los productos y servicios que elaboraban y prestaban, en la forma prescrita en el motivo precedente, formando parte de una misma cadena productiva, en donde cada una era necesaria para la consecución del producto final, existiendo entre ellas un controlador común como lo fue Moletto Hermanos S.A. Manufacturas Textiles, Rut 90.914.000-5, por lo que deberán responder solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos de trabajo individuales o de los instrumentos colectivos”. *Ibidem*, Considerando Duodécimo.

<sup>451</sup> *Ibidem*. Numeral I, Parte Resolutiva de la Sentencia.

<sup>452</sup> Respecto de las mismas empresas, véase también Sentencia de fecha 24.09.2018, en causa RIT O-6138-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo, caratulada “Sindicato c/Moletto Hnos. S.A.” [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 29.11.2019]

#### **2.4. La declaración de unidad económica en caso de relaciones laborales vigentes. Casos originados por demandas interpuestas por sindicatos.**

El inciso final del artículo 3 del Código del Trabajo, incorporado mediante la ley N°20.760, establece los efectos que la declaración de un solo empleador tiene para la libertad sindical y la negociación colectiva. Dicha norma señala que los trabajadores de todas las empresas que forman parte del grupo de empresas y que son consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes. Así también, podrán negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas y en caso de que se trate de un sindicato interempresa, será obligatorio para el empleador negociar colectivamente con dicha organización.

Este efecto de la declaración judicial de único empleador, en casos de grupos de empresas, se traducirá en la parte resolutive de la sentencia respectiva. En ella se debe considerar la expresión de las medidas concretas a que está obligado este nuevo tipo de empleador para materializar su calidad de tal, lo que supone que el juez conoce de una demanda declarativa cuyo especial objeto es obtener la declaración de único empleador. En dicho caso, la pretensión se basa en relaciones laborales en curso respecto de los trabajadores involucrados en el grupo empresarial.

A diferencia de los casos analizados con anterioridad, donde uno o varios trabajadores demandaron la declaración de único empleador en conjunto o en subsidio de otras pretensiones referidas a la improcedencia o injustificación del despido, en los casos donde los sindicatos han buscado establecer que diversas empresas conforman un solo empleador por tratarse de un grupo de empresas a efectos laborales, se ha buscado ampliar y mejorar el escenario para la autonomía sindical y el ejercicio del derecho a negociación colectiva.

Es así como un sindicato de empresa demandó a su empleador, alegando que este conformaba un grupo empresarial dedicado al giro de la fabricación, comercialización, importación y exportación de productos textiles, el que estaba compuesto por cuatro sociedades cuyos giros comerciales eran complementarios, compartiendo el mismo representante legal y el mismo domicilio. Asimismo, se indica en la demanda que todas las empresas demandadas mantenían una estructura gerencial común, así como también jefaturas intermedias contratadas por una de ellas para el desempeño en las distintas sociedades, y una misma estructura de administración y finanzas, lo que permitía dar soporte común de contabilidad, facturación, finanzas e inventarios y remuneraciones para todas sociedades del grupo. A estas circunstancias se sumaba que una de las sociedades, de giro inmobiliario, es propietaria del inmueble en que funcionan todas las demás.

Valga indicar que, en este caso, las empresas demandadas solo contestaron la demanda, pero no comparecieron a la audiencia de juicio, por lo

que el juez aplicó el apercibimiento contemplado en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, al solicitarse por la parte demandante la prueba confesional de los representantes legales de las sociedades involucradas. Junto con ello, el tribunal ponderó la prueba documental acompañada por la parte demandante, y la prueba testimonial de la misma, probanzas que resultaron determinantes para establecer indicios de dirección laboral común<sup>453</sup>.

Con todos los antecedentes recabados, finalmente el juez acogió la demanda interpuesta por el sindicato, declarando que todas las empresas

---

<sup>453</sup> En este sentido, el juez señaló que “(...) este tribunal pudo advertir junto a la declaración de los dos testigos de la demandante, quienes dan cuenta en la práctica de una confusión de roles y que permite establecer que en la práctica estas 4 empresas operan como unidad económica y que se relacionan con los trabajadores actuando como una sola unidad tanto así que las demandadas se individualizan con una dirección laboral común de Camino a Melipilla 10.600, Maipú”.

Asimismo, logra establecer la existencia de un controlador común y que “(...) existe una estructura gerencial común, un mando laboral común, de acuerdo al organigrama aportado por la parte demandante, donde se da cuenta de una misma estructura gerencial para todas las sociedades y las liquidaciones de remuneraciones en el contrato de trabajo, del cual también da cuenta la prueba documental de la parte demandante y la testimonial aportada por ésta, que en definitiva determina que la toma de decisiones al respecto estaban tomadas por el Gerente General doña Victoria Izurieta, y en este caso también es posible entender que las demandadas operan como una sola empresa para efectos de relacionarse con los trabajadores para diversas actividades de orden doméstica dentro de la empresa como también para actividades de navidad o la emisión de información institucional, conforme se ha razonado conforme a la prueba documental aportada por la parte demandante, en torno a informativo pluralista que dan cuenta de tal circunstancias. A lo anterior se le agrega la declaración de los dos testigos de la parte demandada, que dan cuenta del lugar común de desarrollo de funciones, de actividades comunes que se realizaban por todas las empresas en el mismo local de Camino a Melipilla 10600, comuna de Maipú”.

Finalmente, el juez de la causa razona en el sentido que “(...) es posible dar por acreditada la existencia de unidad económica, reforzando la tesis además en torno a que Inmobiliaria Caffarena S.A. es la empresa encargada de facilitar todos los inmuebles a las demás empresas, y que simplemente existe una distribución de funciones a través de los diversos giros, pero en definitiva se encuentran todos entrelazados a través de un controlador común y un mando laboral común. Y en ese sentido Caffarena S.A. es la empresa que maneja los inmuebles, razón por la cual el Tribunal estima que con toda la prueba rendida en autos, es posible dar por justificada la existencia de los presupuestos para acceder a la demanda, en el entendido señalado en el artículo 3 del Código del Trabajo”.

Sentencia de fecha 09.08.2016, Considerando Quinto, en causa RIT O-2482-2016, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tejidos Caffarena c/ Caffarena S.A.” [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 29.11.2019]

demandadas constituían un solo empleador para efectos laborales y previsionales, por lo que debían responder solidariamente por las obligaciones laborales emanadas de la ley, de los contratos individuales o colectivos, que los trabajadores de todas las empresas demandadas podían constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantenerse o afiliarse a los existentes y que los mismos podían negociar colectivamente con todas y cada una de las demandadas<sup>454</sup>.

En otro caso de similares alcances, un sindicato de empresa demandó a su empleador, y a otras 15 empresas, dedicadas al giro de producción y comercialización de productos vitivinícolas y de bebidas de fantasía y otros, con objeto que el tribunal declarara que mediante subterfugio dichas empresas provocaron la pérdida de los derechos colectivos de los trabajadores. Se señala que concurría una sola dirección laboral respecto de ellas, pues tenían domicilios idénticos o en un mismo edificio o propiedad; además desde el año 2015 se venía desarrollando un proceso de unificación de nombre o imagen para generar una identidad a nivel global, donde a contar del 1° de enero de 2016 la empleadora formal, Comercializadora Peumo, adopta el nuevo nombre e imagen como VCT Chile. De otro lado, las empresas demandadas compartían algunas de ellas el área de recursos humanos, sus jefaturas y dependientes; reconociéndose sus

---

<sup>454</sup> De las empresas demandadas, tres de ellas recurrieron de nulidad contra la sentencia definitiva, recursos rechazados por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en N° Ingreso: 1756-2016. Posteriormente, la Corte Suprema declaró inadmisibles los recursos de unificación de jurisprudencia interpuestos por las mismas, en N° Ingreso:101.726-2016. [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 29.11.2019]

relaciones en la Memoria anual de Viña Concha y Toro. Todo lo cual se acreditaría, además, debido al traspaso de trabajadores de una sociedad a otra.

En este caso en particular, merece destacarse que el objeto de la demanda fue lograr constituir una sola organización sindical que agrupara a todos los trabajadores respecto de las 15 empresas demandadas como un solo empleador.

En dicho juicio, las demandadas contestaron la demanda negando la existencia de una dirección laboral común alegando que manejaban sus negocios con independencia y no tenían vinculación a efectos laborales, aportando ambas partes abundante prueba documental y testimonial, que el tribunal ponderó latamente para determinar las relaciones societarias que existían entre las empresas del grupo.

De esta forma, el magistrado determinó que la empresa matriz Viña Concha y Toro S.A., otorgaba una serie de beneficios a sus trabajadores, especificados en un folleto informativo denominado “Beneficios Concha y Toro”, por el área de calidad de vida, con distintos tipos de asesoría. Seguros, convenios de salud, convenios en instituciones financieras, en lugares de esparcimiento, en recintos deportivos, para navidad, cumpleaños y otras celebraciones.

Dichos beneficios se otorgaban de forma transversal tanto para trabajadores de dicha empresa como para aquellos contratados por el empleador formal, Comercial Peumo Ltda. Asimismo, el juez estableció que “(...) existe un código de ética y conducta que se aplica y exige cumplimiento, aplicable tanto

para dependientes de Viña Concha y Toro S.A., como para las empresas filiales<sup>455</sup>. A ello se sumaba que existía un manual de inducción corporativa, en el que presentaba un mismo número telefónico, con anexos para la mesa central, respecto de la empresa asociada al sindicato, Comercial Peumo, y otras dependencias, en el cual existía mención a las distintas sociedades filiales y, especialmente, que dicha empresa era la encargada de vender todos los productos del *holding* Concha y Toro.

Luego de describir dichos elementos, el juez de la causa manifiesta que, al tenor del artículo 3 del Código del Trabajo, “(...) deben examinarse dos aspectos fundamentales, uno relativo a la existencia de vinculaciones propietarias entre las sociedades demandadas y otro relativo a vínculos en ámbitos de la gestión”<sup>456</sup>.

Conforme a dicha distinción, concluye que existe un grupo de empresas o holding denominado Viña Concha y Toro, compuesto por la empresa matriz Viña Concha y Toro S.A. y 11 empresas filiales<sup>457</sup>. Así también establece que todos los giros sociales de las empresas indicadas tenían relación con la industria vitivinícola, ya sea porque se trataba de empresas poseedoras de viñedos destinados a la producción, elaboración y venta de vinos en sus distintas variedades y cepas, producidos a lo largo del país en los distintos valles que

---

<sup>455</sup> Sentencia de fecha 17.02.2017, Considerando Décimo Quinto, en causa RIT O-1383-2016, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Villagrán c/ Comercial Peumo Ltda.” [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 23.09.2019]

<sup>456</sup> *Ibíd.* Considerando Décimo Sexto.

<sup>457</sup> *Ibíd.* Considerando Vigésimo Segundo.

mantiene Concha y Toro S.A, o porque eran sociedades de inversión o de distribución, que servían como vehículo o canal para desarrollar el negocio o gestionar la producción de los viñedos<sup>458</sup>. En el ámbito de la gestión, el juez determinó que la empresa matriz adoptaba políticas para todas sus filiales que implicaban una actuación coordinada<sup>459</sup>.

En cuanto a alegación de subterfugio, el magistrado la descartó por la inexistencia de probanzas que permitieran establecer una finalidad espuria en la actuación empresarial para eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales con los trabajadores<sup>460</sup>.

Finalmente, y en relación con la pretensión específica de la parte demandante en orden a reconocer plena libertad sindical en el marco del grupo de empresas demandado, para lograr tener una sola organización sindical, se estableció que las sociedades demandadas debían permitir la creación de organizaciones sindicales y el ejercicio de derechos laborales de forma transversal, lo que debía cumplirse a través de la suscripción de un anexo

---

<sup>458</sup> *Ibíd.* Considerando Vigésimo Tercero.

<sup>459</sup> *"(...) Se ha establecido que Viña Concha y Toro S.A. adopta políticas para todas sus filiales en ámbitos propios de la gestión. En tal sentido a todas ellas se les aplica un código de ética; sus dependientes tienen la posibilidad de acceder a beneficios que otorga la matriz, se les exige el cumplimiento de normas en materia de desarrollo sustentable y calidad.*

*Todos los anteriores dicen relación con ámbitos propios de la gestión".* Considerando Vigésimo Quinto.

<sup>460</sup> *"(...) No existen probanzas que permitan asentar que la configuración societaria que se ha dado este holding haya tenido finalidades espurias tendientes a enervar el ejercicio legítimo de los derechos laborales, individuales y/o colectivos de sus trabajadores o de seguridad social. Tampoco que se haya pretendido crear confusión u ocultar patrimonio, respondiendo en consecuencia a las exigencias propias del mercado y del desarrollo de la industria.*

*En razón de lo anterior, se desestimará la configuración de cualquier hipótesis de ilícitos de subterfugio alegados".* Considerando Vigésimo Sexto.



contractual con los trabajadores, dentro de 60 días hábiles desde que la sentencia estuviera ejecutoriada<sup>461</sup>.

Este caso no solo resalta por la cantidad de empresas involucradas (12) y el nivel de integración económica alcanzado por todas ellas, sino que también por el efecto que puede producir para las relaciones laborales colectivas con dichas empresas lograr la declaración de único empleador con miras a la constitución de una sola organización sindical, de carácter de empresa, que podría representar a todos los trabajadores involucrados en el grupo empresarial<sup>462</sup>.

Si bien se trata de dos casos que dan cuenta de grupos de empresas de carácter fisiológico, esto es, alejados de las figuras de fraude laboral, ambos se refieren a una realidad económica tendiente a la integración económica vertical. En el primer caso, con presencia del elemento de parentesco como rasgo común en el ámbito gerencial de las empresas involucradas. En el segundo caso, con un alto grado de diversificación en la explotación del giro comercial de la

---

<sup>461</sup> La parte resolutive del fallo establece: “(...) deberán con el carácter de único empleador que se reconoce, permitir la generación de organizaciones colectivas y el ejercicio de los derechos laborales propios de estas con carácter transversal a las mismas conforme al artículo 3° del Código del Trabajo.

Para dar viabilidad a lo anterior se deberá actualizar el contrato de trabajo, consignando en un anexo contractual, que deberá ser entregado para la firma de sus trabajadores, dentro de un término de 60 días hábiles desde que la presente sentencia se encuentre ejecutoriada, que para efectos laborales Viña Concha y Toro S.A.; Comercial Viña Canepa S.A.; Viña Maicas del Limari Limitada; Viñedos Los Robles S.p.A.; Viña Cono Sur S.A.; Viña Cono Sur Orgánico S.p.A.; Inversiones VCT Internacional S.p.A.; Comercial Peumo. Ltda., Exportadora y Comercial Viña Maipo S.p.A., Inversiones Cocha y Toro S.p.A., Sociedad Transportes Viconto y Bodegas y Viñedos Quinta Maipo S.p.A., constituyen un único empleador.

<sup>462</sup> Las empresas demandadas recurrieron de nulidad contra la sentencia definitiva, recursos rechazados por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en N° Ingreso:281-2017. [en línea] [https://westlawchile.cl/maf/app/delivery/offload/get?\\_id=1569267513540](https://westlawchile.cl/maf/app/delivery/offload/get?_id=1569267513540) [consulta: 23.09.2019]

producción y comercialización vitivinícola, donde la actividad de la matriz y sus filiales no solo abarca todo el ciclo productivo, sino que la comercialización y producción de productos derivados y relacionados, como la comercialización de otras bebidas alcohólicas y no alcohólicas, y la venta de servicios asociados al mundo del vino (circuito turístico).

Por último, merece destacarse que solo en el segundo caso existió como indicio el traspaso de trabajadores entre las distintas empresas que conformaban el grupo empresarial.

**3. Descripción de sentencias de tribunales que abordan la figura prevista en el artículo 507 del Código del Trabajo, en relación con la simulación y subterfugio laboral. (período 2015-2018).**

Uno de los aspectos novedosos de la ley N°20.760 fue el establecimiento de una especial infracción laboral en casos de grupos de empresas de carácter patológico o que implicarán una figura defraudatoria de los derechos laborales de los trabajadores. Es así como el artículo 507 del Código del Trabajo establece como requisito de la sentencia definitiva en casos de declaración de único empleador, la determinación de si la alteración de la individualidad del empleador se debió o no a simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el

cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención.

Si el juez así lo determina, debe señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales.

En cuanto al concepto de subterfugio, el inciso cuarto del mismo artículo señala que se refiere a cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La modificación introducida por la ley se traduce en la exigencia de mala fe, lo que conlleva la configuración y prueba de una intencionalidad orientada a eludir el cumplimiento de las obligaciones respecto de los trabajadores. Este componente subjetivo permite establecer una diferencia respecto de las figuras asociadas al grupo de empresas de carácter fisiológico; conforme dicha distinción, aquellos casos donde la dirección laboral común se produce sin un objetivo particularmente elusivo vendrían a configurarse un grupo de empresas

de carácter fisiológico, constatado a través del cumplimiento de los presupuestos del artículo 3 del Código del Trabajo.

Por otra parte, resalta que las figuras elusivas descritas solo pueden sancionarse en caso de grupos de empresas, esto es, a propósito de la declaración de un empleador único, por lo que fuera de dichos casos no existe acción que impetrar para la sanción de dichas conductas.

Ahora bien, considerando la dificultad probatoria que implica para el trabajador la acreditación de la simulación o el subterfugio en cuanto a la mala fe del sujeto activo de la conducta que los configura<sup>463</sup>, es esperable que los casos de grupos de empresas de carácter patológico sean una realidad minoritaria.

Sin perjuicio de ello, de los casos examinados en que el tribunal declaró la ocurrencia de subterfugio demuestran que a través de la prueba indiciaria se facilita la constatación de situaciones elusivas de grandes consecuencias desfavorables para los trabajadores.

Es así como, se examinó el caso de un trabajador dependiente de una empresa comercializadora que ejercía labores como vendedor y que renuncia a la misma por diversos incumplimientos laborales, demandando al grupo de empresas en que dicho empleador formal se insertaba para el pago de las

---

<sup>463</sup> Sobre la discusión referida a si se trata de figuras de tipo objetivo o subjetivo, Véase PALAVECINO, Claudio. "La simulación y el subterfugio Laborales". En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, N°7, 2013, pág. 17. [en línea] <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42874/44820> [consulta: 25.08.2020]

prestaciones adeudadas luego del término del contrato de trabajo. En este caso, el juez logró establecer a través de prueba documental, y testimonial, además de la presunción legal establecida en el artículo 454 del Código del Trabajo, que existieron maniobras fraudulentas para dejar sin patrimonio al empleador formal del trabajador demandante. Para efectuar la declaración de un solo empleador en base a una figura de subterfugio consideró especialmente la acreditación de malas prácticas, al ordenar a una trabajadora que prestaba servicios para todas las demandadas, traspasar a otra empresa todos los recursos que ingresaban a la sociedad que actuaba como empleadora formal, perjudicando con ello los créditos tanto de los trabajadores con contrato vigente como de aquellos que ya no prestaban servicios. A ello se sumó la poca claridad en cuanto al domicilio donde operaba el ente controlador y la multitud de domicilios que se acreditaron respecto del empleador formal<sup>464</sup>.

---

<sup>464</sup> “(...) La unidad económica entre las tres primeras empresas que fueron fiscalizadas se encuentra acreditada no solo con la información que arroja el informe de fiscalización que da cuenta de un domicilio común e identidad societaria entre las tres, sino también con la circunstancia de poseer una apoderada común, la señora Magaly y la confusa y bien entramada circunstancia de prestarse servicios recíprocos, a través de arrendamientos no acreditados y dividiendo en consecuencia los giros convenientemente a objeto de hacerlos complementarios y solo una de ellas manteniendo personal contratado, lo que a todas luces resulta inverosímil, lo que viene a confirmar que constituyen una sola empresa. A mayor abundamiento y sin que ninguna de ellas haya siquiera contestado la demanda y en el caso de los representantes legales de Transportes e Inmobiliaria siquiera presentarse a declarar, se harán efectivos los apercibimientos además en este punto dando por efectivos los hechos y solicitudes efectuadas por el demandante. La vinculación de CEP y Ferretería en esta unidad económica se encuentra acreditada igualmente primero porque la segunda de las empresas desde siempre ha confundido su logo y correos institucionales con la de Comercializadora como se desprende de los documentos analizados precedentemente constatándose una confusión en lo que dice relación con las direcciones laborales y demás efectos que ello conlleva, además de finalmente compartir en los hechos el mismo domicilio que las otras tres como da cuenta la certificación receptorial. Esta unidad laboral común se mantiene incluso luego de la cesión hecha a la empresa CEP primero por la sola circunstancia de ser parte del grupo, el que adquiere, también y razonablemente, es parte del mismo, es decir no solo se adquiere una empresa se adquirió en los hechos un grupo de empresas

En este caso, la conducta reprochada por el tribunal consistió en la determinación de dejar sin recursos económicos a la empresa donde formalmente se desempeñaba el trabajador, para lo cual se dio instrucción a una trabajadora de traspasar a la empresa controladora todos los recursos que ingresaren a dicha empresa, con lo que se afectó su patrimonio en desmedro del trabajador demandante, que ve impedido el cobro de las indemnizaciones correspondientes por el término de su contrato de trabajo.

---

*que no solo están relacionadas sino que son la misma cosa para efectos laborales y segundo porque el documento 12 no deja duda alguna acerca de la conclusión arribada pues se observa que la empresa adquirente es la controladora pues da directrices sobre remuneraciones, ventas, como actuar frente a los proveedores, a que empresa van los dineros, lo que dista de lo declarado por el señor Alaniz en cuanto a que en la asesoría se crea una especie de directorio ficticio entre la mandante y los asesores para que las decisiones sean tomadas en forma seria. Lo expuesto permite también corroborar lo declarado por los testigos de la demandante en el sentido que ya desde diciembre de 2015 se sabía que llegarían nuevos socios y que desde marzo estos nuevos socios daban instrucciones y que los negocios tenían que pasar por decisión de ellos. Esta conclusión permite desvirtuar la hipótesis de cesión por pago pendiente de honorarios de Comercializadora a CEP, además de ya resultar dudoso que una empresa de asesorías se haga cargo de una Ferretería. Conforme lo expuesto se dará lugar a la unidad económica solicitada, desestimándose la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por estas demandadas. Que en este contexto la solicitud de subterfugio será acogida, pues el documento 12 da cuenta de malas prácticas al ordenar a Magaly (finalmente trabajadora para todas las demandadas) traspasar a CEP todos los recursos que ingresen por Comercializadora, perjudicando con ello los créditos tanto de los trabajadores aun con contrato vigente como los que ya no prestan servicios ahí como el demandante. La poca claridad finalmente de donde opera este controlador (domicilio) es también un elemento determinante para configurar la hipótesis del artículo 507 al igual que la multitud de domicilios que aporta Ferretería. En la especie el demandante se ha visto privado del pago de las prestaciones que fueron reconocidas por Comercializadora en la instancia administrativa, pues como consecuencia de la instrucción dada por el señor Dabadie no existe donde cobrar y por otro lado las demás prestaciones que se le adeudan ha debido incurrir en gastos y contratar asesoría porque tampoco tiene por qué saber a qué razón social debe dirigir su acción o más bien saber que la división de las empresas y la ocultación, lo perjudicaría de esta manera, configurándose en consecuencia el tipo descrito en el número 3 de la referida disposición. Se lo condenará en consecuencia a las multas indicadas en el referido artículo como se determinará en lo resolutive del presente fallo". Sentencia de fecha 21.03.2017, Considerando Sexto, en causa RIT O-5435-2016, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada "Urrea c/ Comercializadora Nacional Ltda." [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]*

Resulta evidente entonces la maniobra de descapitalización respecto de una empresa filial, que perjudica a los trabajadores en cuanto impide el pago de las prestaciones reconocidas por el empleador formal<sup>465</sup>.

En otro caso de similares características, la figura elusiva se configuró por la disminución de capital del empleador formal producida por el aporte del inmueble de su propiedad en el cual funcionaba a otra empresa relacionada, creada a tal efecto. Es así como una trabajadora que desempeñaba labores como vendedora y jefa de tienda demandó por despido injustificado, indebido e improcedente por haber sido separada de sus funciones por no presentarse a trabajar en circunstancias que se encontraba con licencias médicas reiteradas desde tiempo prolongado y con conocimiento del empleador. Asimismo, demandó la declaración de unidad de empleador para efecto del pago de las indemnizaciones que correspondieren.

