Ius et Praxis
ISSN: 0717-2877
revista-praxis@utalca.cl
Universidad de Talca
Chile

Rojas Miño, Irene; Aylwin Chiorrini, Andrés
Los Grupos de Empresas en el sistema jurídico de relaciones laborales en Chile
Ius et Praxis, vol. 11, núm. 1, 2005, pp. 93-131
Universidad de Talca
Talca, Chile

Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19711105

Cómo citar el artículo
Número completo
Más información del artículo
Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org
Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Revista Ius et Praxis, 11 (1): 93 - 131, 2005

I. ARTÍCULOS DE DOCTRINA

Los Grupos de Empresas en el sistema jurídico de relaciones laborales en Chile[1]/[2].

Irene Rojas Miño[3]

Andrés Aylwin Chiorrini[4]

[3] Profesora de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca; Doctora en Derecho, Universidad de Valencia, España. (irojas@utalca.cl)

[4] Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad Diego Portales, Doctor en Derecho, Universidad Complutense de Madrid, España. (aaylwin@aylwinabogados.cl)

RESUMEN

En este artículo se exponen los resultados de la investigación sobre los efectos jurídicos de los grupos de empresas en el ámbito de las relaciones laborales en Chile (proyecto de investigación Fondecyt, Núm. 1030788, años 2003-2004). A partir de la constatación de las nuevas formas de organización que en la actualidad plantean las empresas, como son entre otras la de los grupos de empresas, se analiza el impacto que éstas tienen en las relaciones laborales y en la falta de eficacia de las normas y de los derechos laborales. Finalmente, se da cuenta de los desafíos que esta situación plantea al Derecho del Trabajo en Chile.

PALABRAS CLAVES

Derecho del Trabajo, Derecho de la empresa, Derecho de los grupos de empresas, Relaciones de trabajo.

ABSTRACT

This article reports the results of our research on the legal effects of business groups on labor relations in Chile (Fondecyt, N 1030788, years 2003-2004). After reviewing the new organizational forms businesses have developed, among which we find business groups, we analyze their impact in labor relations and in the lack of efficacy of labor norms and rights. Finally, we present the challenges this situation represents for Chilean Labor Law.

KEYWORDS:

Labor Law, Corporate Law, Law of business groups, labor relations.

(Índice:) I.- Introducción. II. Planteamiento del problema: los efectos jurídicos laborales de los grupos de empresas. II.1. Antecedentes. II.2. Vigencia y ejercicio de los derechos laborales, en el supuesto de los grupos de empresas. III. La empresa en el Derecho del Trabajo. IV. El grupo de empresas y el sistema de relaciones laborales. IV.1. Antecedentes de los grupos de empresas. IV.2. Su verificación en el sistema de relaciones laborales chileno. V.- Los grupos de empresas y su reconocimiento en otras disciplinas jurídicas. VI.- Los grupos de empresas y su reconocimiento judicial en materias laborales. VI.1. Antecedentes. VI.2. Ámbito de las relaciones individuales de trabajo. VI.3. Ámbito de las relaciones colectivas de trabajo. VII. Los desafíos del ordenamiento jurídico ante los grupos de empresas.

I.- Introducción

1. Un problema que se plantea en los distintos sistemas de relaciones laborales es el de los efectos de la descentralización productiva, que se plantea principalmente por las nuevas formas de organización de las empresas[5]. De una parte la empresa se reorganiza en entidades jurídicas más pequeñas, manteniendo en todo caso una dirección común. De la otra, se plantea una 'tercerización' de las actividades tanto principales como accesorias de las mismas empresas, en cuanto éstas son contratadas o subcontratadas, o son realizadas por empresas de trabajo temporal o por trabajo a domicilio.

Más allá de los alcances que se presentan en las diversas áreas, en el ámbito de las relaciones de trabajo se pueden plantear graves consecuencias, entre otras, la ineficacia de muchos de los instrumentos jurídicos destinados a regular las relaciones laborales, particularmente, los relativos al ejercicio de los derechos y al cumplimiento de las obligaciones de trabajo.

Sin perjuicio de los efectos que se han presentado en otros sistemas de relaciones laborales, toda vez que es un fenómeno que se presenta en los diversos contextos económicos, las consecuencias en el sistema chileno son graves. Como plantea el Preinforme de la Cámara de Diputados del año 2001[6], respecto de los incumplimientos empresariales de la normativa laboral vigente -en la sección relativa al concepto de empleador y de empresa y sus efectos en los derechos de los trabajadores- los efectos se manifiestan en diversas prácticas que desconocen o hacen ineficaces los derechos de los trabajadores, como sucede en "el suministro de trabajadores", "la subcontratación" y en "la división y fusión de empresa y sus efectos en el derecho a negociar...", entre otros.

2. Dadas las dimensiones que plantea el fenómeno de la descentralización productiva en el ámbito de las relaciones laborales y, además, las complejidades de cada una de sus manifestaciones, este estudio analiza los efectos jurídicos laborales de uno de los supuestos de descentralización productiva: el de los grupos de sociedades o grupos de empresas en el ámbito de las relaciones de trabajo en Chile[7].

Si bien es cierto que en los sistemas contemporáneos de relaciones laborales el fenómeno de los grupos de empresas se presenta en muchos casos simultáneamente con otras manifestaciones de la descentralización productiva -como son, a saber, el suministro de trabajadores, la subcontratación, y los supuestos de sucesión de empresas-, es necesario diferenciarlas para su análisis[8]; dado, de una parte, su diversa fundamentación jurídica y, del otro, la complejidad en el análisis de cada una de estas manifestaciones.

3. En este estudio de los grupos de empresas en el ordenamiento jurídico laboral en Chile, son dos los objetivos que se persiguen: De una parte, identificar las particularidades del ejercicio de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos. De la otra, en el supuesto de existencia de grupos de empresas, identificar las vías e instrumentos que garanticen el eficaz ejercicio de los derechos laborales como la plena vigencia de los mismos.

Es preciso, además, efectuar dos precisiones metodológicas:

En primer lugar, respecto del uso del Derecho comparado, debe considerarse que los distintos sistemas jurídicos han debido reaccionar frente a los efectos de la descentralización productiva; consiguientemente han debido reaccionar diversas manifestaciones del derecho, como son entre otras, la ley y la jurisprudencia judicial. Pero en estos sistemas jurídicos ha tenido un papel tal vez más relevante la doctrina científica, tanto en el reconocimiento del fenómeno como en la búsqueda de soluciones al mismo a fin de salvar la vigencia de los derechos laborales; por consiguiente, estos sistemas presentan una notable producción científica, aunque con diferencias que dependen de diversos elementos. Por tanto,

es importante conocer cómo los otros sistemas han resuelto sus desafíos en este orden de materias, a través del estudio de Derecho comparado[9]. Dada su relevancia, se ha realizado un estudio paralelo sobre el Derecho comparado[10], y que será de gran utilidad en la búsqueda de soluciones a los desafíos que se plantean en el sistema chileno[11]. Sin embargo, a fin de mantener la rigurosidad en el análisis, esta parte de la investigación distingue en el uso de la doctrina del Derecho comparado; sólo recurre a ella en lo atinente al desarrollo conceptual del fenómeno que se estudia -los grupos de empresas ante el Derecho del Trabajo-, salvo el capítulo final ya indicado, en lo referido a la búsqueda de soluciones a los desafíos existentes.