El tribunal estableció que existían elementos suficientes para configurar un empleador único y el subterfugio demandado, a partir de la constatación de hechos realizada por la Inspección del Trabajo, que denotaba la existencia de propiedad familiar en las sociedades involucradas, complementación en cuanto al giro social y un mismo representante legal. A lo que se sumaba la creación de una sociedad con la finalidad de materializar el traspaso del bien inmueble donde

---

<sup>465</sup> Parte de las empresas demandadas recurrieron de nulidad contra la sentencia definitiva, recursos rechazados por la Il. Corte de Apelaciones de Santiago en N° Ingreso:704-2017. [en línea] [https://westlawchile.cl/maf/app/delivery/offload/get?\\_id=1569267613350](https://westlawchile.cl/maf/app/delivery/offload/get?_id=1569267613350) [consulta: 23.09.2019]

operaba la empresa, lo que el tribunal estimó con subterfugio por ocultamiento de patrimonio.<sup>466467</sup>.

Por último, merece destacarse otro caso en que el tribunal laboral estableció la existencia de subterfugio por la disminución fraudulenta del patrimonio del empleador formal, en desmedro del cobro de prestaciones debidas

---

<sup>466</sup> El tribunal, en este caso, luego de analizar prueba documental, confesional y testimonial, estableció que “(...) la prueba concordante allegada por la demandante es múltiple y suficiente sobre la existencia de unidad de empleador y subterfugio. El informe de la Inspección del Trabajo (Fiscalización 462) allegado al proceso confirma la presencia predominante de propiedad familiar en ambas sociedades sirviendo de sociedad enclave de ambas demandadas Macarena Rivera y Cía Limitada; concurriendo a la propiedad a través de sociedades o personalmente, compareciendo Macarena, Hernán y Cristóbal, todos Concha Rivera y María Macarena Rivera Grhonet (madre de los primeros según Macarena Concha en declaración testifical), el uso del mismo domicilio (Alonso de Córdova 2525, Vitacura), la complementación de objeto social para la explotación del giro, apareciendo la testigo Macarena Concha que tiene facultades de representación de ambas y el 68% de la propiedad en las sociedades investigadas. De la investigación de la Dirección del Trabajo se colige también la veracidad de la forma como la sociedad Taller de Vestimenta Zebra, con existencia legal desde 1976, al tiempo de configurarse como continuadora legal de Macarena Rivera y Cía (octubre de 2012 según escrituras sociales), y en el mismo acto en que se crea Sociedad de Inversiones Alonso de Córdova disminuye su capital de \$244.675.528 a \$ 19.473.279, pudiendo inferirse, en armonía con la tesis de la parte demandante, que tan disminución se materializa con la aportación del inmueble en que se desarrolla el giro. Desde los antecedentes antes señalados ya partir de la incomparecencia de la Sociedad de Inversiones puede inferirse la unidad de empleador en una organización pequeña (tienda de venta de ropa de marca exclusivas y artículos afines) la dirección laboral común emanada de las potestades que reconocen los testigos González Gibson (gerente de tienda) y Concha Rivera (dueña), sin perjuicio de quedar establecido que la Sociedad de Inversiones sirve únicamente -y sin dependientes acreditados en el proceso- a la provisión de un bien inmueble que permite el desarrollo de la actividad comercial, al margen de otra finalidad o giro demostrado, lo que impone validar al mismo tiempo la figura del subterfugio elusivo de obligaciones laborales al tenor del artículo 507 del Código del Trabajo, por ocultamiento de patrimonio, manifestado en disminuir aquel de la sociedad contratante mediante la aportación del inmueble único, en el que se desarrolla la actividad comercial, a una sociedad creada al efecto. La restante información instrumental sobre el extremo analizado se subordina al manejo relacionado de los antecedentes que expone el informe de la Dirección del Trabajo y deviene en sobreabundante”. Sentencia de fecha 06.08.2018, Considerando Undécimo, en causa RIT O-7149-2016, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Fresno c/ Talleres de Vestimenta Zebra Ltda.” [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

<sup>467</sup> La demandada recurrió de nulidad contra la sentencia definitiva, recurso rechazado por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en N° Ingreso:2263-2018. [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]



como consecuencia de la conciliación judicial en juicio por despido indirecto incoado por la trabajadora afectada.

Es así como, dicha dependiente demandó la declaración de subterfugio debido a que su empleador, con objeto de no cumplir sus obligaciones laborales realizó operaciones para mantenerlas impagas creándose una nueva sociedad con la que se celebran contratos de compraventa de bienes de propiedad de la empresa, para dejarla sin patrimonio para responder de sus deudas. La demandante agrega que se celebró un nuevo contrato de arrendamiento del establecimiento donde laboraba para impedir embargos y medidas tendientes al cumplimiento forzado de las obligaciones laborales adeudadas por su empleador.

En este caso, y tras acreditarse la relación societaria entre las demandadas mediante prueba documental, testimonial y confesional, se determinó que existía una vinculación entre las sociedades demandadas acorde con la figura de dirección laboral común pues compartían el mismo giro. Además, el juez incorporó como parte de la unidad económica a las personas naturales que aparecían como representantes legales de las sociedades demandadas, ya que en forma activa participaron en la dirección laboral común indicada, dando las órdenes a la trabajadora demandante cuando desarrolló sus servicios, y

constituyendo la nueva sociedad, que finalmente obtuvo el traspaso del único bien inmueble de la empresa donde ella prestaba servicios <sup>468</sup>.

---

<sup>468</sup> “(...) Pese a que las demandadas hayan alegado completa independencia entre ellas, lo cierto es que aquello quedó desvirtuado incluso con la prueba incorporada por las demandadas.

En efecto, ha quedado acreditado que Brian Biehl, hijo de la demandada Myrtha Alvarez, y representante legal de la demandada Biehl SPA, es también socio de la demandada COMERCIALIZADORA DE UNIFORMES PARA EMPRESAS A MAS A Y CIA LTDA, empresa que pese a haberse señalado que se encontraba en proceso de liquidación ello no es efectivo, ya que no se presentó prueba al respecto, como tampoco se acreditó el término de giro de ésta última.

Conforme a lo anterior y habiéndose acreditado que ambas sociedades demandadas comparten el mismo giro, que la demandada Biehl SPA fue creada solo 9 días antes de iniciada la causa ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, siendo socio su representante legal de la sociedad que incumplió el acuerdo de pago con la demandante, es posible tener por acreditada la unidad económica o empleador común que alega la actora. En efecto, si bien el solo hecho de compartir socios y/o domicilio no hace que dos empresas constituyan un empleador único, en el caso particular va más allá de aquello, ya que de los hechos tenidos por acreditados es posible concluir que la nueva sociedad fue creada con el único fin de eludir el pago de la deuda a la demandante, al observarse la cercanía de las fechas entre la creación de Biehl SPA y el inicio del procedimiento de ejecución.

A mayor abundamiento, la demandada COMERCIALIZADORA DE UNIFORMES PARA EMPRESAS A MAS A Y CIA LTDA, transfiere el único bien a su nombre, al abogado patrocinante, el mismo día que se ordena el embargo del vehículo, ratificando aquello en estrados al absolver posiciones doña Myrtha Alvarez, indicando que lo transfirió a su abogado para pagar honorarios, de lo cual no hay ningún respaldo escrito incorporado en esta causa.

Que respecto de la dirección laboral común, exigida como requisito para estos casos, si bien no se ha dado una definición legal, se refiere a ello el autor Diego López en su libro *la Empresa como Unidad económica*, segunda edición, páginas 85 y siguientes, donde se destaca que este concepto no se encuentra limitado a los indicios de subordinación y dependencia, sino que debe analizarse la organización de las empresas de manera tal que se refleje un contexto de coordinación y trabajo común entre todas ellas, coordinación que se ve reflejada en este caso en el giro de ambas sociedades, la ocupación del mismo domicilio y en el hecho que la nueva sociedad continuó comprando a los mismos proveedores, manteniendo ambas vigencia legal. Que el hecho de no haber trabajado la demandante para la Sociedad Biehl SPA no obsta a la declaración de empleador común, ya que precisamente esta figura fue creada para evitar incumplimientos laborales con la creación de nuevas empresas.

Por otra parte, se tendrán también como parte de la unidad económica a las personas naturales demandadas, ya que en forma activa participaron en la dirección laboral común indicada, ya que la demandada Myrtha Alvarez daba las órdenes a la actora cuando desarrolló sus servicios, siendo su hijo quien constituyó la nueva sociedad, presumiéndose que ambos acordaron la creación de la nueva sociedad, ya que no se aportó antecedente alguno del aporte de los familiares que mencionó en su contestación, como tampoco antecedentes de sus estudios, cuyo financiamiento indicó como fundamento para la creación de la nueva sociedad

Como consecuencia de lo razonado en forma precedente es posible tener por acreditada la existencia de unidad económica en los términos previstos en el artículo 3° inciso cuarto del Código del Trabajo, disponiéndose, en consecuencia las demandadas deberán responder de manera solidaria de cualquier prestación que dicha unidad, verdadero empleador de la demandante, les adeudare en razón del término de su contrato y de la conciliación arribada en causa RIT T-1167-2016 seguida ante este Tribunal, cuyo

Respecto al subterfugio alegado, el tribunal concluye que este fue acreditado por el traspaso de bienes desde la sociedad empleadora directa de la trabajadora demandante que realizó la representante legal de la misma a su abogado defensor, sin respaldo alguno y el mismo día en que se había ordenado el embargo de dicho bien, lo que impidió que la trabajadora demandante obtuviera el pago de lo adeudado.

Junto con ello, el tribunal pondera especialmente la conducta de la empleadora de evadir la notificación de la demanda para dilatar el pago de la deuda contraída con la trabajadora y que, ante la fiscalización de la Dirección del Trabajo para el informe de rigor, no fue posible encontrar representante legal en el domicilio declarado, encontrándose en el lugar a una nueva sociedad. Conforme a estos antecedentes, el tribunal concluye que “(...) *las demandadas han actuado con un claro y objetivo perjuicio para la demandante, quien ha visto burlados sus derechos laborales, sin poder hacer efectivo su crédito respecto de su empleadora*”<sup>469470</sup>.

La particularidad de este caso radica en que la declaración de un único empleador también alcanzó a los representantes legales de las sociedades

---

*cumplimiento se persigue en causa C1388-2017 ante el Juzgado de Cobranza Laboral Previsional de Santiago*”. Sentencia de fecha 05.04.2019, Considerando Octavo, en causa RIT O-1018-2018, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Bravo c/ Biehl SpA” [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

<sup>469</sup> *Ibíd.* Considerando Noveno.

<sup>470</sup> Una de las demandadas recurrió de nulidad contra la sentencia definitiva, recurso rechazado por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en N° Ingreso:1157-2019. [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

demandadas, esto es, a personas naturales que finamente concurrieron a la comisión de la conducta ilícita.

#### **4. El caso de las sentencias que se pronuncian sobre grupos de empresas en el sector del *retail*.**

En el caso de las empresas dedicadas a la actividad de la comercialización masiva de productos o servicios uniformes a grandes cantidades de clientes, comúnmente asociadas a las tiendas por departamento y supermercados, es posible analizar los siguientes casos:

##### **4.1. Caso Hipermercado Tottus S.A.**

Una vez promulgada la ley N°20.760, el primer caso donde un tribunal laboral reconoció la figura del empleador único en caso de grupos de empresas fue resuelto mediante conciliación judicial.

En efecto, el Juzgado de Letras de La Calera, conociendo la demanda del Sindicato N°1 del Supermercado Tottus de esa ciudad para que se reconociese como su empleador a Hipermercados Tottus S.A. y no a Servicios Generales La Calera, razón social que administraba el local de ventas de esa localidad, dejó constancia que las partes llegaron al acuerdo de considerar a dichas empresas

como un solo empleador para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social.

Como consecuencia, se reconoció también que ambas razones sociales serían solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o instrumentos colectivos. Además, que los trabajadores de Servicios Generales La Calera e Hipermercados Tottus podían formar uno o más sindicatos o mantener sus organizaciones actuales y también negociar colectivamente con ambas razones sociales o bien con cada una de ellas<sup>471472</sup>.

Sin embargo, meses después, dicho sindicato y otras cinco organizaciones sindicales de la Quinta Región y Región Metropolitana asociadas a empresas relacionadas<sup>473</sup>, intentaron negociar colectivamente en conjunto de forma infructuosa. Esto se debió a que, al existir instrumentos colectivos vigentes en el caso de tres de ellas, no se respetó la oportunidad para presentar el proyecto de contrato colectivo en dichos casos, lo que llevó a la Inspección Provincial del

---

<sup>471</sup> Véase Noticias Dirección del Trabajo. Primer fallo judicial por Multirut resuelve a favor de sindicato de Tottus. 29.09.2014 [en línea] <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-104005.html> [consulta: 10.08.2020]

<sup>472</sup> Asimismo, véase Informe sobre el MultiRut y la jurisprudencia en los Tribunales del Trabajo. En: Boletín Oficial N° 286 - Dirección del Trabajo. [en línea] [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105634\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105634_recurso_1.pdf) [consulta: 29.08.2020]

<sup>473</sup> Se trató del Sindicato de trabajadores de empresa Servicios Generales San Felipe Ltda., Tottus San Felipe, R.S.U. 5020153; el Sindicato de trabajadores de empresa Servicios Generales Quillota Ltda., Tottus Quillota, R.S.U. 5030240; el Sindicato de trabajadores de empresa Servicios Generales La Calera, Tottus La Calera, R.S.U. 5030230; el Sindicato de trabajadores de empresa Servicios Generales Cerro Colorado ( Kennedy ), Tottus Cerro Colorado, R.S.U. 13220317; el Sindicato de trabajadores de empresa servicios Generales Plaza Egaña, Tottus Plaza Egaña, R.S.U. 13081194; y el Sindicato de trabajadores de empresa servicios Generales Vitacura, Tottus Vitacura, R.S.U. 13220452.

Trabajo de San Felipe a acoger la reclamación de legalidad de la empresa Hipermercados Tottus S.A.<sup>474</sup>.

#### 4.2. Caso Falabella Retail S.A.

Cuando trabajadores de las diversas tiendas Falabella han demandado a su empleador directo, constituido por la razón social del local o tienda donde laboran y a la empresa controladora Falabella Retail S.A., se observa la mayor parte de las veces que esta empresa asume su condición de empleador único. En estos casos, el término de los juicios se produce a través de conciliación judicial.

Esta situación se debe a que, desde el mes de agosto de 2014, la empresa Falabella Retail S.A., reconoce la existencia de un grupo de empresas con sus filiales<sup>475</sup>, que a efectos laborales implica el pago de prestaciones en caso de

---

<sup>474</sup> Véase Sentencia de fecha 13.05.2015, en causa RIT I-4-2015, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe, caratulada “Sindicato de Trabajadores de Empresa Servicios Generales San Felipe c/ Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe” [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

<sup>475</sup> En comunicado emitido en el año 2016, a propósito de la declaración de la Federación de Trabajadores del Holding Falabella, sobre eventual demanda por multirrut, la empresa Falabella Retail S.A. señaló que “*Todos los trabajadores de nuestras tiendas tienen un único empleador con una dirección laboral común que es Falabella Retail, cumpliendo plenamente con la ley relativa al Multirrut. Contamos con una única gerencia de Recursos Humanos que determina y vela por el cumplimiento de nuestras políticas laborales en todas las tiendas del país y nuestros trabajadores podrían agruparse bajo un sindicato único si así lo decidieran. Es más, actualmente contamos con negociaciones colectivas que involucran a más de una tienda*”. Véase, “Trabajadores de Falabella recurren a la justicia por Multirrut y empresa rechaza acusación”. 19.07.2016 [en línea] <https://www.df.cl/noticias/empresas/retail/trabajadores-de-falabella-recurren-a-la-justicia-por-multirrut-y-empresa/2016-07-18/210807.html> [consulta: 29.08.2020]

demandas por despido incoadas respecto de las empresas que operan las respectivas tiendas<sup>476</sup>. Dicho reconocimiento es expuesto al contestar las demandas, por lo que es considerado por los jueces como un hecho reconocido y antecedente suficiente para declarar la responsabilidad solidaria entre las empresas demandadas<sup>477</sup>.

### **4.3. Caso La Polar.**

En este caso, el Sindicato de Trabajadores Interempresas La Polar, demandó la declaración de único empleador respecto de todas las sociedades que habían sido declaradas por la Superintendencia de Valores y Seguros como integrantes del "grupo empresarial" La Polar, al tenor del artículo 96 de la Ley de Mercado de Valores<sup>478</sup>. Dicha demanda se fundó en la gestión unificada de las relaciones laborales al interior del conglomerado, donde los trabajadores prestaban servicios indistintamente para las distintas sociedades involucradas en

---

<sup>476</sup> En este sentido, Véase Sentencia de fecha 07.01.2018, Considerando Sexto, en causa RIT O-7003-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada "Navarro c/ Servicios Generales Poniente" [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

<sup>477</sup> Véase Sentencia de fecha 25.05.2018, Considerando Octavo, en causa RIT O-5017-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada "Cofré c/ Servicios Generales Curicó S.A. o SEGECUR S.A." [en línea] <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral> [consulta: 01.08.2020]

<sup>478</sup> Se solicitó la declaración de único empleador respecto de las siguientes empresas: la matriz Empresas La Polar S.A., y las empresas filiales, La Polar Corredoras de Seguros Ltda.; Inversiones SCG S.A.; Collect S.A.; Agencia de Publicidad Conexión S.A.; Tecnopolar S.A.; Corpolar S.A.; La Polar Internacional Ltda.; Inversiones LP S.A.; Inversiones Nueva Polar SpA.; Operadora y Administradora Nueva Polar S.A. e Inversiones Maipo S.A. Gestión de Activos.

el grupo empresarial, y en la afectación del derecho de negociación colectiva, pues el sindicato demandante no había podido concretar hasta esa fecha un proceso de negociación colectiva unitario, con todas las empresas del grupo.

Es así como, la parte demandada reconoció la existencia de un solo empleador respecto de todas las empresas que formaban parte del grupo, negando que hubiera obstaculizado la negociación colectiva con el sindicato interempresa.

El Tribunal analizó abundante prueba documental, prueba confesional del Presidente del sindicato demandante e informe emitido por la Dirección del Trabajo, concluyendo que “(...) resultó no controvertido entre las partes asistentes a la audiencia preparatoria que las demandadas constituyen una unidad económica”<sup>479</sup>. Si bien, una de las empresas demandadas no compareció al juicio, el tribunal estimó que existían suficientes elementos para considerarla también parte del grupo del mérito de la restante prueba analizada en el juicio.

Respecto de la existencia se subterfugio, estableció que no había prueba que permitiera concluir que la existencia de diversas razones sociales obedeciera a alguna hipótesis del artículo 507 del Código del Trabajo<sup>480</sup>.

---

<sup>479</sup> Véase Sentencia de fecha 24.03.2015, Considerando Sexto, en causa RIT O-3823-2015, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Sindicato Interempresas La Polar S.A. c/ Empresas La Polar S.A.” [en línea] <http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/#> [consulta: 27.08.2020]

<sup>480</sup> “(...) No existe prueba alguna que permita concluir que a lo menos la razón social rebelde hubiere sido creada conforme la hipótesis del artículo 507 del CT, más aún cuando las demás demandadas no han desconocido la unidad empresarial que las une y en los hechos han negociado con el sindicato demandante



#### 4.4. Caso Walmart.

Por último, merece destacarse el caso del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores de Walmart Chile que, por tratarse del sindicato con mayor número de trabajadores en el sector retail, ha visto consolidarse a través de los años su estrategia de acción sindical unificada en el marco del grupo empresarial.

Luego de interponer una demanda para obtener la declaración de único empleador respecto de empresas que formaban parte del grupo empresarial, obtuvo un acuerdo en sede judicial con la empresa Supermercados Líder, donde se reconoció que cinco razones sociales controladas por Walmart Chile S.A. constituían un solo empleador para efectos laborales y previsionales. Asimismo, todas ellas serían solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones legales respectivas tanto para contratos individuales y colectivos<sup>481</sup>.

---

*como dan cuenta los documentos incorporados en la audiencia, resultando insuficiente un reconocimiento tácito al tratarse de un ilícito laboral que necesariamente debe ser acreditado fehacientemente.*

*De esta forma se dará lugar a la demanda solo en cuanto se declare que entre todas las demandadas existe una unidad económica, por lo que responderán solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales, de los contratos individuales como colectivos. En cuanto a la reforma de estatutos o su mantención aquello es una decisión de los socios del Sindicato conforme estatutos, el efecto de la presente declaración se contempla en el artículo 3 del Código del Trabajo, pudiendo el Sindicato denunciante negociar con todas las demandadas que han sido declaradas como un solo empleador o con alguna de ellas y en la especie presentar proyectos de contrato colectivo siendo obligación del empleador negociar con dichos sindicatos. Mismo efecto respecto la afiliación al Sindicato, es decir que se incluye a Inversiones Maipo S.A Gestión de Activos junto con las demás razones sociales demandadas, sin que el tribunal pueda resolver respecto de las situaciones que se den a futuro en cuanto a la integración al grupo con nuevas razones sociales, debiendo resolverse en las oportunidades correspondientes y en lo que respecta al artículo 346, tal derecho del Sindicato nacerá en el momento en que la extensión se produzca por cualquiera de las empresas demandadas” Considerando Séptimo.*

<sup>481</sup> Se trató de la causa RIT O-5067-2014, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Véase, Noticias Dirección del Trabajo. Trabajadores han presentado 595 denuncias por Multirut. Del total de requerimientos ya resueltos judicialmente, el 87% estableció la existencia de un solo empleador o

En sentido similar a lo ocurrido en otros casos, el reconocimiento que realizan las empresas en cuanto a tratarse de una situación de único empleador para efectos laborales y previsionales posibilita un nuevo escenario para el ejercicio de los derechos laborales, especialmente en este caso, para efectos de la negociación colectiva, pues ya han sido varios los procesos de negociación colectiva reglada que lleva a cabo este sindicato a nivel del grupo empresarial.

#### **5. Principales criterios judiciales que se extraen de la jurisprudencia analizada.**

Para los jueces del trabajo no ha implicado gran dificultad la aplicación de la ley N°20.760 pues tenían amplia experiencia en cuanto a la búsqueda de indicios que denotaran una dirección común, conforme a la doctrina jurisprudencial de la unidad económica desarrollada con anterioridad a dicha ley.

De esta forma, el concepto de dirección laboral común establecido en el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo mediante la ley N°20.760 no ha implicado mayor dificultad en cuanto a su aplicación, pues ha venido a reflejar lo que anteriormente los jueces ponderaban a través de la búsqueda de indicios de unidad económica.

---

unidad económica. 24.04.2015. [en línea] <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-105474.html> [consulta: 01.07.2020]

De los casos analizados, es posible desprender una serie de aspectos como criterios o consideraciones que han orientado a los jueces laborales para la resolución de casos de declaración de único empleador respecto de grupos de empresas.

### **5.1. Indicios de dirección laboral común.**

Como cuestión previa a referirnos a los indicios que han servido de base para determinar la existencia de dirección laboral común, es pertinente observar que existe consenso a nivel jurisprudencial en el sentido que este concepto requiere la comprobación previa del vínculo societario entre las empresas del grupo. Con ello, queda claro que existiendo un grupo de sociedades relacionadas a nivel comercial solo podrá darse lugar a la declaración de único empleador o, en otras palabras, constatarse un grupo de empresas a efectos laborales y previsionales, cuando exista dirección laboral común.

En esta línea, la relación societaria luego podría configurar especialmente una situación de control societario que, sumado a la dirección laboral común, permite al tribunal efectuar la declaración de un solo empleador.

Luego, merecen mencionarse como indicios de dirección laboral común determinados en las sentencias examinadas, los siguientes:

- a) La representación legal de todas las empresas que conforman el grupo en manos de una sola persona.
- b) La administración y gestión en común, a través de un mismo software de gestión, mismos formatos de contratos de trabajo y mismos reglamentos internos, además de una misma persona encargada de los recursos humanos y como jefe administrativo, compartiendo todas ellas un domicilio común.
- c) La prestación de servicios de trabajadores en similares condiciones en un mismo domicilio comercial, bajo la contratación de dos empleadores diferentes pero relacionados, en cuanto sus representantes legales tienen lazos de parentesco.
- d) El pago por parte de una de las sociedades demandadas, durante toda la relación laboral, de las cotizaciones previsionales de uno de los trabajadores demandantes, a pesar de no ser el empleador formal que figuraba en su contrato de trabajo.
- e) La confusión de roles a nivel del ejercicio del poder de dirección, cuando las empresas del grupo se asumen como una unidad, que opera en un mismo domicilio con una estructura gerencial común. Asimismo, la realización en conjunto de diversas actividades de orden doméstico dentro de la empresa como celebraciones corporativas, actividades de navidad o la emisión de información institucional del mismo tenor para todas las empresas del grupo.

- f) El otorgamiento de una serie de beneficios comunes a los trabajadores de las distintas empresas, como seguros, convenios de salud, convenios en instituciones financieras, en lugares de esparcimiento, en recintos deportivos, para navidad, cumpleaños y otras celebraciones. Y que dichos beneficios se otorguen de forma transversal tanto para trabajadores de la empresa matriz como para aquellos contratados por el empleador formal,
- g) La existencia de solo Código de Ética y Conducta que se aplica y exige tanto para dependientes de la empresa matriz, como para las empresas filiales.
- h) Que, en documentos de la empresa, como un manual de inducción corporativa, se presente un mismo número telefónico, con anexos para la mesa central, respecto de la empresa que aparece como empleador formal y otras dependencias, en el cual existía mención a las distintas sociedades filiales.
- i) El traspaso de trabajadores entre las distintas empresas que conformaban el grupo empresarial.
- j) La prestación simultánea de servicios a las distintas sociedades del grupo, en el caso de trabajadores que laboran en áreas de recursos humanos o administración.

Conforme a indicios como los indicados, el Tribunal determina si concurren otras circunstancias, como las señaladas en la ley, esto es, la similitud o

necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Una u otra circunstancia se constatan también, en la mayor parte de los casos, a partir de la realidad empresarial que es puesta en conocimiento del tribunal.

## **5.2. La dirección laboral común va más allá de la subordinación y dependencia como manifestación del poder de dirección.**

Durante la discusión parlamentaria de la iniciativa legal que originó la ley N°20.760 existió expresa mención por parte del Ejecutivo que el concepto de dirección laboral común decía relación con el vínculo de subordinación y dependencia, esto es, con quien manda o dirige la unidad económica y toma decisiones de contratación y despido.

Sin embargo, los jueces del trabajo han dado mayor amplitud a dicho concepto; reconociendo que la dirección laboral común es un concepto omnicomprensivo de dos realidades propias de la potestad jurídica de mando del empleador. Una primera dimensión dice relación con las cuestiones inherentes a lo que podría llamarse estatuto contractual del trabajador, que se restringe a cuestiones como decisiones de contratación y despidos, reemplazos; permisos, ejercicio de la potestad disciplinaria, organización de su descanso anual y diario; cuestiones administrativas generales, decisiones de capacitación, entre otras. Y,

una segunda, en la que se manifiesta la dirección laboral en aspectos relacionados con los procesos de trabajo y alcanza al trabajo en ejecución.

En este sentido, la dirección laboral común, estaría constituida por la facultad organizacional de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa se individualiza, que no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia, sino que además a la búsqueda de otros elementos que caracterizan la realidad organizacional empresarial.

### **5.3. Tipos de personas que pueden formar parte del único empleador.**

En cuanto al tipo de empresas que pueden ser objeto de la declaración de un empleador único conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, merece destacarse como criterio jurisprudencial que no obsta a dicha declaración el hecho que las sociedades demandadas se encuentren el procedimiento concursal, mientras logre acreditarse la existencia de indicios de dirección laboral común.

En estos casos, y conforme a este criterio, el juez ordena como especial medida concreta a adoptar debido a la calidad de empleador único, que los liquidadores deben considerar los patrimonios actuales de las empresas como uno solo, sin perjuicio de la verificación de las acreencias que correspondan a los

trabajadores en el procedimiento concursal, las que los respectivos liquidadores deberán pagar conforme a las normas de prelación de créditos.

De otro lado, en casos de subterfugio también se ha considerado como parte de la unidad económica a las personas naturales que intervinieron en forma activa en la dirección laboral común y en la conducta ilícita, en su calidad de representantes legales de las sociedades involucradas.

#### **5.4. Indicios que configuran el subterfugio previsto en el artículo 507 del Código del Trabajo.**

La jurisprudencia judicial ha determinado que conductas específicas que implican maniobras fraudulentas para disminuir o dejar sin patrimonio al empleador formal del trabajador demandante dan lugar a la figura de subterfugio en el marco del grupo de empresas.

En este sentido, para efectuar la declaración de un solo empleador en base a una figura de subterfugio ha considerado la conducta de confundir y entramar prestaciones de servicios recíprocas entre las empresas del grupo, a través de arrendamientos no acreditados; dividiendo los giros convenientemente al objeto de hacerlos complementarios y que solo una de las empresas mantenga personal contratado.



Asimismo, se ha advertido como una mala práctica la orden de traspasar todos los recursos que ingresan a la sociedad que aparece como empleador formal hacia la empresa controladora, perjudicando con ello los créditos tanto de los trabajadores aun con contrato vigente como de aquellos que ya no prestan servicios.

De otro lado, también se ha estimado que la disminución de capital del empleador formal producida por el aporte del inmueble de su propiedad en el cual funcionaba a otra empresa relacionada creada a tal efecto, o el traspaso de bienes desde la sociedad empleadora directa del trabajador a un tercero, por honorarios no acreditados, dan lugar a una figura de subterfugio, en tanto se ha perseguido eludir el cumplimiento de obligaciones laborales.

Asimismo, la realización de operaciones por parte del representante legal de una empresa para mantener sus obligaciones laborales impagas una vez que ha sido demandado en sede judicial para su cobro es indicativa de subterfugio. En particular, la creación de una nueva sociedad, días antes de presentarse la demanda de cobro ejecutivo, con la que se celebran contratos de compraventa de bienes de propiedad de la empresa, para dejarla sin patrimonio para responder de sus deudas.

Por último, se ha establecido especialmente como indicativa de subterfugio la conducta del empleador de evadir la notificación de la demanda para dilatar el pago de la deuda contraída con un trabajador y que, ante la fiscalización de la Dirección del Trabajo para el informe de rigor, no fue posible

encontrar representante legal en el domicilio declarado, encontrándose en el lugar a una nueva sociedad. En estos casos, la conducta reprochada se asocia al ocultamiento del empleador o su reticencia a la acción judicial, que indican un objetivo elusivo que perjudica los derechos laborales del trabajador.

## **6. Principales efectos jurídico-laborales derivados de los criterios jurisprudenciales detectados.**

### **6.1. La determinación de un solo empleador mediante indicios de dirección laboral común.**

Constituye un mejor escenario para la protección del trabajador que la vasta experiencia judicial respecto de la forma de determinación de la unidad económica subyacente en el grupo de empresas a efectos laborales se traduzca bajo el imperio de la ley N°20.760 en la búsqueda de indicios denotativos de la dirección laboral común.

Los jueces del trabajo han estado contestes en establecer que la dirección laboral común es el elemento imprescindible para dar lugar a la declaración de empleador único, pero han configurado este concepto sobre la base de elementos de juicio contruidos conforme prueba indiciaria y múltiple. De este modo, y bajo la orientación del Principio de Realidad propio de la disciplina

laboral, el juez se da a la tarea de escudriñar en la realidad organizativa de las empresas involucradas, pues también existe claridad respecto a que la dirección laboral común no se trata solo de una manifestación del vínculo de subordinación y dependencia.

## **6.2. La declaración de empleador único permite mejorar el cumplimiento de las obligaciones laborales.**

Una primera cuestión que deriva del reconocimiento del empleador único bajo los criterios jurisprudenciales indicados es que el trabajador se ve en mejor posición respecto del cobro de prestaciones o del ejercicio de sus derechos laborales producto de la amplitud con que se ha constatado la figura legal.

En un primer sentido, pues en la mayor parte de las ocasiones la declaración de un solo empleador se produce con motivo de demandas por despido, esto es, producto del término del contrato de trabajo. No puede desconocerse que los trabajadores que han demandado y obtenido la declaración de un solo empleador respecto de su empleador formal y otra u otras empresas con la que compartían una dirección laboral común ven mejoradas sus posibilidades de cobro respecto de las prestaciones adeudadas a consecuencia del despido.

Sin embargo, surgen dudas de su real efecto en las relaciones laborales individuales, en cuanto la declaración de único empleador se traduce en el pago de prestaciones adeudadas a consecuencia de la responsabilidad solidaria, pero no en el reconocimiento de derechos individuales en el seno del grupo; no existen medidas concretas para materializar su calidad de empleador, sino solo aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren.

Y esta circunstancia puede dificultar el efecto erga omnes establecido respecto de la sentencia declarativa de un solo empleador, puesto que la aplicación de la sentencia respecto de otros trabajadores de las empresas consideradas como un solo empleador no contendrá medidas concretas a realizar por estas como único empleador.

En un segundo tenor, porque se ha facilitado el escenario para la libertad sindical y la negociación colectiva. Ya sea a través del reconocimiento de la libertad de constituir una sola organización sindical o de afiliar a trabajadores contratados por las otras empresas del grupo, o a través el ejercicio de la negociación colectiva con todas las empresas que configuran un solo empleador, los trabajadores ven mejorada su posición en las relaciones colectivas en el marco del grupo de empresas.

Esta mejoría, al menos formal, implica desde ya el no menos determinante reconocimiento de la unidad empresarial, cuyos efectos prácticos solo podrán dilucidarse luego de la aplicación concreta de las medidas decretadas por el

tribunal. Es así como, respecto del primer caso donde se obtuvo por un sindicato de empresa la declaración de empleador único, como lo fue el caso de Hipermercado Tottus, el ejercicio del derecho a negociación colectiva con todas las empresas se vio obstaculizado por las normas del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cuanto a la oportunidad para presentación del proyecto de contrato colectivo, pues al tratarse de varias organizaciones sindicales con instrumentos colectivos vigentes, dichas fechas eran diversas y dejaron sin cumplimiento del plazo legal a tres de las seis organizaciones que obtuvieron la declaración de un solo empleador<sup>482</sup>.

### **6.3. El subterfugio como un ilícito objetivo.**

Por último, merece destacarse que la construcción del subterfugio como ilícito laboral se realiza, en las sentencias examinadas, a partir de la constatación de determinadas conductas o hechos indiciarios de una intencionalidad específica de eludir las obligaciones laborales con los trabajadores. En este sentido, la mala fe requerida por la normativa se vuelve una cuestión objetiva a determinar del examen de ciertos indicios que han producido como resultado la defraudación de los derechos del trabajador.

---

<sup>482</sup> Véase 4.1. Caso Hipermercado Tottus. Pág.28-29.

## **7. La situación del derecho a negociación colectiva en la jurisprudencia judicial.**

De las sentencias examinadas puede desprenderse que el reconocimiento del derecho a negociar colectivamente en casos de empleador único ha sido minoritario en cuanto al número de casos donde un sindicato de alguna de las empresas del grupo demanda la declaración judicial para concretar la negociación colectiva con todas las empresas consideradas como un solo empleador.

Sin embargo, no deja de ser relevante que el juez declare consecuencia del carácter de único empleador que se reconoce, que este debe permitir la generación de organizaciones colectivas y el ejercicio de los derechos laborales propios de estas con carácter transversal a las mismas, conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, lo que se traduce en la obligación de negociar como un solo empleador con la o las organizaciones sindicales constituidas en el marco del grupo empresarial.

Así también, es relevante que en el marco del sector retail los casos en que se ha reconocido la existencia de un empleador único respecto de diversas razones sociales se deba a acuerdos entre los sindicatos y las empresas, alcanzados mediante conciliación judicial. Este reconocimiento de la unidad empresarial constituye una conducta uniforme por parte de las empresas del

retail analizadas, ya sea en el marco del juicio o de forma extrajudicial, que puede deberse a que la ley N°20.760 configuró al grupo de empresas como una figura lícita, en principio no elusiva de los derechos laborales, por lo que no dista de la realidad organizacional y operativa asumir que se trata, en definitiva, de una sola unidad económica. Por otro lado, en varios casos se trataba de organizaciones donde ya existía experiencia previa de negociación colectiva conjunta con diversas organizaciones de empresa o sindicato interempresa que representaban a trabajadores de las distintas razones sociales involucradas.

En este sentido, los casos Hipermercado Tottus y Walmart fueron resueltos conforme el reconocimiento de las respectivas empresas en cuanto a tratarse de un solo empleador, acordando especialmente los efectos de dicho reconocimiento para la libertad sindical y el derecho a negociación colectiva. En el caso La Polar, el juez señala expresamente que el sindicato denunciante puede negociar con todas las demandadas que han sido declaradas un solo empleador o con alguna de ellas y en la especie presentar proyectos de contrato colectivo siendo obligación del empleador negociar con dichos sindicatos. El mismo efecto se establece respecto la afiliación al sindicato, en cuanto a la posibilidad de afiliarse a trabajadores de todas las empresas declaradas como un solo empleador.

**CAPÍTULO V. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA REGULACIÓN LEGAL  
ESTABLECIDA POR LA LEY N°20.760 RESPECTO DE LOS GRUPOS DE  
EMPRESAS, A PARTIR DE LA VISIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES DEL  
SECTOR COMERCIO.**

**1. Introducción. Modelo de relaciones laborales chileno. Alcances en cuanto al derecho de negociación colectiva.**

Mucho se ha debatido sobre los efectos que tuvo el Plan Laboral de 1978<sup>483</sup> en las relaciones colectivas del trabajo, principalmente porque significó establecer el derecho a negociación colectiva en el ámbito de la empresa. Se ha descrito que dicha normativa, establecida mediante el D.L. N°2.758, “(...) obedeció al interés del Régimen Militar de implementar un marco regulador del ejercicio de los derechos colectivos del trabajo que estuviera en concordancia y al servicio de un nuevo modelo económico de corte neoliberal, abierto al comercio internacional y en el que se promovían como verdaderos ejes centrales de su funcionamiento el derecho de propiedad, la libertad de empresa y la búsqueda

---

<sup>483</sup> Según Duran y Gamonal, “(...) Esta nueva legislación o Plan Laboral constó esencialmente de dos cuerpos legales: una ley sobre sindicatos (DL 2.756) y otra de negociación colectiva (DL 2.758), publicadas el 3 y 6 de julio de 1979, respectivamente. Los objetivos de este Plan Laboral pueden sintetizarse en los “4 pilares” en que se basa: (I) negociación colectiva a nivel de empresa, (II) huelga que no paraliza las actividades de la empresa, (III) paralelismo sindical (múltiples sindicatos pequeños que compiten al interior de las compañías) y (IV) despolitización sindical, lo que en otras palabras implicaba limitar su actuar sólo al ámbito salarial”. Véase, DURÁN, Gonzalo; GAMONAL, Sergio. “La Opacidad de las Cifras: La Cobertura de Negociación Colectiva en Chile”. En: Revista Derecho y Crítica Social N°5(1-2), 2019, pág. 7. [en línea] <https://derechoycriticasocial.files.wordpress.com/2020/04/1-3.pdf> [consulta: 01.10.2020]



por eliminar restricciones o barreras que dificultaran o encarecieran la libre iniciativa privada en materia económica. Por este motivo, la normativa de aquel entonces, sin perjuicio de no haber sido consensuada democráticamente, representó un abrupto quiebre con la anterior institucionalidad laboral consolidada a partir del CdT de 1931, en la que, acorde con la visión inicial de fuerte valorización y promoción de los derechos colectivos laborales, se reforzaba el reconocimiento y eficacia de los derechos de sindicación, de negociación colectiva y de huelga”<sup>484</sup>.

Se dejaba atrás una tradición de valorización y promoción de los derechos colectivos laborales, que reforzaba el reconocimiento y eficacia de los derechos de sindicación, de negociación colectiva y de huelga, por una visión más individualista de las relaciones colectivas, donde resulta vinculante solo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, se permiten formas informales de aquella, y una excesiva reglamentación respecto de su forma de ejercicio, entre otros aspectos<sup>485</sup>.

---

<sup>484</sup>CAAMAÑO ROJO, Eduardo. “El Reconocimiento de la Libertad Sindical y el Problema de la Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva”. En: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXX, Valparaíso, Chile, 1er Semestre de 2008. Pág.269 [en línea] <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n30/art07.pdf> [consulta: 10.12.2018]

<sup>485</sup> Toledo señala al respecto: “Un examen de la legislación laboral, es especial de los Libros II y IV, arroja una lamentable impresión. Lejos de constituirse en normas que favorecen el ejercicio de la libertad sindical y/o su promoción, no hacen sino obstaculizar el cumplimiento de sus fines, para lo cual, luego de reconocer el derecho de sindicación, construye un sistema en el cual el derecho a negociar colectivamente se encuentra no sólo sobreglamentado, sino que plagado de prohibiciones excesivas en atención a diversas circunstancias (naturaleza del trabajo, antigüedad de la empresa, existencia de instrumento colectivo vigente, etc.), limitado al nivel de la empresa, sin garantías serias de hacerlo en un marco de debida información, ni de reconocimiento del sindicato como único agente negociador por parte de los trabajadores; por último, completamente ajeno, al igual que en materia de negociación colectiva al estándar fijado por las normas internacionales del trabajo, el legislador se hace cargo de la huelga como

Con el paso de los años, este escenario de negociación colectiva en el ámbito de la empresa ha implicado una baja cobertura respecto de los trabajadores, lo que se explica también por las bajas tasas de sindicalización. Si bien, luego de la Reforma Laboral del año 2016, ambos indicadores han mostrado un aumento, no es menos cierto que aún no consiguen demostrar que amplios sectores de trabajadores desarrollen relaciones colectivas con los empleadores<sup>486487</sup>. Este escenario puede deberse precisamente a que no se modificó, finalmente, el pilar del Plan Laboral referido al ámbito de la negociación colectiva<sup>488</sup>. Asimismo, para Durán y Gamonal, se debe a que en Chile existe un sindicalismo de encuadre neoliberal que exclusiva o eminentemente salarial, deja

---

una instancia al final del procedimiento de negociación colectiva reglamentado, cuidando antes que la eficacia del derecho, el que llegue a causar menor impacto en el funcionamiento de la empresa". Véase, TOLEDO CORSI, César. "Tutela de la Libertad Sindical. En Especial de la Sanción de las Prácticas Antisindicales. Análisis Doctrinario y Jurisprudencial". 1° Edición, Santiago, Chile, Ed. Thomson Reuters, Legal Publishing Chile, 2013, pág.53.

<sup>486</sup> Según cifras del Consejo Superior Laboral, del año 2020, la tasa de sindicalización llega a un 20,9% y el número de negociaciones colectivas del año 2019 ascendió a 2.272, involucrando a una cantidad de 318.358 trabajadores. Durante dicho año la mayoría de las negociaciones fueron regladas (1.899), pero las no regladas mostraron un sostenido aumento en la última década, subiendo un 6% en 2019. LEÓN, Carolina. "A tres años de la reforma laboral, tasa de sindicalización se acerca al 21%". 29.04.2020. Diario Financiero, Laboral & Personas. [en línea] <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/a-tres-anos-de-la-reforma-laboral-tasa-de-sindicalizacion-se-acerca-al/2020-04-28/194044.html> [Consulta: 01.10.2020]

<sup>487</sup> Según datos de la Dirección del Trabajo, en Informe de Resultados ENCLA 2014, solo el 16,9% del total de empresas ha efectuado negociación colectiva en el país en los últimos cinco años anteriores a la fecha de la encuesta. De dicho universo de empresas, el 88,5% cuenta con sindicato, lo que lleva al organismo fiscalizador a concluir que la negociación colectiva está asociada insoslayablemente a la organización sindical existente en el país. Véase, ENCLA 2014, Informe de Resultados, Octava Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo, diciembre de 2015, págs.182-183.

<sup>488</sup> Durán y Gamonal señalan en este sentido que la reciente reforma laboral del gobierno de Michelle Bachelet, por su parte, ha resultado ser nuevamente insuficiente, consolidando y en algunos aspectos profundizando aún más los pilares del Plan Laboral heredado de la dictadura. En efecto, se mantiene el primer pilar, contemplando la negociación colectiva a nivel de empresa. Aunque la ley permite negociación a niveles superiores (desde el año 1991), es una negociación voluntaria para la patronal y sin derecho de huelga ni mecanismos de presión por parte de los sindicatos. Véase, Ob. Cit. Pág.7-8.

sin enmiendas el poder absoluto del empleador dentro de la empresa, deja sin voz a los sin voz y es funcional a una sociedad como la heredada de la dictadura<sup>489</sup>.

Por otro lado, se ha criticado que la Reforma Laboral del año 2016, “(...) tampoco se hace cargo de los problemas que se mantienen tras la “ley sobre multirrut”. Esta ley deja intacta la posibilidad de que un solo empleador constituya distintas empresas “de papel” o razones sociales con el objeto de desarticular la organización colectiva y la capacidad de negociación de los trabajadores. La “solución” pasa a ser la judicialización del conflicto: Los sindicatos deberán probar ante tribunales la identidad del “empleador real” para que este se responsabilice, en cuanto a derechos laborales/previsionales individuales y colectivos, como entidad única ante los trabajadores de las diversas empresas”<sup>490</sup>.

Asimismo, no puede dejarse de lado que un verdadero ejercicio del derecho a negociación colectiva en el marco de un grupo de empresas considerado como un solo empleador implicaría que todos los trabajadores involucrados puedan ser representados por una sola organización sindical. Junto con ello, sería necesario superar la regla de la oportunidad para la negociación colectiva, que conlleva que los trabajadores solo pueden negociar en la fecha asociada al vencimiento del contrato colectivo vigente al cual están afectos. Solo

---

<sup>489</sup> DURÁN, Gonzalo y GAMONAL, Sergio. Ob. Cit. Págs.23-24.

<sup>490</sup> BOCCARDO, G. y GOYENCHEA, M. citado por CASTILLO, Alejandro y GARCÍA, Carolina. “Gatopardismo en el Proyecto de Reforma Laboral: Indefiniciones y Ambigüedades que conducen a la Judicialización y Burocratización del Conflicto Laboral”, En: Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. 1° Edición, Santiago. Editorial Universitaria, 2016. Pág. 29.

de esta manera podría el sindicato negociar colectivamente representando a todos sus socios a la vez.

En este sentido, López ha indicado que “(...) la forma adecuada de poner fin al efecto del multirut sobre la sindicalización y la negociación colectiva, es modificar las normas legales que regulan quiénes pueden negociar y qué trabajadores quedan afectos a los acuerdos colectivos. De esa forma, el efecto del multirut de dividir las negociaciones colectivas quedaría verdaderamente eliminado”<sup>491</sup>.

En este contexto, puede apreciarse un proceso de movilización sindical en sectores no tradicionales de la producción, como el retail, que han significado una ruptura con el sindicalismo sociopolítico que implica una estrategia de acción sindical orientada hacia el aumento de la productividad en las empresas con una correlativa moderación de la conflictividad laboral<sup>492</sup>. Estos sectores de trabajadores destacan por condiciones de precarización y flexibilidad laboral, donde el mundo sindical ha puesto al centro de sus demandas la lucha contra la subcontratación y el multirut, percibidos como pilares fundamentales del modelo de relaciones laborales instituido en dictadura<sup>493</sup>.

---

<sup>491</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “La Empresa como Unidad Económica”. 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015. Pág.104.

<sup>492</sup> CASTILLO, Alejandro, ESNAOLA, Javier, LÓPEZ, Vicente, RATTO, Nicolás y SEGUEL, Pablo. “Repertorios de Acción Colectiva en los Peonetas Subcontratados de Coca-Cola”. En: Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. 1° Edición, Santiago. Editorial Universitaria, 2016. Pág.172.

<sup>493</sup> Ob. Cit. Pág.172-173.

## **2. Grupos de empresas en el sector *retail*. Características económicas y dimensiones de los principales conglomerados del sector.**

Desde la década de 1980, el panorama laboral ha sufrido grandes transformaciones asociadas a una realidad económica mundial que instaló una demanda de flexibilidad en los procesos productivos y un fomento de la actividad comercial bajo lógicas de desregulación. A ello se sumó, en el ámbito interno, “(...) un proceso de descentralización empresarial que se acentuó después, durante el proceso de transición a la democracia, básicamente porque se mantuvo el modelo económico, aunque con algunas correcciones. La concentración del poder económico -como resultado de las políticas libremercadistas que han llevado a un fuerte retroceso de la distribución del ingreso, (...) condujo a una reestructuración del modelo de empresa, a través de la nueva organización de la empresa y la reformulación del modo productivo a través de la tercerización”<sup>494</sup>

En este marco, se produjo un paulatino proceso de flexibilización, desregulación, externalización de la fuerza laboral y tercerización que se observa

---

<sup>494</sup> TAPIA GUERRERO, Francisco J. “Descentralización empresarial y Responsabilidad Laboral en Chile”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2° Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011. Pág. 89.

en la concentración económica que toma la figura de los grandes holdings en el sector de servicios<sup>495</sup>.