En segundo término, en cuanto a la jurisprudencia judicial se ha pretendido mantener el nivel de rigurosidad en el análisis, fijando al efecto un universo de estudio. Ciertamente, las sentencias de los tribunales de justicia no constituyen jurisprudencia en el sentido estricto[12], pero sí generan doctrina de carácter jurisprudencial los fallos de los tribunales superiores de justicia y, además, constituyen fuente de conocimiento en la aplicación del derecho. Al efecto, se han considerado las sentencias de estos Tribunales Superiores de Justicia -es decir, de la Corte Suprema y de las Cortes de Apelaciones del país_, que hayan sido publicadas en los últimos cuatro años -es decir, entre el año 2000 y mitad del año 2004- en las revistas especializadas que se señalan[13] y en las bases de datos informatizadas que se indican[14]. A este universo de estudio se plantean dos excepciones: Primero, dado que no todas las sentencias de los tribunales superiores se publican, se han incorporado, además, las sentencias dictadas por la Corte Suprema, a través de la Cuarta Sala, pronunciadas sobre las materias objeto de estudio[15].Segundo, además, existen sentencias dictadas con anterioridad al período de estudio indicado que han tenido gran relevancia y han definido una doctrina jurisprudencial, motivo por el cual también se les incorpora en el estudio.

En este estudio se identifican, siete secciones: La primera presenta la introducción. La segunda analiza problema jurídico que ha originado este estudio: el grupo de empresas y sus efectos en el ámbito de las relaciones laborales. La tercera estudia la empresa en el ordenamiento jurídico laboral. La cuarta analiza a los grupos de empresas, tanto en configuración como en su presentación en el sistema de relaciones laborales. La quinta sección analiza a los grupos de empresas ante otras disciplinas jurídicas en el ordenamiento nacional. La sexta sección estudia el reconocimiento judicial de los grupos de empresas en materias laborales. Finalmente, y en séptimo lugar, se presentan los desafíos del ordenamiento jurídico ante los grupos de empresas.

II. Planteamiento del problema: los efectos jurídicos laborales de los grupos de empresas

II.1. Antecedentes

4. Como ha señalado la doctrina, los grupos de empresas están formados por sociedades o empresas que, siendo formalmente independientes, actúan sin embargo bajo una dirección unitaria, lo que les proporciona, más allá de aquella pluralidad, una cierta unidad económica, originando una separación entre la realidad material y las formas jurídicas[16]. Por consiguiente, su existencia deriva de la concurrencia de dos o más empresas o sociedades relativamente autónomas o de un proceso de división o filialización de una empresa; aunque en la actualidad es más generalizado este último fenómeno: "la tendencia es o parece universal y unánime: se trocea la estructura empresarial en una serie de empresas menores, de las que son titulares sociedades creadas "ad hoc", con intensísimas participaciones accionariales cruzadas, y se establecen relaciones económicas de colaboración entre ellas, normalmente al dictado -más no siempre- de la sociedad matriz del grupo."[17]. Y las motivaciones para iniciar estos procesos pueden ser varios, a saber: los económicos, tecnológicos, fiscales y, desde luego los laborales[18].

5. La incidencia que tiene el grupo de empresas en el ámbito de las relaciones de trabajo es demasiado relevante, toda vez que pone en riesgo la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores vinculados a las empresas del grupo: por una parte, confunde la identidad de uno de las partes del contrato de trabajo, es decir, del empleador y, por la otra, confunde el ámbito y dimensión de la empresa como entidad en que se ejercen los derechos laborales. Ambas situaciones plantean efectos en el ejercicio de los derechos individuales y colectivos del trabajo. En efecto, en el plano de las relaciones individuales se pueden eludir o diluir las responsabilidades empresariales y, además, hacer ineficaces algunos los derechos laborales. Asimismo, en el nivel de las relaciones colectivas al definir el ámbito de la empresa en referencia a un sujeto jurídico -la sociedad- y no el de la entidad económica real se obtiene como ámbito de ejercicio de los derechos colectivos un nivel inexistente y, por consiguiente, quita toda vigencia a los derechos colectivos del trabajo, como son el de sindicación y el de negociación colectiva.

En todo caso, para dar cuenta del problema conceptual, se deben analizar dos conceptos: la empresa y el grupo de empresas, por la directa relación entre ambos y la incidencia que tiene el primer sobre el segundo.

II.2. Vigencia y ejercicio de los derechos laborales, en el supuesto de los grupos de empresas.

6. La identidad del empleador en los grupos de empresas**.** El primer efecto es la confusión o evanescencia de la persona del empleador. En la relación laboral tradicional, el titular de la empresa, ya sea una persona natural o jurídica, corresponde al empleador. En el supuesto del grupo de empresas ¿quién es el

empleador? Dada las relaciones entre las sociedades de este grupo se confunde la persona del empleador ¿debería considerarse como tal la sociedad o entidad que suscribió el contrato de trabajo o deberían estimarse las diversas sociedades o entidades que dirigen las empresas que constituyen el grupo?

7. La dimensión de la empresa. El segundo problema que se plantea es el de la dimensión de la empresa en cuanto el grupo puede llevar a confundir el ámbito y dimensión de la empresa. En efecto, un grupo de sociedades o un grupo de empresas pueden constituir en la realidad una sola empresa, es decir una entidad económica sujeta a una sola dirección; mas, en cambio, mantiene la fisonomía de una multiplicidad de sociedades y /o empresas y de esta manera, entre diversas consecuencias, a través de una entidad atomizada en unidades menores se elude o disminuye el impacto de la aplicación de las normas laborales.

8. Los derechos individuales y colectivos. La concurrencia del grupo de empresas pone en juego tanto la vigencia de los derechos individuales y como de los colectivos.

8.1. Los derechos individuales. Una primera categoría son los derechos individuales en cuanto el grupo de empresas plantea un desgajamiento o escisión de los sujetos a quien se le puede imputar su cumplimiento, es decir, del empleador. Pero no sólo los derechos laborales individuales de contenido económico serían exigibles a las sociedades del grupo empresarial sino que estas serían titulares de los demás deberes jurídicos laborales que en la actual fase de evolución del Derecho del trabajo se reconocen a los trabajadores y que no tienen, al menos no únicamente, una dimensión económica, como son los derechos fundamentales en el trabajo y los derechos de higiene y seguridad, entre otros[19].

La segunda categoría de derechos individuales cuya vigencia puede ser vulnerada son los que se configuran según cual sea la dimensión de la empresa, en el sentido que dichos derechos se definen a partir de un determinado número de trabajadores que ocupa la empresa, como son en el ordenamiento laboral vigente, la procedencia de las salas cunas, del reglamento interno de las empresas y del comité paritario[20], entre otros. En tal caso ¿cómo se define la dimensión de la empresa? en razón del número de trabajadores contratados por la sociedad que se plantea como titular de una empresa o atendiendo a la suma de los trabajadores contratados por las diversas sociedades que integran el grupo de empresas y que es la entidad que, en definitiva, constituye la unidad económica que es la empresa.

8.2. Los derechos colectivos. Como es sabido, el actual modelo normativo limita en gran parte el ejercicio de los derechos colectivos al ámbito de la empresa. Al margen de la discusión sobre la configuración de una vulneración al principio de libertad sindical y a los derechos que integran a éste[21], el problema que plantean los grupos de empresas es que desconocen el ámbito definido por ley para el

ejercicio de estos derechos, incluso, el establecimiento de dicho ámbito podría quedar sujeto al interés particular de la dirección del grupo.

En efecto, dos de los derechos colectivos más relevantes son el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva[22] y, precisamente, el modelo normativo vigente limita casi la totalidad del ejercicio de estos derechos al nivel de empresa[23].

En efecto, la negociación colectiva está limitada a la empresa, en cuanto es el único nivel que el legislador establece el deber de negociar para la parte empleadora; además, en nuestro país, como en varios otros, el sistema de relaciones laborales no ha generado una "cultura negociadora" y se plantea una resistencia por la parte empresarial para negociar en dichos niveles. Si bien, en 1991 fue suprimida la prohibición de negociar en un ámbito superior[24] al efecto sólo se estableció una negociación pluriempresarial[25], la que tampoco ha tenido desarrollo en el país. Consecuentemente con el ejercicio de la negociación colectiva en este ámbito de la empresa, el sindicato de primer nivel (de acuerdo a la estructura impuesta también normativamente) se organiza en el ámbito de la empresa y la causa es clara: si sólo puede negociar en el ámbito de la empresa y en circunstancias que es de la esencia del sindicato negociar colectivamente, sólo se organiza en el ámbito en donde puede ejercer este derecho. Así, además, muestran los datos sobre organización sindical: en el año 2003, alrededor de un 59 % de los trabajadores organizados en sindicatos están afiliado a uno de empresa, versus un 11,7 % afiliado a sindicatos interempresas[26].

De esta manera, el problema que asistimos ante este fenómeno de descentralización productiva es peculiar: se trata de definir la empresa para los efectos del ejercicio de los derechos colectivos, en circunstancias que tras este proceso de descentralización coexisten una pluralidad de sujetos -las diversas sociedades- o empresas, pero una única unidad económica, en definitiva, una única empresa.

Así, los efectos más relevantes que se plantean son los siguientes: En primer lugar, la división del ámbito de ejercicio de estos derechos de sindicación y de negociación colectiva, con la consecuente atomización del poder laboral. En segundo lugar, la posible definición de las unidades de ejercicio de los derechos colectivos del trabajo de acuerdo con los intereses particulares de la dirección del grupo de empresas, como puede ser fijar la negociación colectiva en la 'empresa' que registra menos utilidades o incluso pérdidas financieras.

Cabe recordar que la incidencia del grupo de empresas en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo es una situación particular de nuestro sistema de relaciones laborales, que se debe, en gran parte, al modelo normativo vigente. En efecto, en la mayoría de los sistemas en el Derecho comparado el grueso de las

relaciones colectivas se plantean en un ámbito supraempresarial. Pero no se debe olvidar que aún en aquellos sistemas una parte de las relaciones sindicales se desarrollan en el ámbito empresarial, porque así lo han decidido las mismas partes de la relación colectiva. Pues, precisamente, algunos ordenamientos jurídicos han dictado normas para el reconocimiento del grupo de empresas como ámbito de ejercicio de derechos sindicales[27].

III. La empresa en el Derecho del Trabajo

9. La empresa. La empresa no es un concepto jurídico sino que es extraído de la realidad económica y corresponde, en líneas gruesas, a 'una organización para la producción de bienes o prestación de servicios, en las cual se distinguen diversos factores'. Sin embargo desde los orígenes del Derecho del Trabajo, ésta -la empresa- ha constituido el centro de imputación normativa para la aplicación de gran parte la regulación de esta disciplina jurídica. Por consiguiente, su alteración plantea efectos en la vigencia y ejercicio de los derechos laborales. Como se ha señalado, de una parte, define en su interior los sujetos vinculados por la relación de trabajo, es decir el trabajador y el empleador; con la consiguiente definición de los titulares de los derechos y obligaciones laborales. De la otra, define el ámbito de la organización y, por consiguiente, podría incidir tanto en la vigencia de algunos derechos laborales como son aquellos que se determinan en razón de dimensión de la empresa y como en la definición de los niveles en el ejercicio de los derechos colectivos.

Sin embargo, el concepto de empresa que ha manejado históricamente el Derecho del Trabajo es bastante simple, dando cuenta de la realidad en los orígenes de esta disciplina, pero no en la actualidad. En la concepción clásica del Derecho del Trabajo el empresario o empleador "coincide con una identificación plena del sujeto titular de la organización empresarial, para cuyo funcionamiento contrata a un conjunto de personas sometidas a régimen laboral"[28]. Entre otras características, el titular de la empresa es una persona natural o, a lo más, una persona jurídica simple; además, a través de su actividad empresarial el empresario controlaría el completo ciclo productivo.

Por consiguiente, tradicionalmente toda la estructura normativa del Derecho del trabajo en los diversos modelos normativos ha descansado en esta concepción, desconociendo las nuevas formas de organización de las empresas.

10. El ordenamiento jurídico laboral vigente en Chile otorga una definición de origen legal: "se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada." [29].

Esta definición legal plantea algunas peculiaridades. En primer lugar, es la única definición legal de empresa, aunque su ámbito es limitado: por mandato legal se aplica a "los efectos de la legislación laboral y de seguridad social"[30]. En segundo lugar, en términos generales, el ordenamiento jurídico plantea un concepto objetivo de la misma, en cuanto la define como una organización o entidad, tal cual plantea el art. 3 C.T. Sin perjuicio que este mismo ordenamiento jurídico en alguna oportunidad ha presentado a la empresa como sujeto, identificándola al efecto con el titular de la misma, procediendo por tanto a su subjetivización[31] e incurriendo por consiguiente en una incorrecció[32]. En tercer término, plantea que esta organización que es la empresa está "dotada de una individualidad legal determinada", lo que ha ocasionado bastantes confusiones.

11. En efecto, respecto de esta última particularidad, en el ordenamiento jurídico laboral chileno ha prevalecido una determinada interpretación del concepto de empresa que la ha identificado con la forma jurídica en que se presenta organizado el titular de la misma, normalmente una sociedad. A partir de dicha interpretación, al empresario le ha bastado definir las sociedades necesarias para considerar la existencia de igual número de empresas. Como se ha señalado desde fuera de las ciencias jurídicas[33], respecto de la negociación colectiva al nivel de empresa, que considera a la empresa en el sentido más formal imaginable: "*Basta que un patrón constituya dos razones sociales distintas -aunque las empresas funcionen juntas, sean del mismo dueño, tengan un mismo giro y sus operarios trabajen juntos- para que se les considere dos entidades diferentes y los empleadores no puedan negociar efectivamente*".

Así, tanto la jurisprudencia administrativa como la jurisprudencia judicial mayoritaria habían identificado la empresa con el titular de la misma, normalmente una sociedad, obviando, de esta manera que la empresa es una entidad de carácter económica más que jurídica, a la cual el ordenamiento jurídico le reconoce determinados efectos.

La Dirección del Trabajo, por su parte, había sostenido que la "identidad legal de la empresa" es la identidad legal del elemento de dirección o empleador de la misma, normalmente una sociedad: no obstante la evidente relación entre las sociedades, antecedente que puede llevar a concluir la existencia de una sola dirección y, por consiguiente, una sola empresa[34].

La jurisprudencia judicial, en una doctrina tradicional, también había procedido a la subjetivización de la empresa, pero en una posición algo más flexible que la Dirección del Trabajo. De un lado, han identificando a la empresa con el titular de la misma, aunque no exigen que se trate de sujetos con personalidad jurídica; como ha declarado al respecto "basta que tenga una individualidad legal determinada, concepto también amplio que admite manifestaciones diversas: asociaciones, comunidades sociedades de hecho, corporaciones, etc."[35]. De otro

lado, en una postura bastante más realista plantea que "*el concepto de empresa en materia de legislación laboral es más amplio que el de sociedad*"[36]; así concluye que "*constituyen una sola empresa dos sociedades que, con medios que ambas proporcionan, ordenadas bajo una misma gerencia, concurrentes al logro de un fin económico común, se dedican, la una, al transporte de valores y la otra al conteo y envase de monedas y a la liquidación y pago de remuneraciones, ya que no es posible concebir el transporte de valores, sin que previamente las monedas hayan sido contadas y envasadas ni es tampoco posible suministrar el servicio de pagadores sin que el dinero para efectuar el pago sea transportado al lugar en que éste se efectúa ".*

Los efectos de la errada interpretación tradicional han sido son graves para el sistema de relaciones laborales, en especial respecto de la vigencia y ejercicio de los derechos laborales, al no considerar que varias sociedades puedan constituir una sola empresa, tal como se presenta en la actualidad con las sociedades y grupos de sociedades.

12. Propuesta de modificación por el legislador del año 2001. Precisamente en el año 2001, a propósito de la discusión de las "reformas laborales", fue debatida la propuesta de suprimir dicha frase del Art. 3 del CT -es decir, "...dotada de una individualidad legal determinada"-, en base al Proyecto de Ley enviado por el Ejecutivo con fecha 28 de noviembre del 2000. La fundamentación de esta modificación se basa, como indica el Proyecto, en establecer "...la debida armonía con otras definiciones de empresa del propio Código y con la aplicación del principio de primacía de la realidad, esencial en la disciplina jurídica que regula el trabajo dependiente." [37].