Es así como, “(...) el retail ha presentado un desarrollo de grandes holdings a lo largo del país, generando condiciones laborales y niveles organizacionales inéditos. Específicamente, las grandes tiendas y los supermercados, los cuales representan un 14% y 26% del total de las ventas del retail (Fundación Sol, 2008). En el retail, el subempleo ha crecido en un 79% en los últimos dos años. (...) Es decir, en relación con normalidad y regularidad, los trabajos creados en las últimas décadas en el comercio se caracterizan por ser esporádicos, desprotegidos, de baja intensidad horaria, no calificados y, por lo tanto, con bajas remuneraciones asociadas (CIPER 2011)”<sup>496</sup>.

Ahora bien, desde el punto de vista de los trabajadores, se ha indicado que los grandes holdings albergan a nuevas categorías de trabajadores, que se han categorizado como “empleados del comercio” y “obreros del sector servicios”.

En el primer caso, se trata de sectores medios asalariados donde se reúne a los vendedores propietarios de comercio mayorista y minorista, dependientes de tienda, viajantes y representantes de comercio, otros vendedores y afines, que

---

<sup>495</sup> MARTIN, Ángel; RAVEST, Javiera y VALLE, Vicente. “Cambios en la Estructura Ocupacional Chilena: La Gran “Caja Negra” del Empleo”. En: Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. 1° Edición, Santiago. Editorial Universitaria, 2016. Pág.95.

<sup>496</sup> Ob. Cit. Pág. 102.

ha cuadruplicado su número en la estructura ocupacional en los últimos 30 años y que se entiende como empleo privado<sup>497</sup>.

Por otro lado, la segunda categoría, alude principalmente a los asalariados del retail, relacionada a los grandes holdings y empresas y que tuvo un gran desarrollo, debido a la proliferación de centros comerciales y a la profundización del negocio del crédito a través de tarjetas emitidas. Este sector, que se especializa en la comercialización al por menor, ha evidenciado un gran crecimiento en los últimos años<sup>498</sup>.

Desde el punto de vista de las empresas, se ha producido un mayor acceso a la financiación internacional, de la mano de la estabilidad política y la reducción del riesgo país debido a la consecuente estabilidad económica, cuyos principales actores han sido grandes grupos económicos diversificados, que es la forma en que constituyen la mayor parte de las grandes empresas en el país. Según Lefort, citado por Barbero, aquellos están organizados, en términos generales, como un conjunto de empresas (listados o no), controladas por un holding, con una estructura piramidal y la propiedad muy concentrada<sup>499</sup>.

Por otro lado, no puede desconocerse que el sector de empresas del retail constituye uno de los sectores económicos más dinámicos de la economía chilena. “Las cadenas minoristas chilenas han logrado construir sólidas ventajas

---

<sup>497</sup> Ob. Cit. Pág.97.

<sup>498</sup> Ob. Cit. Pág.98.

<sup>499</sup> BARBERO, María Inés. “Las Multinacionales Chilenas: Contextos, Trayectorias, Estrategias”. En: Empresas y Empresarios en Chile:1930-2015. (Eds.) Manuel Llorca-Jaña y Diego Barría T. 1° Edición, Santiago, Editorial Universitaria, 2017. Pág. 247.

competitivas, sustentadas en un modelo de negocios que aprovecha las sinergias de la operación conjunta de diversas actividades relacionadas. El desarrollo de este modelo surgió de la intensa competencia dentro del mercado chileno que, por su tamaño limitado, hacía muy difícil la rentabilidad en un solo segmento del comercio minorista. Las empresas líderes fueron cerrando progresivamente el “círculo del comercio minorista integrado”, sumando las tiendas por departamento, las tiendas de mejoramiento del hogar, los supermercados, la administración de tarjetas de crédito, los servicios financieros prestados a través de un banco propio y el negocio inmobiliario<sup>500</sup>. Así también, “(...) se ha hecho explícita una mayor diversificación de las fuentes de ingresos, básicamente a través del otorgamiento de crédito a los clientes, y la ampliación de la oferta de productos en un solo lugar con el propósito de captar un mayor número de consumidores (servicios bancarios, seguros y viajes). Muchos de estos cambios se llevaron a cabo en medio de profundas transformaciones de las principales compañías del sector, en especial, la transición desde empresas familiares a firmas con gestión profesional y su conversión en sociedades anónimas abiertas, lo que les ha permitido transar sus acciones en los mercados de capital tanto en Chile como en el exterior”<sup>501</sup>.

---

<sup>500</sup> Ob. Cit. Pág.262-263.

<sup>501</sup> CALDERÓN HOFFMANN, Álvaro. “El Modelo de Expansión de las Grandes Cadenas Minoristas Chilenas”. En: Revista de la CEPAL, N°90, 2006, Pag. 159. [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/11143-modelo-expansion-grandes-cadenas-minoristas-chilenas> [Consulta:10.12.2018]



### **3. Metodología.**

Para la producción de información relevante se utilizó la técnica de entrevistas semiestructuradas, que se aplicaron a trabajadores dirigentes sindicales en empresas del sector comercio, especialmente, del sector retail. Se consideraron aquellas organizaciones sindicales de base o de nivel superior que participaron en la discusión parlamentaria de la ley, como también organizaciones sindicales que hubieran llevado a cabo procesos judiciales de declaración de único empleador. De esta forma, se tuvo una muestra de trabajadores que, desde la dirigencia sindical, pudieran dar cuenta de los efectos de la normativa legal, tanto porque experimentó el proceso judicial de declaración de un solo empleador en caso de grupos de empresas, como por el conocimiento de la tramitación legislativa y con ello, de los motivos que se consideraron para dar lugar a la iniciativa legal.

A continuación, se muestra una tabla resumen respecto de los dirigentes entrevistados con una breve caracterización:

**Tabla 1. Resumen dirigentes sindicales entrevistados.**

<b>N°</b>	<b>Cód. Identificación</b>	<b>Calidad dirigente</b>	<b>Empresa</b>	<b>Región</b>
1	Dirigente 1	Dirigente sindicato de empresa	Viña Concha y Toro	Metropolitana
2	Dirigente 2	Dirigente Federación	Ripley	Antofagasta
3	Dirigente 3	Dirigente Federación y Confederación	La Polar	Metropolitana
4	Dirigente 4	Dirigente sindicato interempresa	Walmart	Metropolitana
5	Dirigente 5	Dirigente Federación y Confederación	Ripley	Metropolitana

#### **4. Presentación de resultados.**

Del análisis de la información recaba a través de las entrevistas aplicadas, es posible desprender tres dimensiones en la visión de los dirigentes sindicales respecto de la ley N°20.760. Estos aspectos revelan otras categorías o subdimensiones que reflejan la valoración que los dirigentes sindicales realizan de la legislación y su aplicación práctica, a través de la acción judicial.

#### **4.1. Efectos de la ley.**

A nivel general, puede desprenderse que los dirigentes sindicales entrevistados valoran como positiva la regulación legal, si bien existe discrepancia en cuanto al nivel de satisfacción que proporcionó frente a las demandas históricas y la realidad de los trabajadores del retail. En palabras del dirigente 2:

“Ahora, mayormente cumplió las expectativas de los trabajadores”  
(Dirigente 2).

En la misma línea, el dirigente 4 señaló:

“Yo creo que la ley avanzó, la ley hizo primero, o sea, en el ejercicio a nosotros nos ha servido y hemos avanzado” (Dirigente 4)

Sin embargo, existe cierto descontento con el nivel de protección alcanzado para los derechos laborales luego de la regulación legal, puesto que se considera como insuficiente la normativa. En palabras del dirigente 4:

“(…) No se logró aplicar las expectativas que había tanto para el reconocimiento de la negociación colectiva como para declarar que todas aquellas empresas simulaban contratación pudiera declararse que eran una sola empresa, y esto también permitiera un crecimiento sindical con fuerza”.

#### **4.1.1. La reacción de los empleadores.**

De las entrevistas recabadas existe cierta confirmación de un proceso de reorganización empresarial presente desde antes de la normativa en el sector retail. Es así como, se deriva de los testimonios sindicales que los empleadores del sector comercio han optado, en el caso de ausencia de sentencia judicial que les declare único empleador, por asumir la calidad de empresa respecto de aquellas razones sociales que comparten el mismo giro social. La estrategia entonces, antes de la ley y luego de ella, ha sido reorganizar la empresa, para unificar aquellos rut que comparten particularmente la condición de tiendas. Dicha estrategia ha dejado fuera a las empresas que los trabajadores identifican como aquellas que financian el negocio o donde se concentran las ganancias de este. En palabras del dirigente 5:

“Lo que también la mayoría de las empresas hicieron para tratar de dar una imagen de que estaban cumpliendo con la ley, unieron todos los RUT del mismo giro económico, por ejemplo, todo lo que eran tiendas, en las tiendas, reconocieron que eran una misma empresa, pero dejaron justamente afuera a las más importantes, entonces, ese es el problema principal” (Dirigente 5).

Esta idea se ve reafirmada por el dirigente 3, que señala:

“(…) Hicieron una especie de reorganización de los RUT, incluso hubo algunos que empezaron a desaparecer, los cambiaron por otros...” (Dirigente 3)

Con ello, se siguen dando escenarios de desigualdad en las condiciones laborales, respecto de trabajadores que laboran en un mismo lugar de trabajo, pero que pertenecen a razones sociales distintas de aquellas reconocidas como un solo empleador, como es la situación de trabajadores que se desempeñan en las tiendas, pero que realizan labores asociadas al crédito de la respectiva casa comercial. A este respecto, el dirigente 5 comenta que la empresa ha realizado un último proceso de fusión de razones sociales, que mantiene fuera a las empresas financieras, con lo que “(...) no se logra el sueño que para nosotros era justamente que fueran todas las empresas relacionadas porque, en la práctica, y es lo que nosotros siempre hemos tenido presente y ojalá algún día podamos hacer, que es demandar para incorporar a la gente de crédito que presta servicios en la misma tienda, comparte un mismo casino, comparte las instrucciones de un mismo jefe, las liquidaciones y todo está situado bajo el mismo RRHH, entonces, es tan evidente que existe subordinación, dependencia, que exista la misma dirección laboral común, pero que lamentablemente no hemos podido hacerlo”.

A su vez, y de forma indirecta, puede indicarse que la regulación legal implica que los empleadores han enfrentado las negociaciones colectivas luego de las sentencias declarativas de único empleador con un mayor grado de reticencia frente a las demandas de los trabajadores. Esta circunstancia también es señalada como una desventaja o desacierto de la regulación legal, que en la

práctica conlleva largos tiempos de tramitación judicial y un desgaste en las relaciones laborales con el empleador. En este sentido, el dirigente 4 refiere que:

“A nosotros nos cuesta mover este elefante, este todo porque la empresa comienza con esta cosa de dilatar, el contrato colectivo de dos años por ej. Nos dilatan en conversaciones, en mesas, en un montón de cosas, porque somos muy grandes, porque nos cuesta movernos mucho, entonces, la salida ha sido cambiar nuestra estructura, (...) porque además, si tu llegaste a tribunales, a un juicio y un juez te dice que Ud. ha estado engañando porque eso es lo que en el fondo les dice, que no son empresas diferentes sino que una sola empresa y Ud. esconde las utilidades, ese empleador no termina muy amigo del sindicato, termina en contra porque dejaron ver una verdad” (Dirigente 4).

Por otra parte, de la información proporcionada por los dirigentes sindicales aparecen dos aspectos transversales respecto de los trabajadores, que son identificados como una consecuencia de la regulación legal de los grupos de empresas como un solo empleador a efectos laborales y previsionales.

#### **4.1.2. Acción sindical unificada.**

De las entrevistas aplicadas a los dirigentes sindicales se desprende una relación ambivalente respecto del fortalecimiento de la acción sindical luego de la ley.

En primer término, valga indicar que la existe consenso en cuanto que la realidad sindical previa a la ley daba cuenta de la atomización sindical, escenario causado por la lógica instaurada luego del Plan Laboral<sup>502</sup>, donde las organizaciones sindicales se conciben en el seno de la empresa y también por los modelos de acción sindical asociados al sindicalismo sociopolítico<sup>503</sup>. Dicho escenario, resta fuerza al movimiento sindical que, fragmentado y débil, no es capaz de erigirse como un interlocutor de peso al interior de las empresas. En este sentido, el dirigente 2 señala:

“Yo creo que tiene que ver con distintas capas, con situaciones más complejas de orden sindical que se pudo haber dado en algún momento y eso no ocurrió y si alguna vez trató de ocurrir eso no avanzó, yo siento que la ley, ya es una percepción personal, siento que la ley igual como que generó un cierto margen de fragmentación. La fragmentación, a mi juicio, ha sido brutal, claramente fragmentado el tema, quedamos en punto cero” (Dirigente 2).

También se asocia este escenario a la visión individualista que ciertos sectores sindicales tienen respecto de la acción sindical, que atribuye mayor

---

<sup>502</sup> “Según Mizala y Romaguera (2001), este plan eliminó la obligatoriedad de la acción sindical, declarando voluntaria la creación de sindicatos y promoviendo una afiliación individual, y además excluyó a “órganos multisindicales”. Elimina la negociación nacional por rama e instaura la negociación por empresa, sin asesoría ni intervención estatal. También dota de un poder casi absoluto al empleador frente a los empleados, alterando ciertos mecanismos huelguísticos y permitiendo el reemplazo que, entre otros artificios, en la práctica cancelan el derecho efectivo a huelga. De ese modo, el empresariado generó las mejores condiciones para atomizar a los trabajadores y para reducir a su mínima expresión la organización sindical”. MARTIN, Ángel; RAVEST, Javiera y VALLE, Vicente. “Cambios en la Estructura Ocupacional Chilena: La Gran “Caja Negra” del Empleo”. En: En: Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. 1° Edición, Santiago. Editorial Universitaria, 2016. Pág.91.

<sup>503</sup> Véase Introducción, pág.4.

importancia a la protección del fuero e impide el posicionamiento de demandas sindicales y colectivas de acción directa. Al respecto, el dirigente 5 señala:

“(...) no solamente la atomización parte a raíz del multirut, sino que también de las malas aspiraciones que tienen algunos dirigentes de no separar sus objetivos colectivos de los individuales”. (Dirigente 5)

En este punto, valga recordar que “(...) desde comienzos de 2000 comenzó a desarrollarse un proceso de movilización en sectores estratégicos de la producción -minería del cobre, producción forestal y sector portuario- orientados al mercado exterior y sectores no tradicionales -retail y servicios- que dotaron de nuevos desafíos para el mundo del trabajo. En ese proceso no deja de ser relevante que esta ruptura con el sindicalismo sociopolítico se efectuase desde sectores de trabajadores en condiciones de precarización y flexibilidad laboral, colocando en el centro de sus demandas la lucha contra la subcontratación y el multirut, pilares fundamentales del modelo de relaciones laborales instituido en dictadura”<sup>504</sup>.

Resulta entonces destacable la acción sindical en los grupos de empresas como un modelo de acción sindical que demanda una nueva lógica, acorde con la aspiración de un nuevo modelo de relaciones laborales que permita superar las desigualdades que genera el mercado del trabajo.

---

<sup>504</sup> CASTILLO, Alejandro, ESNAOLA, Javier, LÓPEZ, Vicente, RATTO, Nicolás y SEGUEL, Pablo. “Repertorios de Acción Colectiva en los Peonetas Subcontratados de Coca-Cola”. En: Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. 1° Edición, Santiago. Editorial Universitaria, 2016. Pág.172-173.



En este sentido, se percibe como una necesidad del movimiento sindical al interior de los grupos de empresas, dada la complejidad organizacional y económica de la empresa de grupo, llevar a cabo un modelo de acción sindical que supere el sindicalismo sociopolítico, como indicó el dirigente 4:

“(…) Es que nosotros no le íbamos a hacer el juego a la empresa, no nos íbamos a dividir o subdividir y por eso armamos un sindicato interempresa dentro de un holding, para agrupar a empresas del mismo holding y ahí quedó entre ver el subterfugio o lo que pasaba en el multirrut, ahora en el ámbito económico, porque estos son dos ámbitos, en el ámbito político pasó esto que hoy día podemos negociar como un todo y es lo que hacemos nosotros, negociamos con Walmart no con la unidad de cada empresa o con cada supermercado”.(Dirigente 4)

Asimismo, se percibe que la mantención de organizaciones sindicales de carácter interempresa, que puede resultar ventajosa luego de obtener la declaración judicial de un solo empleador en el caso del grupo empresarial, no obsta al modelo de acción unificado en una sola organización sindical, pues en palabras del dirigente 3:

“Sí, es resorte de la organización ver cómo sigue, pero sigue estando esta posibilidad de tener una organización más representativa y eliminar los sindicatos más chicos y aprovechando que la ley ya está dada”. (Dirigente 3)

Así también, el dirigente 4 indica:

“(…) Porque después del multirrut las organizaciones sindicales dentro de un conglomerado podrían haberse juntado y haber hecho un gran sindicato que así lo permite la ley”. (Dirigente 4)

Con ello, también se reconoce como un acierto de la normativa legal la posibilidad abierta para la acción sindical de constituir una sola organización a nivel de empresa o de una organización de grado superior, que pudiera agrupar a todos los trabajadores involucrados en el grupo empresarial. Destaca que, tanto en el caso de los dirigentes que no han tenido la experiencia de llevar a cabo un juicio por declaración de único empleador, como en aquellos que sí han demandado la declaración de único empleador, se plantee como un objetivo sindical o anhelo la creación de una sola organización representativa de los trabajadores del grupo. En palabras del dirigente 5, que pertenece a la primera categoría:

“(…) Avanzar a lo menos en que esas trabajadoras puedan afiliarse a un sindicato e ir disminuyendo esta atomización, que también es un problema que tenemos y que nos afecta como sindicatos” (Dirigente 5).

Así también, en palabras del dirigente 1, que forma parte de la segunda categoría:

“(…) Te podría decir que era uno de mis sueños, poder lograr un solo nombre, un solo sindicato o una sola confederación o una federación y poder

encontrar en conjunto con los trabajadores y plasmar muchos más beneficios para ellos” (Dirigente 1).

Ahora bien, de las entrevistas recabadas es posible concluir que la acción sindical unificada, en su aspecto más operativo, es una forma de aminorar los efectos adversos de la insuficiencia normativa, pues para sacar el provecho esperado de la regulación legal, es necesario fortalecer la organización sindical. No basta, entonces, con la declaración judicial de único empleador para mejorar el escenario de acción sindical, sino que su eficacia depende de la capacidad de los actores sindicales para robustecer su organización y estrategias de acción al interior de las empresas. En este sentido, el dirigente 4 señala:

“Si el sindicato quiere avanzar, en un sindicato sociopolítico, en avanzar en generar una organización representativa, y que sea una contraparte verdadera, bueno, eso significa soltar algo de lo que yo tengo para entregarlo a otro y así armar una sumatoria de colectividad” (Dirigente 4).

Como una estrategia exitosa en el caso de sindicatos interempresa en el sector retail se erige el despliegue de delegados sindicales en las diferentes tiendas o locales de la empresa, que cuentan con prerrogativas de interlocución y protección al interior de esta. Con ello, las organizaciones sindicales logran superar en la práctica las dificultades de articulación dentro de conglomerados desplegados ampliamente en el ámbito territorial, lo que les permite generar lógicas de acción coordinada y de mayor alcance.

Ya sea por el reconocimiento extralegal por parte de la empresa o por su reconocimiento a través de instrumento colectivo, esta opción constituye un reflejo de una solución de índole autónoma que lleva a concluir que, solo después de obtener la declaración de único y empleador y lograr peso o influencia al interior de la empresa, es posible obtener mejores escenarios de acción colectiva. En palabras del dirigente 4:

“(…) Hoy día no tenemos delegados con fuero, tenemos una estructura interna que ha sido validada por la DT donde ha visto un hecho de la primacía de la realidad como se diría. Y tenemos un acuerdo con la empresa más bien tácito que ya no es por voluntad de la empresa, sino que es parte de nuestro derecho en nuestro ejercicio, (…) hemos ido elaborando una estrategia tanto operativa como táctica en la construcción de liderazgos de los delegados sindicales, en formar delegados sindicales, de construir con una mentalidad sociopolítica, de hecho, hemos elaborado desde ahí una estrategia que nos permite avanzar”.  
(Dirigente 4)

Por su parte, el dirigente 3 manifestó:

“Hoy día nosotros tenemos 37 sucursales, donde tenemos un delegado más la directiva y lo que hicimos ahí fue reconocerlos en el contrato o instrumento colectivo, ya, entonces nosotros tenemos un anexo al contrato colectivo donde está identificado el nombre, Rut, cargo y sucursal y esas personas obtienen las prerrogativas del 249, tienen el fuero y horas sindicales, ya, entonces ese ha sido

un muy buen brazo articulador frente a las dudas o necesidades que puede tener la gente” (Dirigente 3).

#### **4.1.3. Mejor escenario para la negociación colectiva.**

Cuando los dirigentes sindicales entrevistados fueron consultados respecto de la evaluación de la normativa para el ejercicio del derecho de negociación colectiva, se pudieron recabar dos posiciones claramente determinadas por la existencia o no de sentencia favorable de un solo empleador.

Por un lado, la evaluación de aquellos que obtuvieron en juicio la declaración de único empleador es altamente satisfactoria, debido a que la obtención de sentencia judicial favorable produjo un cambio en el tipo de negociación, que antaño era no reglada (sindicato interempresa), y ahora es reglada. En palabras del dirigente 3:

“Luego del fallo hemos negociado sin ningún problema, de forma reglada, y hemos firmado un solo contrato. Van identificados todos los RUT de la empresa que negocia y no hemos tenido ningún problema. Eso es algo ya superado” (Dirigente 3)

Asimismo, el dirigente 4:

“(…) Si se trata de un sindicato robusto, un sindicato grande, hoy día a mí me permite negociar de igual a igual, yo no negocio con un administrador, sino

que, con el gerente general de la empresa o compañía, negociamos con la plana mayor de ejecutivos de Walmart Chile, no con una de las empresas, sino que con Walmart Chile directo y eso te da una movilidad de negociación y una muñeca diferente” (Dirigente 4).

Así también, existe satisfacción por la obtención de mejores beneficios o una mejor cobertura de la negociación En palabras del dirigente 1:

“(…) Bueno nosotros tuvimos un crecimiento de un 9,5% de la última negociación que habíamos tenido. Para mí, es histórico, porque todas las tasas de crecimiento de la negociación llegaban hasta el 5%, según lo que yo había visto, me metí a la minería, revisé varias, tuvimos un 9,5% lo cual fue muy positivo y además, dejamos plasmados beneficios que existían, que la compañía los daba, que ya estaban como derecho adquirido entre comillas, entonces nos aprovechamos, dijimos, ok, no nos den esto, pero esto que tú das, por ejemplo”. Por su parte, el dirigente 3 manifestó: “(…) Yo celebro que haya una ley que hoy día corrige con sus faltas tal vez que la robustezcan más, pero hoy día tenemos una ley donde podemos avanzar en condiciones, porque si no estuviera la ley tendría que estar negociando por voluntad de la empresa” (Dirigente 1).

Por otro lado, aquellos dirigentes que no han demandado judicialmente igualmente reconocen la posibilidad que brinda la ley de homologar las negociaciones colectivas a partir del reconocimiento de cierta empresa como parte del grupo empresarial, lo que permite acceder a los mismos beneficios

colectivos del resto de las empresas involucradas en la figura del único empleador. En palabras del dirigente 3:

“(…) Quizás lo que podría rescatar del proceso sería la homologación, podría decirse, de las negociaciones colectivas, si en algún momento cada sindicato tenía una negociación más precaria que otra, siendo multirrut no, quizás la ley corrigió algunas cosas claramente, sí, hay que reconocer eso, se pudieron homologar las negociaciones colectivas y obviamente los vicios de no reconocer la situación de las salas cuna o del tema de las gratificaciones fueron corregidos, o sea, claramente la ley ayuda en ese sentido, pero en materia de negociación colectiva yo creo que lo que permitió fue quizás homologar, no estoy diciendo que haya homologado para bien ni que no, sino que logró tener un grado de equilibrio, quizás sí. Esa es la parte rescatable” (Dirigente 3).

#### **4.2. Evaluación de la ley.**

Desde el trabajo desarrollado a partir de la realización de las entrevistas a los dirigentes sindicales, se puede dar cuenta de una serie de elementos significativos para ellos en cuanto a la eficacia de la normativa legal establecida por la ley N°20.760. Dichos elementos pueden agruparse en dos categorías: factores externos y factores internos.

Del análisis de dichos elementos y de modo más general, puede indicarse que la visión de los dirigentes sindicales respecto de la eficacia de la regulación legal de los grupos de empresas es reservada, si bien la experiencia de aquellos que demandaron la declaración de único empleador ha sido, a la larga, beneficiosa, no puede soslayarse que dicho escenario positivo no ha estado exento de dificultades y obstáculos que desgastan a la organización sindical e impiden su fortalecimiento. De otro lado, otros dirigentes manifiestan no haber logrado demandar judicialmente, exponiendo circunstancias que operan como barreras de entrada a la solución legal instaurada a partir del cambio normativo.