Sin embargo, aunque esta propuesta fue apoyada por un sector del Senado, mayoritariamente fue rechazada[38], aunque en base a distintos argumentos, entre otros, que "...la actual definición de empresa no ha dado lugar a problemas..."[39]. A partir del rechazo de esta propuesta de modificación, en el debate parlamentario nace la idea de establecer una infracción especial, que será en el artículo 478, incisos segundo y tercero del CT.

13. La configuración de una infracción laboral especial. La Ley 19.759 estableció una infracción especial respecto de especiales empresas relacionadas: Será considerado subterfugio "...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,..."(Art. 478, inc. 3.ro, CT). Por consiguiente se configura la infracción del Art. 478, inc. 2.do, cuya sanción es una multa en beneficio fiscal[40]. Esta infracción plantea, además, la peculiaridad de que su conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas procedimentales laborales de carácter

general[41].

Sin embargo, como ha señalado la doctrina laboralista en Chile, "la virtualidad del subterfugio como solución al problema explicitado es muy discutible..."[42]. Ciertamente, que la falta de vigencia y la infracción de los derechos laborales no se solucionan con una sanción pecuniaria, sino con el establecimiento de específicos instrumentos jurídicos, y en el supuesto que el ilícito acontezca deben establecerse los mecanismos que restablezcan el derecho y si ello no procediere deben fijarse mecanismos indemnizatorios.

Además se suman otros dos antecedentes en la crítica a esta solución legislativa. El concepto de subterfugio que otorga el inciso tercero del artículo 478, y los ejemplos que señala, son de tal vaguedad que "es prácticamente imposible no pensar que cualquier división empresarial pueda ser considerada ilícita, lo que obviamente, no era el objetivo de la política legislativa perseguido por la reforma."[43]. Además, se plantean dudas sobre la aplicación efectiva de esta infracción por parte de los tribunales de justicia, dado, entre otros motivos[44], el gran número de tribunales no especializados que conocen de las causas laborales.

IV. El grupo de empresas y el sistema de relaciones laborales

IV.1. Antecedentes de los grupos de empresas y su existencia en el sistema económico y en el sistema de relaciones laborales

14. Las empresas relacionadas como entidad predominante. Las empresas relacionadas constituyen una realidad en el actual sistema económico: como se ha señalado, "es indiscutible que la realidad del capitalismo contemporáneo se ajusta más al modelo de grupos de empresas que al de empresas aisladas. El grupo es un nuevo modo de articular la relación entre la empresa desde el punto de vista económico y su vertebración jurídica, una estructura organizativa que, manteniendo la pluralidad jurídica, crea una unidad de acción o, al menos, de estrategia económica;... "[45].

Así, desde una perspectiva estructural, la expresión "empresas relacionadas" o "uniones de empresas", se refiere a aquellos supuestos en que se establecen diferentes vínculos entre varias empresas, pero siempre que sus respectivos titulares mantengan una personalidad jurídica propia[46].

Estas uniones de empresa pueden presentar diversas estructuras organizativas. Así, a vía de ejemplo, desde las ciencias administrativas se distinguen convencionalmente tres formas de articulación de estos grupos[47]: En razón de menor a mayor vinculación y unidad de dirección se definen la "empresa matriz con estructura multidivisional, los "holdings o sociedades holdings" y las

"corporaciones industriales o financieras"[48]. Además se plantean otras formas, como son los carteles, federaciones, o clubes empresariales, que operan como "cajón de sastre" en esta categorización, y que corresponden a agrupaciones de diverso tipo, "que pueden estar vertebradas en torno a acuerdos sobre la fijación de precios, reparto de cuotas en el mercado, etc., sin que necesariamente exista un centro de administración común"[49].

15. Configuración del grupo de empresas: la verificación de la dirección unitaria. No cualquier vinculación entre entidades dotadas de una independiente personalidad jurídica les otorga el carácter de "grupo de empresas". El principio general es que la responsabilidad se le atribuye a la entidad que dirige la empresa, normalmente una sociedad, el cambio de criterio se plantea cuando la dirección no corresponde a esta entidad sino que a otra. Tal como se ha sostenido mayoritariamente, es la dirección unitaria el elemento distintivo del grupo: "El grupo surge cuando se activa efectivamente la potencial influencia insita al control, de tal forma que todas las empresas integrantes quedan sometidas a una común dirección unitaria"[50].

Respecto del contenido de la dirección unitaria 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. A la vez, se discrepa en la identidad de las parcelas heterodirigidas. 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.

En todo caso 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. La facultad decisoria en las restantes materias (aprovisionamiento, producción, ventas, etc.) sólo denota el alto grado de concentración del grupo[51].

16. La existencia de diversas estructuras del grupo de empresas. Existen diversas estructuras de grupos: De una parte, está el grupo por subordinación y, de otra parte, está el grupo por coordinación.

El grupo de empresas por excelencia, es el grupo de subordinación o de estructura jerárquica[52]. Y aquí concurre, además del elemento de la dirección unitaria, el de control. En éste, el grupo es habitualmente el resultado de un proceso que se

inicia con la obtención del control sobre una empresa a través de múltiples técnicas y el establecimiento de la consiguiente relación de dependencia. En virtud de esta posición dependiente, la dominante tiene la posibilidad de influir directa o indirectamente de modo decisivo en el proceso de formación y ejecución de la voluntad de la controlada[53].

Se distingue un segundo tipo de grupo de empresas, "grupos por coordinación o de estructura paritaria". En estos también concurre la sujeción a una dirección unitaria de una pluralidad de empresas jurídicamente distintas, pero como consecuencia, no de una situación de dominación o dependencia -por consiguiente no existe el elemento de control-, sino de un acuerdo libremente adoptado por las entidades agrupadas[54].

La doctrina agrega una tercera fórmula: grupos de empresas sujeto a dirección unitaria de una sola persona o entidad[55]. En efecto el grupo puede estar compuesto por entes asociativos o corporativos no societarios o por personas físicas, o por combinaciones mixtas de ellos, en cuanto cualquiera de ellos puede tener atribuido el poder de dirección.

17. El 'problema jurídico' de los grupos de empresas. Pues bien, los grupos de empresas están formadas por sociedades que, siendo formalmente independientes, actúan sin embargo bajo una dirección económica, originando una separación entre la realidad material y las formas jurídicas. Por consiguiente, como ha indicado la doctrina científica contemporáneamente, que "...sólo mediante el ejercicio de la dirección unitaria cabe afirmar, estrictamente, que surge el grupo"[56].

El problema se plantea para los juristas en cuanto este elemento no es verificable de modo similar que una sociedad, por lo que requiere de una revisión de una diversidad de elementos, que verifiquen dicha dirección unitaria: "..., y que no es otra cosa sino su especial naturaleza de nueva forma de empresa cuyos perfiles son delimitados por la extensión e intensidad de la dirección económica que en su seno se ejerza.[57]

IV.2. Su verificación en el sistema de relaciones laborales chileno.

18. Que en el actual sistema social y económico chileno existen empresas relacionadas es un dato fácilmente verificable, ya sea porque así se presentan algunas uniones de empresas, muchas veces bajo en nombre de 'holding'; porque esas relaciones son verificables desde la perspectiva jurídica -verificándose los supuestos definidos por la ley[58], o conociendo los tribunales de específicas controversias jurídicas, como sucede en materia laboral-, ya sea porque así se les considera en la perspectiva económica. Sin embargo, no es verificable la dimensión de estas uniones de empresas en el contexto nacional y de las formas

en que las distintas empresas se relacionan, como no lo es en ningún sistema[59].