En este sentido, si bien existe una valoración positiva de la ley, en cuanto avance para el mundo sindical, fundamentalmente porque dejó a la vista una forma de organización empresarial muy común en el sector comercio, no es menos cierto que no logró cumplir con sus expectativas de superación de la figura del multirrut como forma de elusión de los derechos laborales de los trabajadores.

Este escenario no resulta extraño si se considera que, "(...) para ser eficaz, una norma requiere un conocimiento acabado de la realidad que se regula, para que las conductas previstas puedan exigirse en los casos concretos que pretende normar. En efecto, la eficacia normativa puede verse minimizada por la obsolescencia de la norma protectora, diseñada para una realidad productiva en rápida transformación. El proceso de reestructuración productiva, de la mano de estrategias de externalización y de reorganización de capitales con adopción de



distintas razones sociales que impiden una correcta identificación del empleador, o la utilización empresarial de nuevas modalidades de prestación de servicios personales que difícilmente pueden ser calificadas como formas de trabajo subordinadas, transforman el perfil del trabajo asalariado y hacen difícil subsumirlo en el marco tradicional del Derecho del Trabajo, con el riesgo de que el esquema normativo resulte extemporáneo para las nuevas estrategias empresariales de ocupación de mano de obra”<sup>505</sup>

A continuación, se expondrán los factores externos e internos que influyen en la eficacia normativa que se extraen de la información recabada en las entrevistas.

#### **4.2.1. Factores externos.**

En primer lugar, los testimonios recopilados dan cuenta que la atomización sindical presente en las relaciones laborales ya de antaño constituye una importante barrera para que la ley pueda cumplir con los objetivos que la motivaron. Dicha fragmentación no ha podido ser superada por completo luego de la ley, tanto por la visión de los dirigentes que han preferido mantener el escenario de muchas organizaciones sindicales débiles y atomizadas que, sin embargo, proporcionan protección laboral debido al fuero sindical, como por las

---

<sup>505</sup> LÓPEZ, Diego. “Derechos, Trabajo y Empleo. Por una renovación de los derechos en el trabajo”. 1° Edición, Santiago, Chile. Lom Ediciones, 2004. Pág.198.

dificultades que implica el desenvolvimiento sindical en un conglomerado complejo.

De ahí que se identifique el complejo contexto económico de los grupos de empresas como un obstáculo para el mejoramiento del ejercicio de la acción colectiva. En palabras del dirigente 4:

“(…) Es que la negociación te lo regula todo, pero hoy día el chantaje es muy grande, le negociación del año pasado fue muy dura, tú tienes que volverte casi un administrador de empresas, para entender cómo ocultan los números, me explico, entonces, uno tiene que profesionalizar el sindicalismo para poder tener herramientas concretas para poder discutir con base sobre el negocio, porque tú estás hablando del negocio, sobre la rentabilidad, la utilidad. Claro, hay efectos que tienen que ver con el derecho laboral, con la tutela laboral, los derechos fundamentales y eso está bien, super. Eso se puede regular rápidamente, pero descubrir un hecho como es el ocultar las utilidades es mucho más grave, más fuerte todavía, porque tú estás acusando a alguien implícitamente, porque le estás diciendo que tenía ocultas las utilidades, entonces, es complejo. No es un buen escenario” (Dirigente 4).

Por su parte, el dirigente 5 manifestó, en relación con las decisiones económicas envueltas en la figura del grupo empresarial, que:

“Acá hay un tema no solo de atomización y poder de las organizaciones sindicales sino que también de redistribución de la riqueza, de cómo se

distribuyen y se reparten las ganancias, que se concentran al final en estas empresas financieras que te comentaba al comienzo y eso es muy potente y al final genera esta desigualdad también salarial, que ahí también hay otra discusión que tiene que ver con cuándo se va a legislar por un nuevo concepto de reparto de las utilidades que sea más justo y equitativo que el que tenemos hoy día, el sistema de gratificaciones” (Dirigente 5)

De otro lado, se esgrime como una deficiencia normativa la falta de facultades de la Dirección del Trabajo para determinar la existencia de un grupo empresarial, en el entendido que su intervención puede ser más eficaz y más rápida para resolver los conflictos suscitados por su existencia, amén de una valoración positiva de su actuar antes de la nueva normativa, donde podía determinar los alcances de la figura para la acción sindical como, por ejemplo, respecto de la afiliación de trabajadores de otra razón social a una determinada organización sindical del grupo. En palabras del dirigente 2:

“Evidentemente esa ley debió, de alguna manera, haberse concatenado de manera distinta incluso con las atribuciones que me imagino yo puede tener la Dirección del Trabajo para poder despejar estas cosas, no, de una manera más fluida, más eficaz no” (Dirigente 2).

A su vez, el dirigente 5 manifestó como una posible modificación a la ley:

“Que le dé más facultades a la Dirección del Trabajo como las tenía en algún momento” (Dirigente 5).

Por otro lado, en un escenario de baja sindicalización y organizaciones sindicales debilitadas, existen dificultades para sostener económicamente la demanda judicial declarativa de único empleador. Es así como los recursos financieros, muchas veces poco abundantes, resultan insuficientes para afrontar juicios complejos y con tiempos prolongados de tramitación. En palabras del dirigente 5:

“Hay un tema que tiene ver con aspectos económicos, en donde las organizaciones sindicales lamentablemente no están en condiciones muchas de poder pagar los honorarios que significa una demanda a través de los abogados, (...) el tiempo de demora, de espera eso, por un lado, y lo cuantioso que es demandar” (Dirigente 5).

En similar sentido, el dirigente 2 indica:

“Los recursos no son lo suficiente como para tener asesorías jurídicas permanentes y hacer frente a demandas por temas de multirrut, (...) son juicios largos entonces en que se resolviera ese tema o incluso más allá de que el sindicato tuviera la capacidad de gestionar o establecer por ej., una demanda por tutela durante el período que ocurriera el proceso judicial aun así es un desgaste que al final termina aniquilando el proceso de negociación. Yo creo que es como el gran impacto que hay” (Dirigente 2).

Finalmente, es posible extraer de las entrevistas otro elemento que dificulta la consecución de los objetivos de la normativa legal examinada,

constituido por el comportamiento de los empleadores, percibido por los dirigentes sindicales entrevistados como poco proclive al diálogo negocial o abiertamente antisindical, pues envuelve actos de injerencia sindical.

En este sentido, se reconoce que la solución legal no ayuda a un mejor clima para la negociación colectiva post juicio, puesto que implica la prórroga el proceso de negociación colectiva, desgastando a la organización y haciéndola blanco de conductas antisindicales por parte del empleador. Así, el dirigente 4 señala:

“Entonces, de alguna u otra forma, el blindaje que se genera después de la negociación con o sin multirrut, lo que pasa después en las relaciones laborales es bien complejo. Porque, además, si tu llegaste a tribunales, a un juicio y un juez te dice que Ud. ha estado engañando porque eso es lo que en el fondo les dice, que no son empresas diferentes, sino que una sola empresa y Ud. esconde las utilidades, ese empleador no termina muy amigo del sindicato, termina en contra porque dejaron ver una verdad. Entonces yo creo que esas son cosas que hay que ir viendo, analizando, conversando, y cómo las vamos mejorando, yo creo que eso es super importante” (Dirigente 4).

En palabras del dirigente 1: “Pero, por el otro lado, también la compañía, la empresa estaba bastante ofuscada, estaban molestos los representantes de aquella, entonces nos encontramos con una muralla en todo minuto, siempre fue una muralla, una muralla, una muralla, entonces tuvimos que ser muy

estratégicos para poder llegar a la negociación. (...) Es tanto el poder que tiene que finalmente uno se siente con las manos atadas, pero es muy difícil poder avanzar, sobre todo por el miedo que tienen los trabajadores, que también es entendible, porque ellos te dicen , oye yo no me quiero quedar sin trabajo, pucha me están obligando a salirme del sindicato, yo tengo el caso emblemático de un amigo, muy amigo mío, que le dijeron, incluso le mostraron hasta una carta, si él quería ascender, tenía que renunciar, firme en la carta que nunca iba a estar sindicalizado, y él me la mandó por foto y me dijo sorry pero era lo que yo estaba buscando, crecer y le dije, obvio, se entiende, dale” (Dirigente 1).

#### **4.2.2. Factores internos.**

Ahora bien, exponemos en este acápite aquellos elementos que se identifican como defectos propios de la normativa legal que impiden o dificultan su eficacia.

En primer lugar, se indica que la falta de protección legal para los trabajadores involucrados en la organización sindical demandante durante el desarrollo del juicio constituye un efecto no deseado e imposible de aminorar. Se esgrime que una forma de incentivar el uso eficaz de la iniciativa legal sería el establecimiento de fuero para los trabajadores afiliados a la organización demandante, pues aquellos sindicatos que interponen la acción declarativa se

ven enfrentados, no en pocas ocasiones, al despido de socios, que les debilita mientras se desarrolla el juicio. En palabras del dirigente 1:

“Cuando nosotros entramos a la negociación colectiva, (...) fíjate que como una semana antes despidieron como a 25 trabajadores, así, de la nada, sabes por qué, porque se habían sindicalizado para poder llegar a la negociación colectiva, una semana antes de la negociación y eso fue super extraño, todos quedaron extrañados de por qué los despidieron. (...). (Dirigente 1).

En segundo lugar, se alude a los efectos adversos de la prórroga de la negociación colectiva a consecuencia de la interposición de acción judicial de declaración de único empleador, que implica retrasar demasiado el proceso de negociación en la práctica, producto de la duración prolongada de los juicios. En estas circunstancias, los trabajadores deben asumir, una vez terminado el juicio, un proceso de negociación colectiva con el desgaste producido por el tiempo transcurrido, la falta de recursos y la mala disposición de los empleadores. Según se desprende de la siguiente cita, correspondiente al dirigente 5:

“Si tú demandabas por multirut, los plazos de la negociación colectiva se suspendían y eso también afecta a los trabajadores que están esperando resolver su conflicto también a la brevedad y te suspenden el proceso y tienes que esperar la sentencia y entonces eso va en contra también del movimiento sindical que lo repitió también la declaración de servicios mínimos” (Dirigente 5).

En sentido similar, el dirigente 4 manifestó:

“Pero además están los tiempos de negociación, o sea, si yo voy a demandar y no demandé a tiempo se me corren los plazos, la gente lo único que quiere es negociar. Yo creo que eso hay que modificarlo” (Dirigente 4).

Por último, se desprende como mayor obstáculo para el ejercicio eficaz del derecho a negociación colectiva, la falta de coordinación con los plazos de la negociación colectiva puesto que, una vez obtenida la declaración de único empleador, los trabajadores afectos a diversos instrumentos colectivos que pasan a formar parte de la organización demandante, no pueden participar del proceso de negociación colectiva propiciado por esta. Con ello, se debilita la acción colectiva y el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores que pertenecen al grupo empresarial. Es así como, en palabras del dirigente 5:

“Sus negociaciones colectivas tienen distintas fechas de vencimiento, algunas tienen separación de un año o dos años, o más y lo que se esperaba además acá, es que con esa sentencia tú pudieras juntar todos los sindicatos con sus instrumentos colectivos y pudieran negociar todos juntos. Eso ha sido imposible, porque la ley no se dio ese espacio para que la ley lo permitiera” (Dirigente 5).



## **5. Desafíos de la regulación legal hacia el futuro.**

Consultados por el escenario a futuro, con objeto de dar mayor eficacia a la normativa legal, los dirigentes sindicales entrevistados señalan dos posibles salidas a las deficiencias de la ley. La primera, incide directamente en la necesidad de un cambio legislativo; la segunda, alude al modelo de acción sindical necesario para superar la figura del grupo de empresas como forma de elusión de derechos laborales.

### **5.1. Propuesta normativa.**

De forma coherente con la idea de que existen cuestiones estructurales del modelo de relaciones laborales en el país que dificultan el ejercicio de los derechos colectivos en los grupos de empresas, y obstáculos derivados de su aplicación práctica que dificultan su eficacia, puede desprenderse que los dirigentes sindicales entrevistados identifican como un escenario propicio para la superación de estos efectos adversos la instauración de una negociación por sector productivo o de carácter ramal.

Con ello, se aseguraría la obtención de pisos mínimos más allá de la empresa identificada con la razón social y la igualdad de condiciones laborales al interior del grupo empresarial. En palabras del dirigente 2:

“Lo que teníamos que haber aspirado era a tener una negociación colectiva fuerte que estuviera orientada a esta ley para que se pudiera proyectar en algo, como le decía, a nivel de países desarrollados donde los sectores tuvieran la capacidad de negociar, pero en definitiva lo que se resguardó, a mi juicio, fue efectivamente todo lo contrario, que no ocurriera eso y que saliera una ley “en la medida de lo posible”, y que lo fundamental, que tenía que ver con una capacidad de negociación ramal. (...) Yo creo que esa es como la base y desde ahí tratar de modificar la legislación respecto a la ley, si al final, insisto, tenemos que tener las garantías y volvemos al tema del plebiscito y la nueva constitución, de poder abrir camino para que los sectores puedan tener mayor poder de negociación ramal, yo creo que esa es realmente la modificación que hay que hacerle a la ley... eso es el corazón de esto, no hay otra cosa, porque al final lo demás, a mi juicio, es música, si al final se hace una ley que no se puede usar pero se usa o se utiliza justamente para cuando la relación laboral está terminada, con trabajadores que no pueden negociar porque están atomizados o derechamente al judicializar le depredan el sindicato completo, o sea, el peor de los escenarios, yo creo que la única manera o por último, además, si ramalmente no se podría en un corto plazo llegar a esa meta” (Dirigente 2).

A su vez, el dirigente 4 señala:

“A lo mejor ahí hay que volver a tener una negociación sectorial, estoy pensando, que amarre ciertos pisos mínimos para todos” (Dirigente 4).

## 5.2. Propuesta de nuevo modelo de acción sindical.

De otro lado, se extrae de la información proporcionada por los dirigentes sindicales que existe consenso en cuanto a la importancia del modelo de acción sindical al interior de los grupos de empresas. Dicha importancia deriva de la necesidad de afrontar la complejidad económica y estructural de este tipo de conglomerados e implica no solo profesionalizar la labor del dirigente sindical, sino que también proveerlo de una visión más estratégica de la acción sindical y colectiva. No basta entonces con las prerrogativas legales, sino que es necesario asesoría calificada y obtención de habilidades acordes con los nuevos escenarios generados luego de la declaración de único empleador. Pues más allá de la sentencia judicial, es necesario asegurar el resultado beneficioso obtenido para que este se transforme en mejores condiciones laborales, a través del ejercicio efectivo de la libertad sindical y del derecho a negociación colectiva. Este se ve reflejado en la siguiente cita, correspondiente al dirigente 4:

“Entonces hay que dar vuelta los papeles, nosotros tenemos que hacer que la empresa corra, que ellos se preocupen de cumplir la ley, los marcos reguladores, ellos son los que tiene que entender que estamos presionando. Eso estamos haciendo hoy día. Por eso estamos desarrollando hartas cosas” (Dirigente 4).

A su vez, en palabras del dirigente 1:

“Bueno, cuando nosotros nos sentamos a negociar tuvimos un pie mucho más importante porque además nos preparamos, el equipo de trabajo que teníamos era mucho más profesionalizado del equipo anterior como directores sindicales, entonces nos asignamos tareas bastantes acuciosas” (Dirigente 1).

En igual sentido, se aprecia en la siguiente cita, del testimonio del dirigente 3, que la acción sindical en los grupos de empresas demanda una nueva lógica, de mayor articulación interna y externa que permita lograr soluciones concretas a los problemas de los trabajadores:

“La gente ve que hay un sindicato presente, un sindicato que hace cosas, que articula, que se preocupa por los problemas que ellos pueden llegar a tener. Eso por lo menos a nosotros nos ha dado un resultado y eso nos hace que hoy seamos un grupo de casi 42 personas, entonces eso ayuda bastante”.

Para la obtención de marcos de articulación interna se considera como una estrategia complementaria de acción sindical unificada el uso de las redes sociales, que permite realizar un seguimiento actualizado de las problemáticas de los trabajadores en los lugares de trabajo, tan dispersos producto de la descentralización productiva que caracteriza al grupo de empresas. En palabras del dirigente 1:

“Yo juego un poquito más el ajedrez, les decía yo, me gusta ser un poco estratega y que ellos se den cuenta de la estrategia. Y fue ahí lo que te nombré anteriormente de subirse a redes sociales” (Dirigente 1).

Por último, merece destacarse la importancia que los dirigentes sindicales le otorgan a la superación del sindicalismo sociopolítico, a través de estrategias de articulación directa, acordes con la tecnología y que privilegien el diálogo social como vía de solución de los conflictos colectivos, cuestión que no puede alcanzarse hoy bajo la normativa actual.

## **6. Conclusiones.**

1. Un verdadero ejercicio del derecho a negociación colectiva en el marco de un grupo de empresas considerado como un solo empleador implicaría que todos los trabajadores involucrados puedan ser representados por una sola organización sindical.
2. En el marco de los grupos de empresas declarador como un solo empleador, y para lograr un ejercicio efectivo del derecho a negociación colectiva, resulta necesario superar la regla de la oportunidad para el proceso de negociación colectiva. Conforme a la normativa pertinente, los trabajadores solo pueden negociar en la fecha asociada al vencimiento del contrato colectivo vigente al cual están afectos, lo que trae aparejado que aquellos que pertenecen al grupo empresarial cuente con diversas fechas de negociación, lo que obstaculiza la acción sindical unificada y la obtención de los mismos beneficios.

3. De la información recabada de las entrevistas a dirigentes sindicales del sector del comercio, en especial, del retail, se desprenden tres dimensiones referidas a los efectos legales de la regulación de los grupos de empresas: la reacción de los empleadores, la acción sindical unificada y la mejor negociación colectiva.
4. La conducta empresarial pre y post regulación se percibe como reticente a escenarios de cumplimiento normativo e incluso de índole antisindical. Se aprecian dificultades importantes para lograr lógicas de diálogo social al interior de las empresas. En el caso de aquellos dirigentes sindicales que demandaron la declaración judicial de único empleador, se desprende además una mayor conflictividad a la hora de iniciar el proceso de negociación colectiva, no solo por la resolución judicial en sí misma, sino por el desgaste que conlleva para ambas partes la larga tramitación de los juicios.
5. La acción sindical unificada, como modelo operativo para las organizaciones sindicales insertas en los grupos de empresas aparece en tanto efecto de la ley, que abre la posibilidad de constituir una sola organización, como necesidad de articulación conjunta y mancomunada de las demandas de los trabajadores. Se indica que las organizaciones sindicales deben profesionalizar su actuación, ser más estratégicas y desplegarse o articularse con la misma complejidad que la empresa de grupo.

6. La experiencia de los dirigentes sindicales que, luego de la sentencia favorable de declaración de único empleador, lograron negociar colectivamente con el grupo de empresas es altamente satisfactoria. Se valora positivamente no solo la obtención de mejores beneficios, sino que también la mejor cobertura respecto de los trabajadores. En este último sentido, si bien la experiencia no ha sido de crecimiento sindical durante el transcurso del juicio, se valora que el procedimiento sea reglado y ya no de forma no reglada.
7. La visión de los dirigentes sindicales respecto de la eficacia de la regulación legal de los grupos de empresas es reservada, si bien la experiencia de aquellos que demandaron la declaración de único empleador ha sido, a la larga, beneficiosa, no puede soslayarse que dicho escenario positivo no ha estado exento de dificultades y obstáculos que desgastan a la organización sindical e impiden su fortalecimiento. De otro lado, otros dirigentes manifiestan no haber logrado demandar judicialmente, exponiendo circunstancias que operan como barreras de entrada a la solución legal instaurada a partir del cambio normativo.
8. Por otro lado, la eficacia normativa se relaciona con una serie de elementos significativos para los dirigentes sindicales entrevistados. Dichos elementos pueden agruparse en dos categorías: factores externos y factores internos.

9. Los factores externos que influyen en la eficacia de la ley con: la atomización sindical, como constatación de la realidad fragmentada y débil del mundo sindical; el contexto económico de los grupos de empresas, que por su complejidad y dinamismo desafía hacia una mayor coordinación y articulación sindical; la falta de facultades de la Dirección del Trabajo, que antaño podía resolver conflictos suscitados al interior de los grupos de empresas y cuya labor se percibe como más rápida y eficaz; la falta de recursos de las organizaciones sindicales para sostener las demandas judiciales declarativas de único empleador y el comportamiento de los empleadores, reticente al diálogo social real y en ocasiones, abiertamente antisindical.
10. Los factores internos que, en tanto defectos de la normativa legal, impiden la consecución de los objetivos planteados a la regulación son: la falta de protección legal, a través del fuero, de los trabajadores durante el desarrollo de los juicios por multirrut; la prórroga de los procesos de negociación colectiva como consecuencia de la interposición de la demanda declarativa de único empleador, que demora el inicio de la negociación y desgasta la acción sindical; y la falta de coordinación con los plazos de la negociación colectiva, pues no se modificó la regla de oportunidad para el inicio del proceso, lo que resta representatividad a las organizaciones sindicales para afrontar la titularidad sindical de todos los trabajadores involucrados en el grupo empresarial.



11. Una mirada hacia el futuro impone reflexionar sobre la necesidad revelada en las entrevistas de abordar la negociación colectiva por sector o rama productiva, que se plantea como forma de solución de los escenarios de desigualdad laboral, salarial y en condiciones de trabajo, que se generan en los grupos de empresas. Asimismo, se desprende una propuesta de nuevo modelo de acción sindical que supere al sindicalismo sociopolítico, logre desarrollar una labor sindical profesionalizada y dotada de una visión más estratégica de la acción sindical y colectiva en los grupos de empresas, exista o no la declaración judicial de empleador único para efectos laborales y previsionales.

## **CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES**

La empresa, como fenómeno económico deviene para el Derecho en objeto de regulación y ámbito de delimitación de lo regulado. Particularmente, para el Derecho del Trabajo la empresa se constituye como una fuente material de sus normas y un referente para estructurar elementos básicos de las relaciones colectivas de trabajo, cuya naturaleza jurídica ha sido largamente debatida por la doctrina nacional y comparada. Ahora bien, también la empresa es una organización, pues denota la existencia de una unidad ordenada, compuesta por una diversidad de recursos (personales, materiales e inmateriales) utilizados para alcanzar cierta finalidad que se origina por la actividad del empresario que, como sujeto de derecho, sirve de sustento jurídico a la empresa. Por lo que a la luz del Derecho la empresa no goza de personalidad independiente o a espaldas del individuo que le da origen.

Los procesos económicos que dan origen a los grupos empresariales tienen relación con el desarrollo de la empresa post fordista que surgió en la segunda mitad del siglo XX, de la mano de la superación de las condiciones de la economía clásica (libre acceso al mercado por parte de oferentes y demandantes, libre acceso a información del mercado, estabilidad de los factores de producción) que hizo necesario un crecimiento de las empresas orientado al predominio en el mercado.

Los grupos de empresas son una forma secundaria de concentración económica (donde las diversas sociedades que lo conforman siguen manteniendo su existencia) y también son una forma interna de descentralización productiva (la empresa en red), donde la red es la misma organización. En este sentido, en los grupos de empresas confluyen fuerzas centrípetas (hacia de la descentralización productiva) y fuerzas centrífugas (hacia la concentración a través de la coordinación o estrategia común en pos del grupo). Así también, puede decirse que los grupos de empresas constituyen una forma de “concentración flexible”, pues por un lado se sacan fuera de la sociedad originaria una serie de unidades empresariales antes incluidas en esa sociedad o creando nuevas entidades con personalidad independiente para desarrollar una serie de actividades que podrían haber sido objeto de una explotación centralizada dentro de la sociedad originaria; y por otro lado, se establecen una serie de vínculos - patrimoniales, organizativos y/o personales- que permiten articular la unidad de dirección entre las sociedades que integran el grupo, de forma que el proceso de descentralización no se traduzca en una pérdida del control de las unidades descentralizadas.

En nuestro país, esta forma de organización empresarial cuenta con sus primeros antecedentes históricos desde el S. XIX., presentándose de una manera más evidente a partir de la segunda mitad del S. XX., época en que surgen los primeros grupos económicos de carácter tradicional.