Sin embargo, nos importa en este estudio un determinado tipo de uniones de empresas y esta es la de grupos de empresas, que de acuerdo con las categorías vistas es la de empresas relacionadas que están sujetas a una dirección unitaria. Tampoco en esta categoría es verificable la forma de relacionarse que adoptan las empresas, toda vez que ello responde a una decisión en la cual son verificables diversas fórmulas[60]. Por consiguiente, la definición en un caso concreto de un grupo de empresas deberá verificar la sujeción de las diversas sociedades a una dirección unitaria.

La verificación de los grupos de empresas en nuestro sistema de relaciones laborales se plantea por el conocimiento de controversias judiciales, en los que precisamente se discute la existencia de un grupo de empresas, de resoluciones de la Dirección del Trabajo, que se plantean a propósito de fiscalizaciones y pronunciamientos en materias solicitadas -es decir, de dictámenes- como a través de estudio de casos concretos.

19. Una manifestación de grupos de empresas que se plantea a través de las controversias judiciales, es el relativo a un supuesto proceso de división de una empresa, a través de la diversificación de personas jurídicas.

En efecto, ante la acción judicial a través de la cual se demandan determinados derechos laborales de carácter individual tras la terminación del contrato de trabajo, la demandada alega falta de legitimación pasiva por no ser ella la parte empleadora. Sin embargo se verifica que tras el proceso de diversificación de sociedades no se han generado nuevas empresas. Por lo que, tal como sostiene la jurisprudencia judicial respecto a un "caso A"[61], "...no puede pretenderse que una específica modificación societaria como la que se ha alegado en autos produjera de pleno derecho y por sí sola como se ha pretendido, el efecto de sustituir el empleador" (Considerando 8, de S.C.A. de Santiago, de 28 de mayo del 2003[62]). Refuerza tal razonamiento el hecho que se trata de "...dos sociedades estrechamente relacionadas -como que una nace de la otra- de origen innegablemente familiar, con los mismos socios y que en lo esencial, realizan objetos complementarios que antes eran desarrollados por sola la sociedad originaria." Y la C.A de Santiago concluye: "Tales antecedentes debilitan la idea de tratarse la modificación societaria de una división real a los ojos de la legislación tutelar laboral y tiende en cambio a ratificar el hecho de estarse en presencia de una mutación jurídica que no tuvo un correlato real -al menos hasta la fecha del despido- en la estructura material de la empresa y menos en el nivel de la relación individual de trabajo de ésta con el actor." (Considerando 10 de de S.C.A. de Santiago, de 28 de mayo del 2003, ya citada)[63].

20.- En el ámbito de las relaciones colectivas, el grupo de empresas plantea

particulares problemas en el ejercicio de los derechos laborales. Uno de ellos ha sido la continuidad del sindicato de empresa en el supuesto de división de la entidad económica, respecto del cual la Dirección del Trabajo ha modificado su doctrina a partir del año 2000[64], estableciendo que "el sindicato de empresas no es una prolongación del empleador, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad factual, -que es la organización de medios para un fin determinado- creado por y para los trabajadores, los que, mientras continúe vigente su relación laboral, mantienen su derecho a permanecer en el sindicato".

Otra materia que ha debido fiscalizar la Dirección del Trabajo es la relativa al ejercicio del derecho de sindicación. En efecto, los trabajadores plantean que a pesar de la diversidad de sociedades existe sólo una empresa, por lo que en ella se puede constituir un sindicato de empresa. No obstante, la Dirección del Trabajo mantuvo en el pasado que eran diversas empresas a pesas de todos indicios que manifestaban lo contrario, como es que "...Servicios x S.A. y "Compañía y S.A. desarrollen sus faenas en el inmueble ubicado en avenida..., compartiendo baños, casino, patio de estacionamiento y reloj control,..."[65] o que "los trabajadores dependientes de (...) y (...) atiendan a los clientes de la sociedad (...) y ocupen las instalaciones de la misma,..."[66] o "...que algunas de las empresas citadas tienen domicilio comercial común y que existen vinculaciones entre ellas en materia de socios, de representantes legales y de administración de personal,..."[67].

21. Respecto del derecho de negociación colectiva, cabe anticipar que en el actual sistema de negociación colectiva, cuyo modelo normativo rige desde el año 1979, no se registran instrumentos colectivos -sean contratos o convenios- cuyo ámbito de aplicación sea el de un grupo de empresas[68], toda vez que, a su vez, no se tiene registro de estos instrumentos en el ámbito superior al de la empresa[69].

Teniendo presente que el contrato y el convenio colectivo constituyen el instrumento jurídico que establece los derechos y obligaciones pactadas, y que es resultado de una negociación, cabe preguntarse si se han verificado negociaciones colectivas cuyo ámbito sea el del grupo de empresas. Si bien el modelo normativo de negociación colectiva admite una negociación colectiva 'pluriempresarial'[70]-toda vez que no corresponde a una negociación supraempresarial-, ya se ha señalado que no existe registro de las mismas a través de la verificación de su resultado en un instrumento colectivo.

Sin embargo es discutible su inexistencia. De un lado se plantea la negativa de la parte empresarial a negociar en dicho ámbito, tal como muestran los antecedentes fácticos de algunas sentencias judiciales[71], por lo que no existe negociación y tampoco instrumento colectivo. De otro lado, se plantean negociaciones colectivas en el ámbito del grupo de empresas que luego se presentan formalizados como

instrumentos colectivos del nivel de empresa.

Al respecto, se da cuenta de dos casos a los que se tuvo acceso:

En primer lugar está el caso de Empresas Iansa S.A., que hasta el año 1994 era una sola empresa (Iansa S.A.); en ellas los trabajadores se organizaban en seis sindicatos, uno por cada centro de trabajo. En ese año comienza un proceso de filialización que dió origen a un holding, integrado por una empresa matriz, denominada Empresas Iansa S.A., de la cual derivan cuatro empresas filiales: Iansa S.A., Iansafrut, S.A., Biomaster e Iansagro, haciéndose cargo cada una de ellas de los diversos negocios que con anterioridad se concentraban en una sola empresa.

En el año 1996, correspondía efectuar el respectivo proceso de negociación colectiva, dado que el instrumento colectivo terminaba entonces su vigencia. Al efecto, se negoció separadamente en cada una de las empresas; sin embargo los proyectos presentados por los sindicatos eran similares, variando sólo algunas cláusulas relativas a específicas condiciones de trabajo, que eran distintas entre algunas de las empresas. El resultado fueron contratos colectivos similares, pero comisiones asesoras que tuvieron que repetir las acciones en cada una de las empresas. Por tanto los integrantes de dichas comisiones terminaron su labor muy cansados; toda vez que era una sola comisión asesora por la parte laboral, mientras que algunos integrantes de la comisión negociadora de la parte empresarial eran también los mismos, toda vez que procedían de la empresa matriz.

En el siguiente proceso de negociación colectiva, es decir la del año 1998, de común acuerdo se convino negociar colectivamente en un solo proceso que involucra a las cuatro empresas. De todas maneras se mantienen las formas, por lo se suscribe el contrato colectivo en cada una de las empresas. Por consiguiente, hubo una negociación de un grupo de empresas que luego se formalizó en respectivo instrumento colectivo en cada una de las empresas integrantes del grupo Con posterioridad, el holding Iansa S.A. muestra un proceso involutivo en cuanto se ha desprendido de algunas empresas. Al año 2004 los trabajadores se concentran en una sola de las empresas que es Iansagro, en la cual se plantea el proceso de negociación colectiva[72].

El segundo caso, al cual sólo se tuvo acceso a los respectivos instrumentos colectivos, es el de las empresas "X", constituidas por las siguientes empresas y respectivas sociedades: "Industria Automotriz x S.A.", "y S.A.", "z S.A.", "x Autos Limitada", y Sociedad Comercial y Limitada". Las particularidades que hace presumir una negociación colectiva de un grupo de empresa son la suma de los siguientes antecedentes: Primero, por la parte empresarial negocia siempre una comisión integrada por las mismas tres personas, mientras que por la parte laboral negocia el respectivo sindicato de la empresa. Segundo, ls cinco

instrumentos colectivos son suscritos en la misma oportunidad, el 31 de julio del 2004. Tercero, los contenidos de los contratos colectivos son similares.