Las primeras regulaciones del fenómeno en nuestro país vienen desde el legislador comercial en tanto la existencia de los grupos de empresas es una forma lícita de agrupación económica. Dentro del marco normativo dispuesto por la Ley de Mercado de Valores se establece, en primer término, un criterio general presuntivo para establecer cuándo se está en presencia del grupo, asumiendo un criterio orgánico que presume la existencia del grupo a partir del cumplimiento de los presupuestos normativos. Por su parte, la Ley sobre Sociedades Anónimas establece los conceptos de sociedad matriz, filial y coligada, propios de los grupos que se originan en una participación en el capital. En este sentido, brinda más bien una regulación general sobre la estructura de los grupos que un análisis pormenorizado de las consecuencias que trae aparejada la formación de un grupo de empresas.

A nivel doctrinario se aprecia que, en los grupos de empresas, las sociedades agrupadas mantienen su autonomía jurídica, a pesar de estar integradas en una unidad económica superior, tanto en el ámbito patrimonial -siguen siendo titulares de su propio patrimonio-, como en el ámbito organizativo -siguen estando estructuradas por sus propios órganos-. Esta circunstancia permite distinguir al grupo de otras técnicas empresariales, como la fusión o la constitución de sucursales.

En cuanto a sus elementos distintivos, la dominación puede manifestarse a través de diferentes mecanismos en el plano interno de la empresa o en su esfera externa, de manera directa o indirecta, pero siempre en lo concerniente a

los aspectos más relevantes de su actuación. Por su parte, la dirección unitaria constituye el ejercicio concreto del poder que el sujeto dominante ostenta respecto de la empresa o sociedad dominada, que consiste en transferir el poder de dirección, su planificación y gestión hacia un tercero, el cual dirige el devenir empresarial hacia el máximo beneficio del grupo en su conjunto. Sin embargo, no se trata de un poder absoluto, de ahí que no sea necesario que se manifieste en todas las actividades de la empresa, sino que debe significar la voluntad de que la gestión de todas las sociedades del grupo se realice como la de una empresa única y/o dirigida al logro de una finalidad única.

En cuanto a la pluralidad de empresas involucradas, el conglomerado en cuanto unidad no cuenta con una personalidad jurídica distinta de las sociedades o empresas que lo conforman, por lo que el grupo no existe como un sujeto de derecho autónomo o distinto de aquellos que lo forman. Por ello, y en términos generales, el grupo no es considerado por el Derecho Comercial como una empresa o sujeto único. Sólo excepcionalmente la estructura empresarial se presentará como una unidad jurídica, en la cual cada empresa que forma parte de ella funcionará como una mera división o sección de una empresa única. Esto se debe a que el reconocimiento de la personalidad jurídica a la unidad que deriva del grupo de empresas resulta contradictorio a los fines perseguidos con la conformación del fenómeno grupal.

En el caso del Derecho del Trabajo, este auto confecciona un concepto de grupo de empresas distinto al elaborado en el orden mercantil, introduciendo un

concepto “realista de empleador”, que convierte al grupo de empresas, siempre que su poder de dirección unitario incida en lo referido a la organización del trabajo, en un centro de imputación de su normativa.

En el caso chileno, si bien el grupo de empresas no es un sujeto de derechos, se erige como una categoría que desafía los parámetros clásicos con los cuales se definen a la empresa y al empleador, constituyendo un ámbito de aplicación de la normativa laboral en tanto forma lícita de orden empresarial que denota una organización de medios con una dirección unitaria, que es más que la suma de todas las sociedades que lo forman y es un actor económico de varios miembros que actúan bajo una sola voluntad, que los coordina a todos y le da coherencia al grupo.

Es preciso recordar que, si bien la empresa es considerada por el legislador laboral chileno como punto de referencia para las instituciones laborales, y en este sentido es objeto de tráfico jurídico, los verdaderos protagonistas del devenir jurídico laboral son el empresario o empleador y los trabajadores, como partes de la relación de trabajo, sujetos de derecho titulares de deberes y prerrogativas en el marco del trabajo, por lo que el verdadero dilema que se presenta a partir de la existencia de un grupo de empresas es el de la responsabilidad por las obligaciones laborales, tanto desde el punto de vista individual como colectivo. En este sentido, los principales problemas que se presentan están dados por la confusión o evanescencia de la persona del

empleador y la dimensión de la empresa en cuanto el grupo puede llevar a confundir su ámbito y dimensión.

En cuanto a los mecanismos o instrumentos utilizados para consagrar la extensión de responsabilidad respecto de las empresas que conforman el grupo podemos encontrar tanto soluciones propias del derecho común, como el abuso del derecho, el fraude a la ley, la apariencia jurídica, la buena fe, etc. Y también instrumentos específicos para los grupos de empresas reconocidos por la legislación societaria, como es la sociedad de hecho y la doctrina del levantamiento del velo. Así también el empresario aparente, la doctrina de los elementos adicionales del Derecho Español y la doctrina de la “unidad económica” establecida por la jurisprudencia judicial chilena.

Abogo por una visión amplia y flexible que permita dar cuenta de la diversidad de formas en que se presenta el grupo empresarial en el ámbito de las relaciones comerciales. Por ello, debemos entender que existe grupo de empresas cuando dos o más empresas, en primer término, individuales jurídicamente, se agrupan por medio de vínculos permanentes de dominación o control, que se alcancen por vía interna o externa, o se encuentren bajo influencia dominante de una o más personas físicas o jurídicas, y que actúan bajo una dirección económica unitaria. De esta forma, y considerando los principios propios del Derecho del Trabajo se debe considerar, a nuestro juicio, que este tipo de agrupación empresarial en clave fisiológica puede dar lugar a una empresa, sustentada o dirigida por una especial forma de empresario, el grupo

de empresas, en tanto los verdaderos protagonistas de las relaciones laborales son el empleador o empresario y el trabajador, como sujetos de derecho que detentan los deberes y derechos laborales.

De otro lado, la iniciativa legal que dio origen a la Ley N°20.760, que Establece Supuesto de Multiplicidad de Razones Sociales consideradas un solo Empleador y sus efectos, propuso, en un primer término, sustituir el inciso tercero del artículo 3 del Código el Trabajo por una nueva redacción que enfocara la definición de empresa hacia la existencia de un capital o un conjunto de capital, de manera que la existencia de una empresa se diera más allá de tratarse de una o más sociedades comerciales.

Sin embargo, como parte del Segundo Trámite Constitucional en el Senado y con la emisión de un nuevo primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, con fecha 11 de octubre de 2011, se produce un cambio en la posición del Ejecutivo en cuanto a la manera de resolver el problema del multirut, elaborándose una indicación que establecía como instancia idónea para resolver el tema los tribunales, determinando en qué circunstancias las diversas razones sociales pasarían a formar parte de una misma empresa, para lo cual se establecieron tres requisitos, a saber: que tengan un mismo controlador, que las empresas elaboraran los mismos productos o prestaran los mismos servicios y que existiera una dirección laboral común. En cuanto a la negociación colectiva, se optó por una negociación interempresa.



Luego, en Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, de 20 de mayo de 2014, se dio cuenta de la discusión en particular del proyecto ante dicha comisión. En este punto, el Ministerio del Trabajo releva que el artículo 507 del Código del Trabajo presentaba una solución parcial al problema del abuso o división artificiosa de la empresa, mientras que la iniciativa legal permitía distinguir estas formas de aquellas perfectamente lícitas, por medio de las cuales una empresa se organizaba a través de múltiples razones sociales. En ese contexto, las indicaciones del Gobierno apuntaban a asegurar el ejercicio del derecho a negociar colectivamente con el empleador, con independencia de la forma jurídica que este adoptara. Para ello se consideró, primeramente, los objetivos que perseguía el proyecto de ley, el documento denominado “Declaración de Voluntades”, suscrito por la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y del Comercio, suscrita en enero de 2012 y la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia sobre la materia. De esta forma, el Ejecutivo presentó una indicación, denominada “3g”, proponiendo introducir cinco nuevos incisos al artículo 3 del Código del Trabajo, que tenían como finalidad establecer los requisitos que debían concurrir para que dos o más empresas pudieran ser consideradas como un solo empleador; especificando los efectos que de dicha declaración se derivarían para el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Asimismo, se fijaba la competencia judicial para el conocimiento y fallo de las acciones que presentaran los trabajadores para obtener dicha declaración y se regulaban las consecuencias

que en materia sindical y de negociación colectiva tendría aquella sentencia dictada por los tribunales de justicia. La importancia de esta indicación presentada es que sentó las bases para la configuración general que pervivió en el texto legal, poniendo en el debate legislativo como primer requisito para satisfacer la declaración de un solo empleador en el caso de grupos de empresas al elemento de la dirección unitaria.

Finalmente, el 9 de julio de 2014, se publicó la Ley N°20.760, la que contempló un artículo único, con dos numerales, el primero, que modificó el artículo 3° del Código del Trabajo, reemplazando en su inciso tercero la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”, y sustituyó su inciso final por cinco nuevos incisos, en los que se establece en qué circunstancias dos o más empresas se consideran un solo empleador y los efectos que de ello se derivan; el segundo, sustituyó el artículo 507 del mismo cuerpo legal, estableciendo los requisitos y alcances de la declaración judicial sobre múltiples razones sociales consideradas un solo empleador.

Por su parte, la Dirección del Trabajo, procedió a fijar el sentido y alcance de dicha ley mediante el Dictamen Ord. N°3406/054, de fecha 3 de septiembre de 2014, indicando que la nueva ley enfatizaba en el concepto de dirección laboral común, de donde se ejercía el poder de dirección laboral y que constituye un elemento de carácter material, que da cuenta de una dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dos o más empresas, el que debía

complementarse con los principios propios del Derecho del Trabajo, en particular, el principio de realidad. Por ello, en la determinación del verdadero empleador de los trabajadores debían buscarse aquellas manifestaciones materiales o concretas de la subordinación o dependencia, teniendo presente la definición de *poder de dirección* laboral que se había establecido por el propio Servicio mediante Dictamen Ord. N°2856/162, de fecha 30 de agosto de 2002.

El análisis de la nueva norma legal permite concluir que el legislador optó por un modelo *sui generis*, con objeto de propender a la protección de los derechos de los trabajadores, particularmente en aquellos casos de multirrut, donde la proliferación de razones sociales imposibilitaba el ejercicio de los derechos laborales, figura abusiva que motivó la iniciativa legislativa, pero ello deviene, a nuestro juicio, en cierta confusión conceptual, en razón de haber reconducido la problemática del grupo de empresas hacia el multirrut o su forma elusiva y abusiva, si se quiere, por la imposibilidad de eliminar o modificar el concepto de empresa anclado a la individualidad legal determinada, en circunstancias que, tanto en su forma lícita como ilícita, el grupo de empresas no es sino otra forma más de organización de la actividad empresarial, con todas las características de una empresa, para efectos laborales, allí donde se ejerce una sola dirección laboral común.

Por ello, puede afirmarse que el legislador laboral reconoce la existencia del grupo de empresas “fisiológico” y del grupo de empresas “patológico”, pues

impone al juez indicar si la declaración de un solo empleador en el caso de múltiples razones sociales se debe a simulación o subterfugio, cuestión que no se plantea al establecer las condiciones para que múltiples razones sociales pertenecientes a un grupo empresarial sea consideradas como un solo empleador.

Persiste entonces, por un lado, la necesidad de dar efectividad a la nueva normativa, procurando aclarar sus alcances, incluso ampliándolos hacia la realidad organizativa en su conjunto y, por otro, la imposibilidad de una profundización que ignore las regulaciones legales específicas, lo que muchas veces implica constatar que el ejercicio de los derechos laborales sigue enlazado a la empresa, como es el caso de las gratificaciones, donde la interpretación administrativa discurre en el sentido de que para el cálculo de la gratificación legal no es procedente considerar la suma total de utilidades de todas las empresas declaradas un solo empleador, sino que aquella que obtiene cada una de ellas en forma separada.

En el caso del grupo empresarial, se excede la lógica de actuación del empleador, precisamente porque en su génesis y naturaleza está la idea de soslayar los efectos de la personalidad jurídica, a menos que entendamos como una ficción legal la asimilación que realiza el legislador laboral, que es nuestra posición. El principal antecedente para esta afirmación es una interpretación evolutiva del texto legal que permita considerar al grupo de empresas como

centro de imputación normativa, en caso de cumplirse los indicios de dirección laboral unitaria indicados por la ley. Solo de esta forma podremos asegurar un ejercicio eficaz de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, en el marco del grupo de empresas.

Resulta entonces que las características del modelo de regulación adoptado a efectos laborales son las siguientes: el reconocimiento amplio del grupo de empresas, no solo por tratarse la figura abarcando su faz fisiológica, sino que también su faz patológica; para determinar la existencia de un solo empleador en caso de grupos de empresas se establece un sistema mixto, que combina elementos propios de la doctrina de la unidad económica desarrollada por los tribunales de justicia, y el elemento característico de la figura del empleador, que es su poder de dirección o de mando; el legislador laboral estableció como ficción legal que, un grupo de empresas, cuando se reúnen las condiciones previstas en el inciso cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo, pasa a configurar un solo empleador, luego de la intervención del juez; a su vez, la principal consecuencia de la declaración de un empleador único es la responsabilidad solidaria entre las diversas empresas que conforman el grupo empresarial, respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos; y por último, la sentencia definitiva que declara que un grupo de empresas es un solo empleador tiene carácter declarativo y constitutivo, pues

sus efectos alcanzan a todos los trabajadores de las empresas involucradas, como señala el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo.

En cuanto al ejercicio eficaz del derecho de negociación colectiva y de sindicación, existen varios antecedentes dentro de la discusión parlamentaria para estimar que la nueva normativa incorporada por la ley N°20.760 pretendió especialmente corregir los obstáculos que se presentaban para su consecución, tema muy sentido por los trabajadores de sectores productivos donde imperaba el multirut como forma de organización empresarial. Sin embargo, lo que pareciera traducirse en un escenario ventajoso para las organizaciones de los trabajadores, se traduce en una limitación al ejercicio efectivo del derecho a negociación colectiva, toda vez que se requiere la declaración judicial previa para llevar a cabo un proceso de negociación colectiva con el empleador único, sin contar con la complejidad aparejada de determinar la vigencia de diversos instrumentos respecto de las distintas empresas que forman el grupo empresarial declarado un solo empleador, según sea la alternativa elegida por las distintas organizaciones sindicales.

Por otra parte, la ley omitió un análisis en particular de los efectos de la iniciativa en derechos laborales específicos. Sin embargo, de su historia fidedigna y realizando una interpretación sistemática que permita dar real eficacia al nuevo texto legal, se desprende que la declaración de empleador único en el caso del grupo de empresas a efectos laborales debe traducirse también en el pleno

ejercicio de los derechos individuales de los trabajadores de las empresas involucradas, considerando especialmente dar plena aplicación a los Principios de Realidad y Protector, propios del Derecho del Trabajo.

En el ámbito internacional, la forma en que el Derecho del Trabajo ha abordado el fenómeno de los grupos de empresas, a nivel internacional, no ha sido unívoca; por un lado, se ha dado mayormente un escenario de no regulación legal sino de reconocimiento por parte de la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales y, por otro lado, en aquellos casos en que existe normativa aplicable, esta resulta muchas veces específica y parcial frente al fenómeno.

En el ámbito europeo, se analizó el fenómeno del grupo de empresas en España, Reino Unido y Francia, en conjunto con la regulación prevista por la Comunidad Europea, con objeto de propender a un panorama inclusivo de realidades jurídicas distintas a la chilena. Por otro lado, la realidad jurídica latinoamericana se encuentra fuertemente influenciada por el sistema continental o Romano Canónico, caracterizándose por su pluralidad, autoritarismo e ineficacia. El papel predominante de la ley como fuente del Derecho y una tradición histórica ligada más bien a una suerte de idealismo jurídico traen aparejada una brecha entre el derecho estricto y la realidad social. Por ello, la labor de interpretación realizada por los jueces, que aplican el Derecho mediante un método deductivo, comparando los hechos con la descripción normativa de la conducta social regulada, goza de especial legitimidad, atribuida a las soluciones

judiciales frente a situaciones de conflicto social. Es así como se analizan los casos de Brasil, Uruguay y Argentina por tratarse de países cuya cultura jurídica guarda similitud con la experiencia chilena.

Del análisis comparado, puede desprenderse que el tipo de mecanismo para atribuir responsabilidad se ve influenciado por la existencia de regulación legal sobre el grupo de empresas, en materia laboral. Es así como, en aquellos países donde no existe regulación legal o esta es parcial, existe un escenario más propicio para la aplicación de métodos de mayor flexibilidad para la determinación de la responsabilidad en el grupo de empresas, a través de la intervención judicial. En este grupo podemos relevar especialmente el caso uruguayo.

En general, la respuesta normativa de aquellos países herederos de la tradición románica, en el ámbito del Derecho Comercial, ha implicado el reconocimiento de la prescindencia de la personalidad jurídica para el establecimiento de la responsabilidad por daños y perjuicios, en caso de fraude, abuso del derecho o incumplimiento de la obligación de respeto de los intereses de terceros. Mientras que la respuesta desde el Derecho del Trabajo ha sido más progresiva al establecer el mecanismo de atribución de responsabilidad solidaria en casos de grupos de empresas con efectos laborales.

Así también, puede apreciarse que, ante la falta de una regulación sistemática sobre la figura de los grupos de empresas, la respuesta normativa



sea de carácter tuitivo, es decir, apunte a la protección de determinados intereses en función de la rama del derecho de que se trate.

En cuanto a la solidaridad como mecanismo de atribución de responsabilidad por obligaciones laborales en los grupos de empresas, en los países de tradición románica existe consenso en que puede tener como fuentes la convención, el testamento y la ley. En este último caso, su aplicación se realiza a través de la sentencia judicial que declara esta forma de responsabilidad respecto de los sujetos demandados. Por otra parte, en los países tradición anglosajona, donde tiene un papel relevante la jurisprudencia como fuente del Derecho, la declaración del juez será la fuente principal de la solidaridad en casos de grupos de empresas laborales.

En el caso de aquellos países que regulan al grupo de empresas a efectos laborales, la mayoría establece la solidaridad como mecanismo de atribución de responsabilidad expresamente en la ley. Así, el tipo de solidaridad establecida por los ordenamientos comparados, la mayor parte la considera, al menos, como solidaridad pasiva, esto es, como mecanismo para que los diversos miembros del grupo de empresas concurren al cumplimiento de las prestaciones laborales de que es titular el trabajador.

En cuanto a si el reconocimiento de la solidaridad se produce bajo la lógica de una responsabilidad subjetiva u objetiva, puede desprenderse una tendencia

hacia un reconocimiento más pleno en el ámbito laboral en aquellos casos donde se asume un sistema de responsabilidad objetivo.

De otro lado, la aplicación de la responsabilidad solidaria frente a las obligaciones laborales tiene diferentes alcances en los sistemas jurídicos comparados. Esta distinción es posible si se analizan las diversas formas en que se reconoce al grupo de empresas en materia laboral. Es así como, en aquellos países donde se reconoce al grupo como una sola unidad, ya sea como un empleador o una sola empresa, el alcance del grupo se ve aumentado puesto que se facilita la aplicación de otras instituciones propias del Derecho del Trabajo.

Si bien el grupo de empresas desafía las categorías tradicionales previstas en el Derecho del Trabajo, a través de la dirección económica unificada de diversas empresas, la mayor parte de los ordenamientos comparados reconduce su regulación jurídica hacia dichas categorías, al estimar que el grupo de empresas es una forma de empleador o de empresa. La tendencia latinoamericana, también revela una mayor tendencia hacia la reconducción del fenómeno grupal a la categoría laboral tradicional de empleador.

Asimismo, merece destacarse que en aquellos países donde juega un rol preponderante la jurisprudencia como fuente de regulación de los grupos de empresas, se aprecie un mayor desarrollo de la figura y un enfoque más comprensivo de su incidencia en las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas.

Finalmente, es dable destacar que el grupo de empresas a efectos laborales tiene menos posibilidad de convertirse en un escenario de desprotección de los derechos del trabajador en aquellos casos donde la regulación tiene suficiente desarrollo y amplitud, ya sea por la vía legislativa o jurisprudencial. Por ello, carecen a nuestro juicio de mayor fundamento, que aquel referido a la tradición jurídica, las críticas respecto de la incerteza jurídica que genera la intervención jurisprudencial como vía de regulación del grupo empresarial.

En este último sentido, la vía judicial constituye un mejor escenario para la protección del trabajador dada la vasta experiencia judicial de los jueces del trabajo chilenos respecto de la forma de determinación de la unidad económica, subyacente en el grupo de empresas a efectos laborales. Los jueces del trabajo han estado contestes en establecer que la dirección laboral común es el elemento imprescindible para dar lugar a la declaración de empleador único, pero han configurado este concepto sobre la base de elementos de juicio contruidos conforme prueba indiciaria y múltiple. De este modo, y bajo la orientación del Principio de Realidad propio de la disciplina laboral, el juez se da a la tarea de escudriñar en la realidad organizativa de las empresas involucradas, pues también existe claridad respecto a que la dirección laboral común no se trata solo de una manifestación del vínculo de subordinación y dependencia.

Del análisis de una muestra de sentencias referidas a la declaración de único empleador del período 2015-2018 de los tribunales laborales de la ciudad de Santiago, se desprende como primera cuestión que el trabajador se ve en mejor posición respecto del cobro de prestaciones o del ejercicio de sus derechos laborales producto de la amplitud con que se ha constatado la figura legal. Ello se debe, en primer término, a que en la mayor parte de las ocasiones la declaración de un solo empleador se produce con motivo de demandas por despido, esto es, producto del término del contrato de trabajo, de modo que no puede desconocerse que los trabajadores que han demandado y obtenido la declaración de un solo empleador respecto de su empleador formal y otra u otras empresas con la que compartían una dirección laboral común ven mejoradas sus posibilidades de cobro respecto de las prestaciones adeudadas a consecuencia del despido.

Sin embargo, surgen dudas de su real efecto en las relaciones laborales individuales, en cuanto la declaración de único empleador se traduce en el pago de prestaciones adeudadas a consecuencia de la responsabilidad solidaria, pero no en el reconocimiento de derechos individuales en el seno del grupo; no existen medidas concretas para materializar su calidad de empleador, sino solo aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren.

Y esta circunstancia puede dificultar el efecto erga omnes establecido respecto de la sentencia declarativa de un solo empleador, puesto que la

aplicación de la sentencia respecto de otros trabajadores de las empresas consideradas como un solo empleador no contendrá medidas concretas a realizar por estas como único empleador.

En un segundo tenor, puesto que se ha facilitado el escenario para la libertad sindical y la negociación colectiva. Ya sea a través del reconocimiento de la libertad de constituir una sola organización sindical o de afiliar a trabajadores contratados por las otras empresas del grupo, o a través el ejercicio de la negociación colectiva con todas las empresas que configuran un solo empleador, los trabajadores ven mejorada su posición en las relaciones colectivas en el marco del grupo de empresas.

Esta mejoría, al menos formal, implica desde ya el no menos determinante reconocimiento de la unidad empresarial, cuyos efectos prácticos solo podrán dilucidarse luego de la aplicación concreta de las medidas decretadas por el tribunal. Es así como, respecto del primer caso donde se obtuvo por un sindicato de empresa la declaración de empleador único, como lo fue el caso de Hipermercado Tottus, el ejercicio del derecho a negociación colectiva con todas las empresas se vio obstaculizado por las normas del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cuanto a la oportunidad para presentación del proyecto de contrato colectivo, pues al tratarse de varias organizaciones sindicales con instrumentos colectivos vigentes, dichas fechas eran diversas y dejaron sin cumplimiento del plazo legal a tres de las seis organizaciones que obtuvieron la declaración de un solo empleador.

Por último, merece destacarse que la construcción del subterfugio como ilícito laboral se realiza, en las sentencias examinadas, a partir de la constatación de determinadas conductas o hechos indiciarios de una intencionalidad específica de eludir las obligaciones laborales con los trabajadores. En este sentido, la mala fe requerida por la normativa se vuelve una cuestión objetiva a determinar del examen de ciertos indicios que han producido como resultado la defraudación de los derechos del trabajador.

De las sentencias examinadas puede desprenderse que el reconocimiento del derecho a negociar colectivamente en casos de empleador único ha sido minoritario en cuanto al número de casos donde un sindicato de alguna de las empresas del grupo demanda la declaración judicial para concretar la negociación colectiva con todas las empresas consideradas como un solo empleador.

Sin embargo, no deja de ser relevante que el juez declare consecuencia del carácter de único empleador que se reconoce, que este debe permitir la generación de organizaciones colectivas y el ejercicio de los derechos laborales propios de estas con carácter transversal a las mismas, conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, lo que se traduce en la obligación de negociar como un solo empleador con la o las organizaciones sindicales constituidas en el marco del grupo empresarial.

Así también, es relevante que en el marco del sector retail los casos en que se ha reconocido la existencia de un empleador único respecto de diversas razones sociales se deba a acuerdos entre los sindicatos y las empresas, alcanzados mediante conciliación judicial. Este reconocimiento de la unidad empresarial constituye una conducta uniforme por parte de las empresas del retail analizadas, ya sea en el marco del juicio o de forma extrajudicial, que puede deberse a que la ley N°20.760 configuró al grupo de empresas como una figura lícita, en principio no elusiva de los derechos laborales, por lo que no dista de la realidad organizacional y operativa asumir que se trata, en definitiva, de una sola unidad económica. Por otro lado, en varios casos se trataba de organizaciones donde ya existía experiencia previa de negociación colectiva conjunta con diversas organizaciones de empresa o sindicato interempresa que representaban a trabajadores de las distintas razones sociales involucradas.

En este sentido, los casos Hipermercado Tottus y Walmart fueron resueltos conforme el reconocimiento de las respectivas empresas en cuanto a tratarse de un solo empleador, acordando especialmente los efectos de dicho reconocimiento para la libertad sindical y el derecho a negociación colectiva. En el caso La Polar, el juez señala expresamente que el sindicato denunciante puede negociar con todas las demandadas que han sido declaradas un solo empleador o con alguna de ellas y en la especie presentar proyectos de contrato colectivo siendo obligación del empleador negociar con dichos sindicatos. El mismo efecto

se establece respecto la afiliación al sindicato, en cuanto a la posibilidad de afiliar a trabajadores de todas las empresas declaradas como un solo empleador.

Luego, del análisis de las entrevistas realizadas a dirigentes sindicales del sector comercio, especialmente, del retail, se desprende que un verdadero ejercicio del derecho a negociación colectiva en el marco de un grupo de empresas considerado como un solo empleador implicaría que todos los trabajadores involucrados puedan ser representados por una sola organización sindical.

Junto con ello, resulta necesario superar la regla de la oportunidad para el proceso de negociación colectiva. Conforme a la normativa pertinente, los trabajadores solo pueden negociar en la fecha asociada al vencimiento del contrato colectivo vigente al cual están afectos, lo que trae aparejado que aquellos que pertenecen al grupo empresarial cuente con diversas fechas de negociación, lo que obstaculiza la acción sindical unificada y la obtención de los mismos beneficios.

Así también, se desprenden tres dimensiones referidas a los efectos legales de la regulación de los grupos de empresas: la reacción de los empleadores, la acción sindical unificada y la mejor negociación colectiva.

La conducta empresarial pre y post regulación se percibe como reticente a escenarios de cumplimiento normativo e incluso de índole antisindical. Se aprecian dificultades importantes para lograr lógicas de diálogo social al interior



de las empresas. En el caso de aquellos dirigentes sindicales que demandaron la declaración judicial de único empleador, se desprende además una mayor conflictividad a la hora de iniciar el proceso de negociación colectiva, no solo por la resolución judicial en sí misma, sino por el desgaste que conlleva para ambas partes la larga tramitación de los juicios.

Por su parte, la acción sindical unificada, como modelo operativo para las organizaciones sindicales insertas en los grupos de empresas aparece en tanto efecto de la ley, que abre la posibilidad de constituir una sola organización, como necesidad de articulación conjunta y mancomunada de las demandas de los trabajadores. Se indica que las organizaciones sindicales deben profesionalizar su actuación, ser más estratégicas y desplegarse o articularse con la misma complejidad que la empresa de grupo.

A su vez, la experiencia de los dirigentes sindicales que, luego de la sentencia favorable de declaración de único empleador, lograron negociar colectivamente con el grupo de empresas es altamente satisfactoria. Se valora positivamente la obtención de mejores beneficios y la mejor cobertura respecto de los trabajadores. En este último sentido, si bien la experiencia no ha sido de crecimiento sindical durante el transcurso del juicio, se valora que el procedimiento sea reglado y ya no de forma no reglada.

No obstante, la visión de los dirigentes sindicales respecto de la eficacia de la regulación legal de los grupos de empresas es reservada, si bien la

experiencia de aquellos que demandaron la declaración de único empleador ha sido, a la larga, beneficiosa, no puede soslayarse que dicho escenario positivo no ha estado exento de dificultades y obstáculos que desgastan a la organización sindical e impiden su fortalecimiento. De otro lado, otros dirigentes manifiestan no haber logrado demandar judicialmente, exponiendo circunstancias que operan como barreras de entrada a la solución legal instaurada a partir del cambio normativo.

De esta forma, la eficacia normativa se relaciona con una serie de elementos significativos para los dirigentes sindicales entrevistados. Dichos elementos pueden agruparse en dos categorías: factores externos y factores internos.

Los factores externos que influyen en la eficacia de la ley con: la atomización sindical, como constatación de la realidad fragmentada y débil del mundo sindical; el contexto económico de los grupos de empresas, que por su complejidad y dinamismo desafía hacia una mayor coordinación y articulación sindical; la falta de facultades de la Dirección del Trabajo, que antaño podía resolver conflictos suscitados al interior de los grupos de empresas y cuya labor se percibe como más rápida y eficaz; la falta de recursos de las organizaciones sindicales para sostener las demandas judiciales declarativas de único empleador y el comportamiento de los empleadores, reticente al diálogo social real y en ocasiones, abiertamente antisindical.

Los factores internos que, en tanto defectos de la normativa legal, impiden la consecución de los objetivos planteados a la regulación son: la falta de protección legal, a través del fuero, de los trabajadores durante el desarrollo de los juicios por multirrut; la prórroga de los procesos de negociación colectiva como consecuencia de la interposición de la demanda declarativa de único empleador, que demora el inicio de la negociación y desgasta la acción sindical; y la falta de coordinación con los plazos de la negociación colectiva, pues no se modificó la regla de oportunidad para el inicio del proceso, lo que resta representatividad a las organizaciones sindicales para afrontar la titularidad sindical de todos los trabajadores involucrados en el grupo empresarial.

Ahora bien, una mirada hacia el futuro impone reflexionar sobre la necesidad revelada en las entrevistas de abordar la negociación colectiva por sector o rama productiva, que se plantea como forma de solución de los escenarios de desigualdad laboral, salarial y en condiciones de trabajo, que se generan en los grupos de empresas. Asimismo, se desprende una propuesta de nuevo modelo de acción sindical que supere al sindicalismo sociopolítico, logre desarrollar una labor sindical profesionalizada y dotada de una visión más estratégica de la acción sindical y colectiva en los grupos de empresas, exista o no la declaración judicial de empleador único para efectos laborales y previsionales.

Un modelo de regulación laboral de los grupos de empresas que asegure eficacia respecto de las relaciones colectivas de trabajo debe considerar el perfeccionamiento de la normativa legal actual, particularmente en cuanto a la falta de coordinación de los efectos de la declaración judicial de único empleador con los plazos para el inicio del proceso de negociación colectiva y el mejoramiento de los mecanismos de protección para los trabajadores durante el desarrollo del juicio respectivo.

En el ámbito de las organizaciones sindicales, seguirán los desafíos para dar lugar a nuevas formas de articulación colectiva que superen los aspectos negativos derivados del sindicalismo sociopolítico, conforme el dinamismo propio de la figura del grupo empresarial. Resulta urgente que, frente a una forma de organización empresarial transversal en el sector del comercio, el mundo sindical inserto en ella logre una acción sindical unificada, estratégica y profesional, con objeto de erigirse como interlocutor efectivo de las necesidades y demandas de los trabajadores que pertenecen al grupo empresarial, reconocido como empleador único para efectos laborales y previsionales.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALCALDE RODRÍGUEZ, Enrique: “Los Grupos Empresariales”. En: Revista Actualidad Jurídica. Universidad del Desarrollo. Santiago, Chile. Año III, N°6, Julio 2002, pág.203-215.
2. ALVES, Ana Beatriz. “La Desconsideración de la Personalidad Jurídica en los Grupos de Sociedades” (Trad.). Tesis para optar al Grado de Magíster en Derecho Comercial. Facultad de Derecho. Universidad de Sao Paulo. Sao Paulo, Brasil, 2011. 211 Págs. [en línea] <[https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-04072012-113122/publico/Dissertacao\\_Anna\\_Beatriz\\_Alves\\_Margoni\\_Versao\\_Integral.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-04072012-113122/publico/Dissertacao_Anna_Beatriz_Alves_Margoni_Versao_Integral.pdf)> [consulta: 02.05.2020]
3. ANTONMATTEI, Paul-Henri. “Le Concept de Groupe en Droit du Travail”. En: TEYSSIE, BERNARD. (Edit.) “Les Groupes des Sociétés et le Droit du Travail”. Paris, Francia. Edit. Panthéon-Assas, 1999, pág.12-22.
4. ANTUNES, José. “Estructura y Responsabilidad de la Empresa: La Moderna Paradoja Regulatoria”. (Trad.) En: Revista Direito\_GV. Vol. 1, N°2, 2005, Pág.29-68. Escuela de Derecho. Universidad de Sao Paulo. Sao Paulo, Brasil. [en línea] <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/35228>> [consulta: 30.04.2020]
5. ARCE ORTIZ, Elmer. “Grupo de Empresas y Derecho Laboral”. En: Revista Ius et Veritas, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. N°26, 2003, págs.245-258. [en línea] <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16246/16662>> [consulta: 10.12.2018]

6. ARTEAGA ECHEVERRÍA, Ignacio. “En busca del Concepto Jurídico de Empresa”. En: Revista Chilena de Derecho, Sección Estudios. Vol. 29, N°3. 2002, págs. 603-620.
7. AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Sistema Jurídico de Relaciones Laborales en Chile”. En: Revista Ius Et Praxis, Universidad de Talca, Chile, Año 11, N°1, 2005a, págs.93-131. [en línea] <[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000100005&script=sci_arttext&tlng=en)> [consulta: 01.08.2017]
8. AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas y sus Efectos Jurídicos Laborales en el Derecho Comparado”. En: Revista Ius Et Praxis, Universidad de Talca, Chile, Año 11, N°2, 2005b, págs. 197-225.
9. AYLWIN CHIORRINI, Andrés, y ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Derecho Chileno del Trabajo”. 1° Edición, Ed. Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2006, 161 págs.
10. BARBERO, María Inés. “Las Multinacionales Chilenas: Contextos, Trayectorias, Estrategias”. En: Empresas y Empresarios en Chile:1930-2015. (Eds.) Manuel Llorca-Jaña y Diego Barría T. 1° Edición, Santiago, Editorial Universitaria, 2017. Págs.235-284.
11. BARNARD, Catherine. “The United Kingdom”. En: BLAMPAIN, R. (Edit.) “Corporate Restructuring and the Role of Labour Law”, Reino Unido. Kluwer Law International, 2003, pág.153-176.
12. BOUBLI, Bernard. “La Détermination de l’Employeur dans les Groupes de Sociétés”. En: TEYSSIE, Bernard. (Edit.). “Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail”, París. Edit. Panthéon-Assas. 1999, Págs. 23-39.
13. Bright, Claire. “The Civil Liability of the Parent Company for the Acts or Omissions of Its Subsidiary: The Example of the Shell Cases in the UK and in the Netherlands”. En: A. Bonfanti, Business and Human Rights in Europe. Routledge. 2019. Pág. 212-222. [en línea]

[503](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/57503216/09_The_Civil_Liability_of_the_Parent_Company_for_the_Acts_and_Omissions_of_its_Subidiaries.3.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DThe_Civil_Liability_of_the_Parent_Compan.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=ASIATUSBJ6BACLHFORMO%2F20200418%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200418T015904Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjELL%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQC%2Bl0ytKGzR32SCmbFtl%2FVj4c4pqdDj5po4JZBMCWJBiQlhAKU%2FB2hQNdx7LITGYO07EL2St4u6Tlbyl6r95x0p00N0Kr0DCMr%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEQABoMMjUwMzE4ODExMjAwlgx6MVbbus%2BXmVJ514AqkQOxA5C0%2BXW8zhpv5nvaHV7zEaP0dVBxp4V1y%2B8qACQckRHLvoMg5CeeLnOMud6qpynITDC1hRi14l0BeK%2B1AqTXq%2FKUmBVwOWxHU0%2BQn74t%2FH%2BoOFYPINk26Fq3O9w4tl8kuWvPa9Fw%2BODNVzQOjxailNFPBFjrO6KgFL32wo2CMFLvA3WjyJtsOxKLsw1GLdwp%2B0QmbXZGmvYyYcv9lIUkErmpkPYATMy93J4bSeaBrJUWCzOc8mYwwSSMtH0sDuJQUbYce2JGXRfu3c97FIKSR6wSISPPLhaQMocB4g00ckUry06pkKQSjb4tk5bpl0YaK%2FWwD%2FxPO62YgW18Sd6Te2rXrlz2YmNWatWXE181TZUk0hT2SS1NioxtBMoCs%2B0mzM7G7ZeAGFoXLSVSQdEosH5j1sp53WvKNojNQY3p%2FN5O2rB9UWHPcJRvzsMSJOYY9heenR1P2i%2BRm3v%2FvZlq6zBA%2BeFywKSZ2KhW3x482EJ06A0CqQHt2ntUZEGzVbcW37MCdgvvM7mC59%2Fhn2SYjD%2FpOn0BTrqAXWGyDrOzRf%2F%2FdSbMCGGm1T%2B6aZV2kqjXlmc9uS%2Fojy07rZZVzLQ57DygCff4DH0PmK31%2Bs%2Bppb3Wf8ah%2BOK9wl9jVtbUCb95QJS8d7ZXu4plpbXgNnvZ0ZOtK6cCLPPQ3Zx1tzobQg8cBMNatD3yLWC6FV29WBRqX9n63WoTiaMbU0fwNaEdKtN7wWu6gxLm%2BZkNWZRo2jCu1jOWFzAYAQy1frJbXveeT34qiBNLftblQBpNkF88%2B%2BIWBktay7tuuxy</a></p></div><div data-bbox=)

[KF8bX98gxBukuCsMsT48fO22jMgGvsUEi%2Fto%2FZbMmPB%2FuEqirw1BuQ%3D%3D&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=0836ca4e19bd8fbf8b6b3c42d6be7102218b7d4352d5c7789cd51e491999a94](http://www.buq.com.ar/Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=0836ca4e19bd8fbf8b6b3c42d6be7102218b7d4352d5c7789cd51e491999a94)> [consulta: 09.04.2020]

14. BRUN CHAPERON, Fernando. "Las Tensiones del Concepto de Empresa: El estado actual de la Discusión". Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídica y Sociales. Universidad Austral. Valdivia. 2012, 44 págs. [en línea] <<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fjb894t/doc/fjb894t.pdf>> [consulta: 31.05.2018]
15. CAAMAÑO ROJO, Eduardo. "El Reconocimiento de la Libertad Sindical y el problema de la Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva". En: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Vol. XXX, 1° Semestre, 2008, pág.265-291. [en línea] <<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n30/art07.pdf>> [consulta: 10.12.2018]
16. CAMPS RUIZ, Luis Miguel y otros. "Derecho del Trabajo. Fuentes y Contrato Individual". 2° edición. Valencia, España. Tirant Lo Blanch. 2000. 888 págs.
17. CALDERÓN HOFFMANN, Álvaro. "El Modelo de Expansión de las Grandes Cadenas Minoristas Chilenas". En: Revista de la CEPAL, N°90, 2006, págs.151-170. [en línea] <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/11143-modelo-expansion-grandes-cadenas-minoristas-chilenas>> [consulta:10.12.2018]
18. CANALES CERÓN, Manuel. "El Grupo de Discusión y el Grupo Focal". En: Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios. (Colección Investigación Social) 1° Edición, Santiago, Ed. Lom. 2016, págs. 265-287.
19. CASTEL. Robert. "El Ascenso de las Incertidumbres. Trabajo, Protecciones, Estatuto del Individuo". 1° Edición reimp. 2012, Buenos



Aires, Argentina. Fondo de Cultura Económica (Colección Sociología), 344 págs.

20. CASTELLO, Alejandro. "Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo". 2° Edición, Montevideo, Uruguay, Ed. Fondo de Cultura Universitaria, 2015, 248 págs.
21. CASTILLO, Alejandro y GARCÍA, Carolina. "Gatopardismo en el Proyecto de Reforma Laboral: Indefiniciones y Ambigüedades que conducen a la Judicialización y Burocratización del Conflicto Laboral", En: Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. 1° Edición, Santiago. Editorial Universitaria, 2016. Pág.25-35.
22. CASTILLO, Alejandro, (et al). "Repertorios de Acción Colectiva en los Peonetas Subcontratados de Coca-Cola". En: Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. 1° Edición, Santiago. Editorial Universitaria, 2016. Pág.171-206.
23. CASTRO CASTRO, José Francisco. "El Concepto de Empresa en la Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo de Chile y sus Implicancias en el Derecho Colectivo". En: Primer Encuentro Peruano-Chileno-Urugayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 1° Edición, 2015, págs.511-527.
24. CHENG, Thomas. "The Corporate Veil Doctrine Revisited: A Comparative Study of the English and the U.S. Corporate Veil Doctrines". Boston College International and Comparative Law Review. Vol. 34, B.C. Int'l & Comp. L. Rev. 329. 2011. Pág.329-412. [en línea] <<https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1660&context=iclr>> [consulta: 09.04.2020]
25. CODE DU COMMERCE. Francia. [en línea] <[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=E37A58C6669FCB3D628A814A29C9E889.tplqfr35s\\_3?idSectionTA=LEGISCTA000006](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=E37A58C6669FCB3D628A814A29C9E889.tplqfr35s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006)>

[161293&cidTexte=LEGITEXT000005634379&dateTexte=20200412](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&dateTexte=20200412)>

[consulta: 09.04.2020]

26. CODE DU TRAVAIL. Francia. [en línea]

<<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>> [consulta: 09.04.2020]

27. CÓDIGO DE COMERCIO. España. [en línea]

<<https://www.boe.es/buscar/pdf/1885/BOE-A-1885-6627-consolidado.pdf>> [consulta: 09.04.2020]

28. COMPANIES ACTS, 2006. Reino Unido. [en línea]

<<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/section/1159>> [consulta: 09.04.2020]

29. COTTET S., Pablo. “Diseños y Estrategias de Investigación Social: El Caso de la ISCUAL”. En: Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios. (Colección Investigación Social) 1º Edición, Santiago, Ed. Lom. 2016, págs.185-217.

30. DEAKIN, Simón, LELE, Priya y SIEMS, Matthias. “Evolución del Derecho Laboral. Análisis comparado de algunos regímenes”, En: Revista Internacional del Trabajo, Vol. 126 (2007), Núm. 3-4, pág.149-176. [en línea] <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(2007-126-3-4\)149-184.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(2007-126-3-4)149-184.pdf)> [consulta: 29.03.2020]

31. DE AVILA VÍO, Daniel. 2014. “Ensayo sobre los Grupos por Subordinación, de derecho y de Facto en el Derecho Societario Brasileño” (Trad.) Tesis para optar al Grado de Doctor en Derecho Comercial. Facultad de Derecho. Sao Paulo. Brasil. Universidad de Sao Paulo. [en línea] <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-08122014-161102/en.php>> [consulta: 30.04.2020]

32. DE CASTRO, Luis Fernando. “La Empresa de Grupo. Régimen, Requisitos y su Actualización”. En: Revista AFDUC, Vol. 18, 2014, págs.

- 227-242 [en línea] <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/14579>  
[consulta: 28.10.2017]
33. DECRETO LEI N°5.452, “Consolidación de Leyes del Trabajo”. (Trad.) [en línea] <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>  
[consulta: 30.04.2020]
34. DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. “El Concepto de Empresario-Empleador en Derecho del Trabajo”. En: El Empresario Laboral. Estudios Jurídicos en Homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su Jubilación. 1° Edición, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2010, págs.13-41.
35. DELGADO SOARES NETTO, Fernando. “La Reformulación del Concepto de “Empleador Complejo” luego de las Leyes de Tercerizaciones”. En: Revista Derecho Laboral, Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay. Tomo LVII, N°255, Julio-Setiembre 2014, págs. 439-453.
36. DESDENTADO BONETE, Aurelio y DESDENTADO DAROCA, Elena. “Grupos de Empresas y Despidos Económicos”. 1° Edición. Valladolid, España, Thomson Reuters, Lex Nova, 2014, 262 págs.
37. DICTAMEN N° N°3406/054, de fecha 03.09.2014. Pág. 3. [en línea] <<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-103870.html>>  
[consulta: 09.07.2019]
38. DICTAMEN N°6776/089, de fecha 28.12.2015. [en línea] <<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108256.html>>  
[consulta: 05.09.2019]
39. DICTAMEN N°4138/102, de fecha 05.09.2017. [en línea] <<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112684.html>>  
[consulta: 05.09.2019]
40. DICTAMEN N°609/023, de fecha 13.01.2018. [en línea] <<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114457.html>>  
[consulta: 05.09.2019]

41. DIRECTIVA 98/59/CE. [en línea] <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059&from=ES>> [consulta 29.03.2020]
42. DIRECTIVA 2001/23/CE. [en línea] <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=ES>> [consulta:29.03.2020]
43. DIRECTIVA 2001/86/CE. [en línea] <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086&from=ES>> [consulta: 29.03.2020]
44. DIRECTIVA 2002/14/CE. [en línea] <[https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0005.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0005.02/DOC_1&format=PDF)> [consulta: 29.03.2020]
45. DIRECTIVA 2009/38/CE. [en línea] <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0038&qid=1585456974987&from=ES>> [consulta: 29.03.2020]
46. DURÁN, Beatriz, y FEOLA, Carolina. “Definiendo al Empleador: Del Conjunto Económico a la Subcontratación”. Comentario Jurisprudencia. En: Derecho Laboral, Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales. Fundación Cultura Universitaria. Tomo LIX, N°264. Octubre-diciembre 2016. Montevideo. Uruguay. Págs. 833-847.
47. DURÁN, Gonzalo y GAMONAL, Sergio. “La Opacidad de las Cifras: La Cobertura de Negociación Colectiva en Chile”. En: Revista Derecho y Crítica Social N°5(1-2), 2019, págs. 1-38. [en línea] [en línea] <<https://derechoycriticasocial.files.wordpress.com/2020/04/1-3.pdf>>[consulta: 01.10.2020]
48. ESTEVE SEGARRA, Amparo. “Grupos de Empresas: Efectos de las Transformaciones Empresariales sobre el Derecho del Trabajo”. En: Revista Quaderns de Ciències Socials, Universidad de Valencia, España,

N°10, 2003, págs.5-51. [en línea  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=827019>  
<[http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS\\_10.pdf?sequence=1](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/19146/QUADERNS_10.pdf?sequence=1)> [consulta: 31.05.2018]

49. FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl. “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 76-2015”. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Chile. Vol.6, N°11, 2015, pág. 195-202. DOI: [10.5354/0719-7551.2016.42579](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.42579) [en línea] <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42579/44590>> [consulta 01.12.2017]
50. FUENZALIDA MARTÍNEZ, Patricia. “La Persona Natural como integrante del Empleador Único en la Ley N°20.760”. En: Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Chile. Vol. 9, N°17, 2018. Pág.155-167 DOI: [10.5354/0719-7551.2018.50418](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2018.50418) [en línea] <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/50418/52848>> [consulta: 10.10.2018]
51. GAÍNZA VELOSO, Álvaro. “La Entrevista en Profundidad Individual”. En: Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios. (Colección Investigación Social) 1° Edición, Santiago, Ed. Lom. 2016, págs.219-263.
52. GARCÍA, Héctor Omar. “La Responsabilidad Laboral en el Marco de las Nuevas Relaciones Interempresariales en la Argentina”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2° Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011, págs.13-83.