V. Los grupos de empresas y su reconocimiento en diversas disciplinas jurídicas

22. Las empresas relacionadas constituyen una realidad en la sociedad económica contemporánea. En Chile esta realidad fue detectada por la doctrina jurídica hace ya algunos años y ello en diversas disciplinas[73]. Pero el legislador sólo ha efectuado el reconocimiento de las relaciones entre las empresas y, particularmente, de los grupos de empresas, en determinadas ramas del derecho excluyendo la laboral, a pesar de la fuerte incidencia que tienen estas entidades en las relaciones individuales y colectivas.

El reconocimiento se plantea a través de la ley en dos ramas del derecho, a saber, el Derecho Comercial y el Derecho Tributario, aunque no existe un régimen jurídico general de las empresas relacionadas o, al menos, que involucre ambas disciplinas. Cabe indicar que la jurisprudencia judicial también ha intervenido y ha otorgado, aunque limitadamente, un alcance más extenso a estas organizaciones, como también lo ha hecho la jurisprudencia administrativa en el ámbito del Derecho Tributario.

El reconocimiento legal de los grupos de empresas es de reciente data, toda vez que sólo se plantea en los últimos decenios del siglo veinte. Que ello ocurra entonces sólo constituye una respuesta del legislador a la masificación de las nuevas formas de organización económica de las empresas. En el ámbito del Derecho Comercial serán la Ley 18.045 sobre "Mercado de Valores", de 22 de octubre de 1981, y la Ley 18.046 sobre "Sociedades Anónimas", del mismo 22 de octubre de 1981, las que efectúan dicho reconocimiento. En el ámbito del Derecho Tributario, será la Ley de Impuesto a la Renta, a través del D.L. 824, de 31 de diciembre de 1974.

Este reconocimiento se plantea respecto de las entidades que constituyen las empresas relacionadas, de acuerdo con las exigencias que establece cada texto legal. Dentro de tales entidades están "los grupos empresariales", tal como lo define la ley de Mercado de Valores. Sin embargo, debería plantearse que tanto las empresas relacionadas, en general, como los grupos empresariales, en particular, a que se refieren dichos textos normativos, podrían constituir grupos de empresas, de acuerdo con las categorías antes señaladas, es decir, que cumpla con la exigencia de que dichas empresas estén sometidas a una dirección unitaria[74].

23. El reconocimiento legal. Esta regulación legal plantea algunas particularidades: de una parte, plantea objetivos específicos y, del otro, define por primera vez al grupo de empresas.

23.1. Los objetivos específicos de este reconocimiento dependen del específico texto legal que les regula. En el orden del Derecho comercial, el objetivo que se persigue es la transparencia de estas sociedades relacionadas, por ende, de los vínculos que ellas establecen ante la comunidad en general y ante los mismos socios[75], aunque, como ha afirmado la doctrina, "se advierte que faltan normas expresas que contemplen responsabilidades directas por obligaciones o actos de sociedades vinculadas"[76].

Así, a este efecto, la Ley de Mercado de Valores, núm. 19.046, establece la obligación de que las entidades fiscalizadas por la Superintendencia de Valores y Seguros, que corresponden a las que participan en el ámbito de aplicación de la Ley de mercado de Valores[77], a proporcionar a dicha Superintendencia y al público la información acerca de las operaciones con sus empresas relacionadas[78]. Asimismo, esta Superintendencia tendrá amplias facultades para requerir la información conducente a determinar los vínculos indicados, además deberá impartir las instrucciones necesarias para cumplir tal facultad[79]. Los vínculos que importan a legislador son los que existen entre (1) grupos empresariales (2) persona o grupo de personas respecto de una sociedad con acuerdo de actuación conjunta y (3) entre empresas relacionadas, definiendo al respecto la naturaleza del vínculo que se establece entre estas entidades[80].

Asimismo, la Ley sobre Sociedades Anónimas, núm. 18.046, establece específicas prohibiciones entre empresas y sus filiales y coligadas, estableciendo al respecto lo que es una sociedad filial y una coligada, como también las operaciones que están prohibidas o que deben cumplirse determinadas exigencias[81].

En el Derecho Tributario, el legislador ha considerado expresamente al grupo de empresas para efecto de tributación por la renta -de acuerdo con la Ley de Impuesto a la Renta, texto actualizado del D.L.824 de 1974- con el objetivo de evitar la evasión tributaria. Así, respecto del impuesto a la renta de Primera Categoría -que afecta a "las rentas del capital y de las empresas comerciales, industriales, mineras y otras"-, excluye de la tributación en base de la renta presunta a las entidades que estuviesen relacionadas con otras empresas, en el supuesto que los ingresos totales excediesen de determinada cantidad: al efecto se establece que los contribuyentes que explotan bienes raíces agrícolas tributarán en razón de la renta presunta, siempre que se cumplan los requisitos que se indican -que se trate de una entidad conformada por personas naturales que explota predios agrícolas, siempre que no se trate de sociedades anónimas_ y que su renta anual no exceda de un límite máximo -las 8.000 unidades tributarias anuales-. Si dicha entidad se relaciona con otras empresas, deberán considerarse los ingresos totales de las empresas relacionadas[82]; definiéndose a estos efectos los que se considera por "empresas relacionadas"[83]

23.2. El concepto legal de empresas relacionadas y de grupos de empresas. El punto de partida es nuevamente el concepto de empresa. Aunque no existe un concepto legal de empresa en la disciplina del Derecho Comercial y tampoco en el Derecho Tributario, tanto la doctrina como la jurisprudencia de ambas ramas jurídicas han entregado un concepto, que alude tanto a la organización económica como a la entidad que dirige la empresa[84]. Sin embargo, la ley en el pasado entregó un concepto de empresa en el ámbito del Derecho Tributario[85], aunque con alcances limitados. Con posterioridad el Servicio de Impuestos Internos ha definido empresa como una "entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y dedicada a las actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativas y con la siguiente responsabilidad"[86]

En el marco del derecho Comercial, la Ley de Mercado de Valores identifica dos tipos de vínculos: el de los grupos de empresa -o "grupos empresariales", tal como los denomina esta Ley 16.046[87]- y el de las empresas relacionadas[88]. Esta dualidad manifiesta los distintos niveles de vinculación que pueden tener las entidades empresariales, siendo más intenso el referido a los grupos de empresas.

En efecto, en éste -el grupo de empresas-, y de acuerdo con la definición legal, los vínculos son de tal naturaleza que hacen presumir, en primer término, que "la actuación económica y financiera de sus integrantes esta guiada por los intereses comunes del grupo o subordinada a éstos", por consiguiente existe una sujeción tanto en el plano económico como financiero de cada una de las entidades al grupo empresarial, que responde a un interés supraempresarial. O, en segundo lugar, los vínculos son tales que hacen presumir que ".existen riesgos financieros comunes en los créditos que se les otorgan o en la adquisición de valores que emiten".

Mientras que las empresas relacionadas, se refieren al vínculo de una sociedad con una u otras entidades[89]., que plantea diversas intensidades, y que va desde el que se plantea entre las entidades del grupo empresarial hasta aquél que permite presumir a la Superintendencia la entidad empresarial tiene influencia en la gestión de la sociedad[90].

Respecto del grupo empresarial[91], son tres los elementos relevantes en la regulación que efectúa la Ley del Mercado de Valores. Primero, la misma ley ha definido las entidades que integran al grupo empresarial -a través del art. 96 y ss de la Ley 19.046, entregando además facultades a la Superintendencia de Valores y Seguros para determinar otras entidades que la integran, cuando concurran las circunstancias que se señalan[92]. En segundo lugar, como integrante del grupo de empresa se reconoce además de la sociedad a otras personas jurídicas y también personas naturales, ya sea como entidad controladora o como entidad que participa en la propiedad de otra. Además, la ley presume que participan en un

"acuerdo de actuación conjunta" -que es aquel que se da entre dos o más personas que participan en la propiedad de una sociedad, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas controladas, mediante la cual se comprometen a participar con idéntico interés en la gestión de la sociedad u obtener el control de la misma"[93].- entre una persona y su cónyuge, o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad[94].

La Ley de Sociedades Anónimas, por su parte, reconoce la relación entre diversas empresas en razón del grado de control que una ejerce sobre la otra: de una parte, sociedad matriz y filial respectivamente, que plantea un mayor control de acuerdo a ley[95], y sociedad coligante y coligada, que presenta un control menor pero que cumple un mínimo definido también por ley[96].

24. En el orden del Derecho Tributario la Ley de Impuesto a la Renta se refiere a las empresas relacionadas para efectos de aplicar las normas de renta presunta, en el supuesto de las entidades a quienes afecta el impuesto de Primera Categoría. Dichas 'normas de relación', tal como las denomina el texto legal[97], se refiere a las facultades de administración, participación en las utilidades en una proporción mínima o propiedad de un mínimo de acciones del contribuyente en la sociedad relacionada.

Pero ha sido la jurisprudencia tributaria, tanto judicial como administrativa, la que ha extendido el concepto de empresas relacionadas[98].

VI. Los grupos de empresas y su reconocimiento judicial en materias laborales

VI.1 Antecedentes

25. La pregunta atiende a si los grupos de empresas tienen reconocimiento como tal en el ordenamiento jurídico laboral. Aunque otras disciplinas en el ordenamiento jurídico chileno sí reconocen a los grupos de empresas, en el ámbito del Derecho del Trabajo, debe concluirse que la legislación no los considera en forma expresa. Pero sí lo hace la jurisprudencia judicial en base al ordenamiento jurídico. Aunque debe advertirse que este reconocimiento ha operado en términos limitados al orden individual de las relaciones laborales, dejando fuera, por ahora, el orden colectivo de los derechos laborales.

26. Si bien hasta pocos años atrás la responsabilidad de los grupos de empresas en el ámbito de las relaciones de trabajo no había sido analizado por la jurisprudencia judicial, ésta, en general, mantenía un concepto restrictivo de empresa. En efecto, una doctrina jurisprudencial había identificando a la empresa con el titular de la misma, aunque no exigía que se tratase de sujetos con

personalidad jurídica[99].

Pues bien, tal doctrina jurisprudencial tradicional ha sido superada, en cuanto en el orden laboral se reconoce la empresa como una entidad independiente de su titular, y por ende, no identificable con la organización jurídica que tiene dicho titular. Así, en una de las primeras sentencias que acoge esta tesis jurisprudencial, en un supuesto de dirección unitaria y por aplicación del principio de primacía de la realidad, la Corte Suprema sostiene que las distintas sociedades que concurren a constituir un holding son indistintamente responsables de las obligaciones laborales que se debaten[100].

En esta nueva línea jurisprudencial tienen relevancia las sentencias pronunciadas sobre los grupos de empresas, en cuanto les reconoce la configuración de una nueva entidad. Sin embargo, esta jurisprudencia que reconoce a los grupos de empresas en el orden laboral es limitada, toda vez que se ha pronunciado sobre la responsabilidad por derechos individuales y ello a propósito de la terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, no ha ocurrido lo mismo respecto de los derechos individuales dependientes de la dimensión de la empresa y de los derechos colectivos de los trabajadores. Pero esta falta de pronunciamiento no constituye un sinónimo de rechazo al reconocimiento de los grupos de empresas por parte de los tribunales de justicia, toda vez que tales materias no se han conocido por los tribunales de justicia, como ha sucedido con los grupos de empresas y los derechos individuales dependientes de la dimensión de la empresa, o si han sido conocidas el respectivo pronunciamiento de los tribunales no entra en el problema de fondo sino que en aspectos previos, tal como ha sucedido con el ejercicio de algunos derechos colectivos, como se verá mas adelante[101].

Debe considerarse, en todo caso, que el grueso de los conflictos jurídicos laborales que conocen los tribunales de justicia en la actualidad en nuestro país, están referidos a derechos individuales una vez que ha terminado el contrato de trabajo[102]; por consiguiente, el reconocimiento de los grupos de empresas debería tener una fuerte incidencia en la jurisprudencia judicial. Sin embargo, el problema que subyace es la falta de acciones judiciales estando vigente la relación individual de trabajo -lo que podría explicar la falta de pronunciamientos judiciales sobre derechos individuales dependientes de la dimensión de la empresa- y de acciones judiciales por el ejercicio de los derechos colectivos.

Continuando con el estudio de los derechos laborales y los grupos de empresas, corresponde analizar las líneas jurisprudenciales, sobre derechos individuales y ejercicio de derechos colectivos.

VI.2. Ámbito de las relaciones individuales de trabajo

27. La jurisprudencia de los tribunales de justicia han reconocido los grupos de

empresas en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo y para efectos de atribuirles las responsabilidades empresariales en el cumplimiento de las obligaciones de trabajo.

El supuesto de facto, en los distintos casos que se analizan, es bastante similar: se demanda el cumplimiento de las obligaciones laborales a las sociedades que integran el grupo de empresas, toda vez que conjunta o indistintamente se ha constituido como empleador, con independencia de lo que indique el documento que es el contrato de trabajo.

Este reconocimiento y consiguiente atribución de responsabilidades se construye en base a tres elementos esenciales[103]: Primero: un supuesto de hecho en el que un conjunto de empresas relacionadas se organizan bajo una sola dirección. Segundo: el reconocimiento, de acuerdo a derecho, que las sociedades que integran el grupo de empresas son las responsables de las obligaciones laborales. Tercero: Por consiguiente, cada una de ellas es responsable solidariamente de dichas responsabilidades empresariales.

28. A continuación se analizan cada uno de estos elementos:

28.1. Primero, el supuesto de hecho. El primer elemento es la existencia de un supuesto de hecho en el que un conjunto de empresas relacionadas, o "holding" como también les denomina la jurisprudencia judicial, **se organizan bajo una sola dirección, lo que las hace actuar ante los trabajadores y terceros como unidad económica**. Tal como ha señalado la Corte Suprema[104], "..., *se evidencia que en el caso de autos se está en presencia de un 'holding'. En efecto, ya está dicho que las empresas individualizadas, aparte de tener la calidad de relacionadas, se ordenan bajo una misma dirección, lo que las hace actuar ante los trabajadores y terceros como unidad económica*."

Respecto de los fundamentos que han tenido los tribunales de justicia para concluir la existencia de una única dirección entre estas empresas relacionadas, estos se refieren principalmente a la actuación de las distintas empresas, en cuanto frente a los trabajadores se presentan como una sola entidad, y ello tanto en el plano de los recursos humanos como en la perspectiva administrativa financiera.

Así se establece en las diversas sentencias analizadas:

> - En el caso B, se sostiene que las sociedades 'X, Y y Z' "...*tiene una gestión común, los trabajadores son traspasados de una empresa a otra, y los activos son los mismos*."[105]; o, como ha resuelve el tribunal de instancia en tal caso, "...*los trabajadores laboraban indistintamente para cualquiera de las tres antedichas sociedades,*

cuyo representante legal y socio era la misma persona y tenían igual domicilio,"[106].

- Asimismo, en el caso A, se sostiene en la sentencia de instancia[107], que las cuatro sociedades que integran el holding tienen una misma representante: en las dos primeras sociedades su representación se indica en las respectivas escrituras públicas; en la tercera sociedad, tal persona natural "...tiene la calidad de accionista mayoritaria y se arroga en autos la representación judicial" y, respecto de la cuarta sociedad, tal persona se ha arrogado también en autos su representación. Con tales antecedentes, la sentencia plantea "...que lleva a concluir inequívocamente que las sociedades demandadas se encuentran bajo una misma dirección, lo que configura una unidad económica".