53. GARCÍA VILLEGAS, Mauricio y RODRÍGUEZ, César. "Derecho y sociedad en América Latina: propuesta para la consolidación de los estudios jurídicos críticos". En: "Derecho y Sociedad en América Latina: Un debate sobre los Estudios Jurídicos Críticos". Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, Bogotá, Colombia. 2003. Pág. 15-66. [en línea] <[http://www.ilsa.org.co/biblioteca/EnClaveSur/EnclaveSur\\_3/En\\_clave\\_sur\\_3.pdf#page=11](http://www.ilsa.org.co/biblioteca/EnClaveSur/EnclaveSur_3/En_clave_sur_3.pdf#page=11)> [consulta: 30.04.2020]
54. GAUDU, François. "Francia". En: BLAMPAIN, R. (Edit.) "Corporate Restructuring and the Role of Labor Law", Londres, Reino Unido, Kluwer Law International, 2003, Pág. 61-78.
55. GAUTHIER, Gustavo. "Problemática de Derecho Individual y Colectivo en el Grupo de Empresas". En: Primer Encuentro Peruano-Chileno-Uruguayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 1º Edición, Edit. El Búho, 2015, págs.277-305.
56. GIRGADO PERANDONES, Pablo. "En torno a la Noción de Grupo de Sociedades y su delimitación en el ámbito Español y Europeo". En: Revista Boliviana de Derecho N° 18, julio 2014, ISSN: 2070-8157, pág. 76-97. [en línea] <<http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n18/n18a04.pdf>> [consulta: 03.04.2019]
57. GODINHO DELGADO, Mauricio. "Curso de Direito do Trabalho". Edit. Sao Paulo, 3º Edición. Rio de Janeiro. Brasil. 2004. 1161 págs. [en línea] <<http://files.fabianoius10.webnode.com/200000006-917d493199/95870873-Livro-Curso-de-Direito-do-Trabalho-Mauricio-Godinho.pdf>> [consulta 30.04.2020]
58. HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena. "Definición Laboral de Grupo de Empresa y el Carácter Excepcional de su Condición como Empleador". En: Revistas Temas Laborales, Universidad de Sevilla, España, N°119, 2013, págs.261-271. [en línea]

<<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4468874.pdf>.> [consulta: 31.05.2018]

59. HERNÁNDEZ JARA, Patricio Ernesto. “Aspectos Procesales de la Ley N°20.760 y Efectos en la Negociación Colectiva” En: Revista Estudios Laborales. Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo. Santiago. Vol. 12, 2016, pág.165. [en línea] <<https://westlawchile.cl/maf/app/document?&src=laley4&srguid=i0ad82d9b000001604718c0c103600f78&docguid=i0B54B8C8889644915A3AA2A5D9>...> [consulta: 01.12.2017]
60. IRURETA, URIARTE, Pedro. “La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo”. En: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLII, Valparaíso, Chile, 2014, 1er Semestre. Págs.251-282. [en línea] <[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512014000100008&script=sci\\_arttext&lng=e](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512014000100008&script=sci_arttext&lng=e)> [consulta:10.04.2019]
61. JAVILLIER, Jean Claude. “Droit du Travail”. 7° edición. Paris, Francia. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence. 1999. 843 págs.
62. JEQUIER LEHUEDÉ, Eduardo. “Premisas para el tratamiento de los Grupos Empresariales y Administradores de Hecho en el Derecho Chileno”. En: Revista Chilena de Derecho, Vol. 41 N° 1, 2014, págs. 121 - 152 [en línea] <[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372014000100006&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372014000100006&script=sci_arttext)> [consulta: 31.03.2019]
63. JOFRÉ BUSTOS, María Soledad. “Subterfugio laboral. Declaración de la existencia de subterfugio y no aplicación de las multas correspondientes. Inexistencia de multa multirut”. En: Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Edit. Thomson Reuters. Vol.6, N°2, 2018, [en línea] <<https://westlawchile.cl/maf/app/document?&src=laley4&srguid=i0ad6adc500000166ebab795aa0f747e1&docguid=i81FC17D7E98788977569820C27981984&hitguid=i81FC17D7E98788977569820C27981984&tocguid=&spos=1&epos=1&td=928&ao=i0AC50834CD5E878681CD6243E1ACD7B>>

[5&searchFrom=&savedSearch=false&context=21&crumb-action=append&](#) > [consulta 06.11.2018]

64. LAGOS ESCOBAR, Ricardo. "La Concentración del Poder Económico. Su teoría. Realidad Chilena". Edit. Del Pacífico, 5° Edición, Santiago, 1965, 181 págs.
65. LALAGUNA HOLZWARTH, Enrique. "El empresario aparente y los Problemas de Imputación de Responsabilidades Empresariales". En: El Empresario Laboral. Estudios Jurídicos en Homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su Jubilación. 1° Edición, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2010, págs.199-217.
66. LEI N°6.404, de 15.12.1976. Brasil. Proporciona a las Corporaciones. [en línea]  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6404consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm)> [consulta: 30.04.2020]
67. LEY N°6.060, de 04.09.1989. Uruguay. Sociedad Comerciales. [en línea]  
<<https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/codigos>> [consulta: 05.05.2020]
68. LEY 10/1997, de 24.04.1997. España. Sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. [en línea]  
<<https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-8874-consolidado.pdf>> [consulta: 29.03.2020]
69. LEY N°18.045, de 22.10.1981. Chile. Ley de Mercado de Valores. [en línea] <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29472> [consulta: 31.03.2019]
70. LEY N°18.046, de 22.10.1981. Chile. Ley sobre Sociedades Anónimas. [en línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29472>> [consulta: 31.03.2019]



71. LEY N°18.837, de 23.10.2008. Uruguay. Declaración Judicial del Concurso y Reorganización Empresarial. [en línea] <[https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=18387&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=21-05-2007&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=21-05-2020&Ltemas=&tipoBusqueda=T&Searchtext=](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=18387&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=21-05-2007&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=21-05-2020&Ltemas=&tipoBusqueda=T&Searchtext=)> [consulta: 05.05.2020]
72. LEY N° 19.550. Argentina. Ley General de Sociedades Comerciales. 30.03.1984. [en línea] <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm>> [consulta: 05.05.2020]
73. LEY N°20.760, de 09.07.2014. Chile. Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador y sus efectos. [en línea] <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1063750>> [consulta: 31.03.2019]
74. LEY N°20.774, de 27.09.1974. Argentina. Ley de Contrato de Trabajo. [en línea] <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>> [consulta: 05.05.2020]
75. LÓPEZ DÍAZ, Patricia. “La Doctrina del Levantamiento del Velo y la Instrumentalización de la Personalidad Jurídica”. 1° Edición, Santiago, Chile. Ed. Lexis Nexis, 2003, 535 págs.
76. LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego. “La Empresa como Unidad Económica”. 2° edición, Santiago, Chile. Editorial Thomson Reuters. 2015. 106 págs.
77. LÓPEZ, Diego. “Derechos, Trabajo y Empleo. Por una renovación de los derechos en el trabajo”. 1° Edición, Santiago, Chile. Lom Ediciones, 2004, 222 págs.
78. MANGARELLI, Cristina. “Descentralización Empresarial y Responsabilidad Laboral en Uruguay”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2° Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011, págs.349-396.

79. MANÓVIL, Rafael Mariano. “Grupos de Sociedades en el Derecho Comparado”. 1° Edición. 1998. Buenos Aires. Argentina. Editorial Abeledo Perrot, 1276 págs.
80. MARTIN, Ángel; RAVEST, Javiera y VALLE, Vicente. “Cambios en la Estructura Ocupacional Chilena: La Gran “Caja Negra” del Empleo”. En: Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. 1° Edición, Santiago. Editorial Universitaria, 2016. Pág.87-108.
81. MARTÍNEZ Girón, Jesús. “El Empresario Aparente”. Madrid, España. Editorial Civitas. 1992, 100 págs. (Serie Estudios de Derecho Laboral).
82. MERCADER UGUINA, Jesús Rafael. “El Desconcertante Mundo de los Grupos Laborales de Empresas y sus Formulaciones Jurisprudenciales”. En: Estudios sobre el Futuro Código Mercantil: Homenaje al Profesor Rafael Illescas. Universidad Carlos III de Madrid, España, 2015, págs.483-498 [en línea] <<https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/21023>> [consulta: 31.05.2018]
83. MONTOYA MELGAR, Alfredo. “El Poder de Dirección del Empresario en las Estructuras Empresariales Complejas”. En: Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España. N°48, 2004, págs.135-144. [en línea] <[http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est06.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est06.pdf)> [consulta: 04.04.2020]
84. MORINEAU, Marta. “Una Introducción al Common Law”. En: Estudios Jurídicos, N°4. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., México, 2004. págs.9-33. [en línea] <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/118/3.pdf>> [consulta:28.10.2018]
85. MORO, Carlos Emilio. “La responsabilidad solidaria del art. 31 de la Ley de Contrato de Trabajo visión societaria y concursal”. Ponencia en X Congreso Argentino de Derecho Societario, VI Congreso Iberoamericano

- de Derecho Societario y de la Empresa. La Falda, Córdoba, Argentina. 2007, Pág.1-19. [en línea] <<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/3360/CDS10040001.pdf?sequence=1>> [consulta: 15.05.2020]
86. MOUNIR, Hedda. 2014. “La réception des groupes de sociétés par le droit du travail: interrogation sur la position du droit du travail à l’égard de la structuration des rapports de travail et la protection des salariés à l’intérieur des groupes de sociétés” Tesis Doctoral. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, Francia. 397 págs. [en línea] <<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01620428/document>> [consulta: 09.04.2020]
87. OIT, “Guía sobre Legislación del Trabajo”, pág 2. [en línea] <<https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llq/noframes/ch1.htm>> [consulta: 28.10.2018]
88. PALAVECINO CÁCERES, Claudio. “El Concepto de Empresa y su Problemática”. En: Revista Laboral Chilena, Santiago, Chile, N°168, Julio 2008, págs.88-85. [en línea] <<https://es.scribd.com/document/221967181/El-Concepto-de-Empresa-y-Su-Problematica>> [consulta: 01.08.2017]
89. PALAVECINO CÁCERES, Claudio. “Configuración del Requisito de la Dirección Laboral Común para la Declaración de Empleador Único (Segundo Juzgado de Letras del Trabajo)”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Chile. Vol.7, N°13, 2016, pág. 189-192. Doi: [10.5354/0719-7551.2016.42509](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.42509) [en línea] <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42509/44524>> [consulta 01.12.2017]
90. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “La Responsabilidad del Empresario en Organizaciones Complejas de Empresas”. En: El Empresario Laboral. Estudios Jurídicos en Homenaje al profesor Camps

Ruiz con motivo de su Jubilación. 1º Edición, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2010, págs.219-231.

91. PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. “Los Grupos de Empresas y los Derechos Colectivos en Chile. Evidencia de la Fragilidad del Sistema Normativo Vigente”. En: Primer Encuentro Peruano-Chileno-Uruguayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 1º Edición, Edit. El Búho, 2015, págs.335-352.
92. PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. “Expectativa vs. Realidad en la Reforma Chilena. El Nuevo Derecho de Información de los Sindicatos como Paradigma de una Reforma Transaccional”. En: Revista Derecho Laboral, Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay. Tomo LIX, N°263, Julio-Setiembre 2016, págs. 475-492.
93. PARKINSON, John. “Models of the Company and the Employment Relationship”, British Journal of Industrial Relations, London Schools Economics. Oxford. Vol. XXXXI, Septiembre 2003, pág.481-509.
94. PRADO, Viviane Müller y TRONCOSO, María Clara. “Grupos de Empresas en la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia” (Trad.) Colección Artículos de Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Sao Paulo. Brasil. Nov. 2007. 32 págs. [ en línea] <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2771/WP1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> [ consulta: 30.04.2020]
95. REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, 23.10.2015, Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [en línea] <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>> [consulta: 29.03.2020]
96. REGLAMENTO (CE) 2157/2001. [en línea] <<https://eur-lex.europa.eu/legal->

<content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001R2157&rid=15>> [consulta:  
29.03.2020]

97. ROJAS MIÑO, Irene. “La Evolución de los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su Irrelevancia hasta la Ley N°20.760 de 2014”. Revista Chilena de Derecho. Santiago. Vol.43, N°1, 2018, pág.137-164 [en línea]  
<<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchilder/v43n1/art07.pdf>> [consulta  
01.12.2017]
98. ROJAS MIÑO, Irene. “Los Grupos de Empresas en el Sistema Jurídico Laboral Chileno”. En: Primer Encuentro Peruano-Chileno-Uruguayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 1° Edición, 2015, págs.253-275.
99. RUAY SÁEZ, Francisco Alberto. “Simulación y Subterfugio Laboral: A propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo Chileno”. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Autónoma de México. Ciudad de México. Núm. 26, enero-junio de 2018, pág.155-216. [en línea]  
<<https://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.26.11862>> [consulta:  
31.05.2018]
100. SABINO, Carlos. “Diccionario de Economía y Finanzas” [en línea]  
<[www.eumed.net/cursecon/dic/H.htm#holding](http://www.eumed.net/cursecon/dic/H.htm#holding)> [consulta: 05.04.2019]
101. SALA FRANCO, Tomás. “Descentralización Laboral y Responsabilidad Empresarial en España”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2° Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011, págs.201-251.
102. SALA FRANCO, Tomás. “Acerca de la Circulación de Trabajadores dentro de un Grupo de Empresas”. En: “Jurisprudencia Social al Debate”. Edit. Tirant Lo Blanch. 1° Edición, Valencia, España, 2015, pág. 161-164.

103. SÁNCHEZ PÉREZ, Pedro. “Los Grupos de Empresas en la Jurisprudencia Social”. En: Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Iustel, Madrid, N°43, 2016, págs.313-350. [en línea] <[https://www.academia.edu/26199090/Los\\_grupos\\_de\\_empresa\\_en\\_la\\_jurisprudencia\\_social](https://www.academia.edu/26199090/Los_grupos_de_empresa_en_la_jurisprudencia_social)> [consulta: 31.05.2018]
104. SÁNCHEZ ZORRILLA, Manuel. “La Metodología en la Investigación Jurídica: Características Peculiares y Pautas Generales para Investigar en el Derecho”. En: Revista Telemática de Filosofía del Derecho, N°14, 2011, pág.317-358. [en línea] <[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38501596/mmm.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1528073311&Signature=%2Frql%2FpHgdMHKayz6lq9TPDjcQXk%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLA\\_METODOLOGIA\\_EN\\_LA\\_INVESTIGACION\\_JURID.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38501596/mmm.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1528073311&Signature=%2Frql%2FpHgdMHKayz6lq9TPDjcQXk%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLA_METODOLOGIA_EN_LA_INVESTIGACION_JURID.pdf)> [consulta: 21.12.2017]
105. SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. “La Tutela Sustancial del Derecho de Huelga en las Estructuras Empresariales Complejas”. En: Revista Derecho Laboral, Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay. Tomo LX, N°265, Enero-marzo 2017, págs. 3-32.
106. SEMPERE NAVARRO, Antonio y MARTÍNEZ, María Areta. “El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: Inventario”. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España. N°48. Enero 2004. Págs. 97-133 [en línea] <[http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est05.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est05.pdf)> [consulta: 03.12.3018]
107. SERRANO OLIVARES, Raquel. “Grupos de Empresas a Efectos Laborales: A Vueltas con la Necesidad de Superar su Entendimiento en Clave Patológica”. En: Revista Ius Labor, Universitat Pompeu Fabra,

Barcelona, España, Vol.2, 2016, págs. 1-24. [en línea]  
<<https://www.upf.edu/documents/3885005/8335336/Serrano.pdf/b5ac97b6-dcfb-661a-209c-af55f7b110b6>> [consulta: 31.10.2017]

108. TAPIA GUERRERO, Francisco J. “Descentralización empresarial y Responsabilidad Laboral en Chile”. En: La Descentralización Empresarial y la Responsabilidad Laboral en América Latina y España. 2° Edición, Valencia, España. Tirant Lo Blanch, 2011, págs.85-118.
109. TEYSSIE, Bernard. “Sur les Groupes de Societes et le Droit du Travail”. En su: “Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail”, París. Edit. Panthéon-Assas. 1999, pág.5-10.
110. TOLEDO CORSI, César. “Tutela de la Libertad Sindical. En Especial de la Sanción de las Prácticas Antisindicales. Análisis Doctrinario y Jurisprudencial”. 1° Edición, Santiago, Chile, Ed. Thomson Reuters, Legal Publishing Chile, 2013, 383 págs.
111. UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. 2017. “Grupos de Empresas en el Ámbito Laboral: Delimitación Conceptual y Reestructuraciones”, Tesis Doctoral. Universidad Rey Juan Carlos. 1° Edición, Navarra, España, Thomson Reuters, Aranzadi. 615 págs.
112. UGARTE CATALDO, José Luis. “El Concepto Legal de Empresa y el Derecho Laboral: Cómo Salir del Laberinto”. En: Revista Chilena de Derecho Privado, Santiago, Chile, N°20, Julio 2013, págs. 185-213. [en línea]  
<[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-80722013000100005&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-80722013000100005&script=sci_arttext)> [consulta: 14.08.2017]
113. UGARTE CATALDO, José Luis. “El Grupo de Empresas en el Derecho Chileno: La Empresa Unitaria en materia laboral”. En: Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Santiago, Chile, Volumen II, N°3, 2014, pág.79. [en línea]  
<<https://westlawchile.cl/maf/app/document?&src=laley4&srguid=i0ad6adc500000167a4c3da9b88c1583f&docguid=iE29B4D361504DD36B8FE5FF>>

[A3756A4BC&hitguid=iE29B4D361504DD36B8FE5FFA3756A4BC&tocgu  
id=&spos=3&epos=3&td=20&ao=i0AC50834CD5E878681CD6243E1C7  
D7B8&searchFrom=&savedSearch=false&context=9&crumb-  
action=append&#FN>](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372012000300005&script=sci_arttext&lng=p) [consulta: 10.12.2018][

114. UGARTE VIAL, Jorge. “Fundamentos y Acciones para la Aplicación del Levantamiento del Velo en Chile”. En: Revista Chilena de Derecho, Santiago, Chile, Vol.39, N°3, 2012. págs.699-712. [en línea] [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372012000300005&script=sci\\_arttext&lng=p](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372012000300005&script=sci_arttext&lng=p) [consulta:28.10.2017]
115. VERGARA, Mónica. “El Holding, la Dirección Laboral Común y la Calidad de Empleador en una Sentencia de la Corte Suprema”. En: Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Ed. Thomson Reuters, Santiago, Chile, Vol. III, N°2, 2015, págs.87-112.
116. VERKINDT, Pierre-Yves. “L´ Execution de Relations de Travail dans les Groupes de Sociétés”. En: TEYSSIE, Bernard. (Edit.). “Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail”, París. Edit. Panthéon-Assas. 1999, Pág.42-71.
117. WITKER, Jorge. “Hacia una Investigación Jurídica Integrativa”. En: Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Ciudad de México, México, N°122, Enero 2008. Págs. 944-964. [en línea] <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/rt/prnterFriendly/3996/5087> [consulta:09.04.2018]



## ANEXO 1.

### Pauta entrevista a dirigentes sindicales del sector comercio-Trabajo Tesis

#### 1. Identificación entrevistado

Nombre	
Organización sindical a que pertenece	
Tuvo demanda por declaración de único empleador	

#### 2. Preguntas.

- a) ¿Qué efectos ha tenido la regulación legal de los grupos de empresas para la acción sindical y el ejercicio del derecho a negociación colectiva?
- b) ¿Particularmente, en el sector comercio, considera que la ley N°20760 significó un avance para el ejercicio de los derechos colectivos por parte de los trabajadores?
- c) En cuanto al mecanismo judicial propuesto por la normativa legal, ¿qué dificultades han constatado en su acción sindical?
- d) ¿Es una buena solución al problema del multirrut la declaración judicial de empleador único?
- e) ¿Es posible la constitución de una sola organización sindical en los grupos de empresas del sector comercio? ¿Qué modelos de acción sindical ha percibido? (una sola organización a nivel de empresa versus múltiples organizaciones articuladas en organización de grado superior)
- f) ¿Es posible negociar colectivamente de mejor forma que hasta antes de la dictación de la ley en los grupos de empresas del sector comercio?
- g) A su juicio, ¿Qué se necesita mejorar del modelo de regulación legal actual?

## ANEXO 2

### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

1. Sentencia de fecha 28.12.2011, en causa RIT O-1601-2011, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Sindicato de Empresa de Profesionales de Cade Idepe con Amec International Ingeniería y Construcción Ltda. y otras”. [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
2. Sentencia de fecha 07.09.2012, en causa 0-2017-2012, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Sindicato Comercializadora con Comercializadora S.A.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
3. Sentencia de fecha 15.09.2020, del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-4507-2014, caratulada “Herrera con Cencosud S.A.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
4. Sentencia de fecha 01.07.2015, del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-3925-2014, caratulada “Peña con SIC Calzados Verónica S.A.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
5. Sentencia de fecha 03.08.2016, de ltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en N° Ingreso: 904-2016, que acoge recurso de nulidad del demandante en causa RIT O-5887-2015, caratulada “Pichulmán con Confecciones Gansta Ltda.”, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
6. Sentencia de fecha 01.03.2019, del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-5557-2017, caratulada “Pérez c/ Sociedad Comercial”. [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
7. Sentencia de fecha 29.12.2017, en causa RIT O-325-2017, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Bello c/ Guerman”. [en línea]

- <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>  
[consulta: 01.08.2020]
8. Sentencia de fecha 15.09.2017, en causa RIT O-6753-2016, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Urra c/ Comercializadora Nacional Ltda.” [en línea]  
<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>  
[consulta: 01.08.2020]
9. Sentencia de 22.12.2017, en causa RIT O-7139-2016, caratulada “Muñoz c/ FGM Arome et Beauty S.A.”, [en línea]  
<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>  
[consulta: 01.08.2020]
10. Sentencia de 19.08.2015, en causa RIT O-4835-2014, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo, caratulada “Illanes c/ Lagos” [en línea]  
<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>  
[consulta: 01.08.2020]
11. Sentencia de fecha 23.07.2018, en causa RIT O-7415-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Aceituno c/ Dry Grass S.A.” [en línea]  
<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>  
[consulta: 01.08.2020]
12. Sentencia de fecha 17.08.2018, en causa RIT O-5708-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Córdova c/ Comercial Tapia y Cía. Ltda.” [en línea]  
<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>  
[consulta: 01.08.2020]
13. Sentencia de fecha 11.02.2019, en N° Ingreso: 634-2018, seguido ante Illtma. Corte de Apelaciones de Concepción, caratulado “Esparza c/ Comercializadora Minerales Americanos S.A. y otros” [en línea]  
[https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?\\_id=1575029499230](https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?_id=1575029499230)  
[consulta: 29.11.2019]
14. Sentencia de fecha 27.04.2018, en N° Ingreso: 53-2018, seguido ante Illtma. Corte de Apelaciones de Valdivia, caratulado “Sindicato de empresa Comercial Socoepa S.A. c/ Cooperativa Eléctrica Paillaco Ltda. Y otros”; [en línea]  
[https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?\\_id=1569267431634](https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get?_id=1569267431634)  
[consulta: 23.09.2019];
15. Sentencia de fecha 02.04.2018, en N° Ingreso: 582-2017, seguido ante Illtma. Corte de Apelaciones de Santiago, caratulado “Sindicato de Trabajadores de empresas Entel Servicios Empresariales con Empresa Nacional de Telecomunicaciones” [en línea]  
<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>  
[consulta: 01.08.2020]

16. Sentencia de fecha 15.07.2019, en N° Ingreso: 336-2019, seguido ante la ltima. Corte de Apelaciones de Valparaíso, caratulado “Caroca c/ Comercializadora Hacienda Curacaví Ltda.”. [en línea]  [<https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get? =1575029439672>](https://westlawchile.cl/maf/app/deliveryt/offload/get? =1575029439672) [consulta: 29.11.2019]
17. Sentencia de fecha 22.10.2018, en causa RIT O-5245-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo, caratulada “Sindicato c/ Moletto Hnos. S.A.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 29.11.2019]
18. Sentencia de fecha 24.09.2018, en causa RIT O-6138-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo, caratulada “Sindicato c/Moletto Hnos. S.A.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 29.11.2019]
19. Sentencia de fecha 09.08.2016, en causa RIT O-2482-2016, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tejidos Caffarena c/ Caffarena S.A.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 29.11.2019]
20. Sentencia de fecha 17.02.2017, en causa RIT O-1383-2016, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Villagrán c/ Comercial Peumo Ltda.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 23.09.2019]
21. Sentencia de fecha 21.03.2017, en causa RIT O-5435-2016, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Urrea c/ Comercializadora Nacional Ltda.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
22. Sentencia de fecha 06.08.2018, en causa RIT O-7149-2016, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Fresno c/ Talleres de Vestimenta Zebra Ltda.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
23. Sentencia de fecha 05.04.2019, en causa RIT O-1018-2018, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Bravo c/ Biehl SpA” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]

24. Sentencia de fecha 13.05.2015, en causa RIT I-4-2015, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe, caratulada “Sindicato de Trabajadores de Empresa Servicios Generales San Felipe c/ Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
25. Véase Sentencia de fecha 07.01.2018, en causa RIT O-7003-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Navarro c/ Servicios Generales Poniente” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
26. Véase Sentencia de fecha 25.05.2018, en causa RIT O-5017-2017, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Cofré c/ Servicios Generales Curicó S.A. o SEGECUR S.A.” [en línea]  [<https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral>](https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#modalDetalleLaboral) [consulta: 01.08.2020]
27. Véase Sentencia de fecha 24.03.2015, en causa RIT O-3823-2015, seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Sindicato Interempresas La Polar S.A. c/ Empresas La Polar S.A.” [en línea]  [<http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/#>](http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/#) [consulta: 27.08.2020]