- O en el supuesto de un "holding" de empresas de propiedad de propiedad de una misma persona natural, lo que no es objetado por la parte demandada, como sostiene la sentencia de instancia en el caso C[108], la unidad económica "...se encuentra acreditada en estos autos por cuanto sus gerentes eran los mismos y además todas funcionaban en el mismo domicilio de Temuco"[109]

- En el caso C, la existencia del holding de empresas no es objetada por la parte demandada[110] y, de acuerdo non el Considerando 23 "conforme a toda la documentación acompañada (...), se desprende que el actor prestó servicios para todas las sociedades demandadas, agrupadas bajo la organización '...Group"[111].

Por consiguiente, de esta primera parte de la doctrina jurisprudencial que reconoce el grupo de empresas para efectos laborales, debe concluirse que las sociedades relacionadas constituyen un grupo de empresas al someterse a una dirección unitaria, lo que las hace actuar frente a los trabajadores y terceros como una sola entidad, lo que se manifiesta a través de una serie de indicios, que en definitiva verifican esa apariencia de constituir una sola entidad.

28.2. Segundo: el reconocimiento, de acuerdo a derecho, que las sociedades que integran el grupo de empresas son las responsables de las obligaciones laborales, en base a que el grupo de empresas constituye una sola entidad para los efectos jurídicos laborales. En definitivas cuentas, la jurisprudencia judicial ha asumido la tesis del levantamiento del velo.

En efecto, la jurisprudencia judicial ha asumido la tesis de reconocer al grupo de empresas o, más bien de sociedades, como una sola entidad para efectos de atribuirle las responsabilidades empresariales, reconduciendo, por tanto, el grupo

de empresas, al concepto de empresa que impone la ley para efectos jurídicos laborales, es decir el artículo 3, inc. 3.ro, CT. Así, la Corte Suprema ha concluido: "...que constituye un derecho del hombre organizarse para producir y que tal derecho emana de su naturaleza. La ley sólo tiene que reconocerlo y ampararlo. Tal facultad del ser humano ha ido variando en cuanto a su forma de ejercicio y ha ido adoptando evolucionados y diferentes modelos. Uno de ellos es el denominado 'holding' o conjunto de empresas relacionadas, las que en general presentan un patrimonio común o compartido. Atento a tales cambios, en la especie, ha de hacerse primar el principio de la realidad, esto es, la verdad o autenticidad en las relaciones laborales, aquello que son y no lo que las partes han querido que sean. Es la supremacía de este principio la que se ha impuesto en la resolución de los jueces del grado y este Tribunal de Casación no puede sino considerarlo acertado"[112].

Así, 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[113]. 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; aplicando de esta manera una técnica relativamente novedosa en el Derecho nacional y bastante desarrollada en el Derecho comparado[114].

Además, un problema que planteaba la recepción del grupo de empresas en este concepto legal era la referencia final de que la empresa estaría 'dotada de una individualidad legal determinada', habiéndose sostenido mayoritariamente que esta identidad legal era su identidad de persona natural o jurídica[115]. De esta manera la jurisprudencia judicial supera tal tesis, y plantea que, tal como ha sostenido la Corte Suprema, la exigencia de "...una individualidad legal determinada", que establece el precepto legal citado, "...no debe entenderse el atributo de la personalidad jurídica. Basta un ser jurídico."[116]

28.3. Tercero: Por consiguiente cada una de las sociedades que integra el grupo de empresas es solidariamente responsable de las responsabilidades empresariales, tal como lo han afirmado las diversas sentencias.

Así, la sentencia de instancia declara que "...se condena a los demandados indistintamente al pago de las (...) prestaciones"[117]; la Corte Suprema por su parte, confirmando dicha sentencia, declara[118]: "En efecto, se asentó que las demandadas configuran una unidad económica y sobre esa base fueron condenadas indistintamente a pagar las prestaciones respectivas." En el caso C, la existencia del holding de empresas no es objetada por la parte demandada[119], y dado que el actor prestó servicios en todas las sociedades demandadas, por lo que la sentencia declara que "...las sociedades demandadas agrupadas bajo la organización '... Group', por lo que todas ellas serán solidariamente responsables

en las deudas que mantengan con el actor."[120]. Sin embargo, esta solidaridad es rechazada en la sentencia de apelación, sin indicar fundamento alguno para revocar en esta parte la sentencia de instancia[121]. A su vez, la sentencia de casación no se pronuncia sobre tal materia[122]. En el Caso E, la sentencia de instancia declara que ..."las demandadas Mercantil "A" S.A., 'A' S.A. y Corporación de Inversiones y Desarrollo Financiero 'A' S.A., corresponden a una misma empresa y son responsables conjuntamente de las obligaciones de sus trabajadores"[123], sentencia que es confirmada en recurso de apelación[124]

29. En definitiva, esta doctrina jurisprudencial plantea la aplicación del principio de la supremacía de la realidad, a fin de definir la entidad que existe más allá de las formas. Por consiguiente, tiene como resultado el empleo de la técnica judicial del 'levantamiento del velo'[125], y ello independientemente de la licitud o ilicitud del grupo de empresas.

VI.3. Ámbito de las relaciones colectivas

30. Si bien la jurisprudencia judicial no ha efectuado un expreso reconocimiento de los grupos de empresas en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo, tal como sí lo ha hecho en el ámbito de las relaciones individuales, ello no significa negar la aplicación de dicha doctrina jurisprudencial sino, como ha sido señalado, los pronunciamientos de los tribunales de justicia vertidos sobre estas materias se han limitado a resolver cuestiones de forma sin pronunciarse sobre el fondo de la controversia, particularmente, el derecho a negociar colectivamente en el ámbito del "grupo de empresas".

31. Los antecedentes jurisprudenciales. En el ámbito de los pronunciamientos judiciales sobre ejercicio de derechos colectivos y grupos de empresas, son dos los casos a analizar[126], y ambos se refieren al ejercicio del derecho de negociación colectiva.

Al primero se le denominará a estos efectos "Caso A"[127] y al segundo "Caso B"[128]. En ambos casos la respectiva Corte de Apelaciones se pronuncia sobre un Recurso de Protección que ha sido interpuesto por la parte empleadora en contra de la Inspección del Trabajo respecto de una actuación de dicha entidad en un concreto proceso de negociación colectiva.

Los antecedentes son los siguientes: (1) El fundamento de dicha acción es que la Inspección ha excedido sus funciones y lesionado diversos derechos constitucionales del actor, al haber acogido, en base a las facultades otorgadas por el Art. 331 del CT, una reclamación de la comisión negociadora por la parte laboral, porque la parte la empresarial ha objetado la inclusión de determinados trabajadores. (2) El supuesto de hecho, que además no es objetado es el

siguiente: se inicia un proceso de negociación colectiva que incorpora trabajadores de una empresa se plantea que plantea diversas sociedades en su dirección, aunque la dirección efectiva se plantea en una sola persona. (3) El fundamento de la Inspección del Trabajo para su resolución es que los trabajadores prestan servicios en una relación de subordinación y dependencia con el empleador en cuestión. (4) La respectiva Corte acoge el recurso en base a similares fundamentos indicados por el actor, es decir, entre otros, la inexistencia de tales facultades por parte de la inspección del Trabajo y la lesión de diversos derechos constitucionales.

En la apelación del recurso en el caso A, la Corte Suprema confirma el fallo[129], pero con un voto disidente: "quien fue de parecer de revocar la resolución en alzada y rechazar el recurso de protección (), por considerar que lo actuado por la recurrida se encuentra dentro de la esfera de su competencia establecida en el decreto con fuerza de ley N° 2 de 1967 y en el artículo 331 del Código del Trabajo"[130]. En el caso B, La Corte Suprema también confirma el fallo, pero se efectúan dos prevenciones. De una parte, un Ministro de la Corte plantea sólo suspender los efectos de la resolución de la Inspección del Trabajo, "en atención a que -en su concepto- la naturaleza claramente cautelar de la presente acción no es compatible con la adopción de medidas que signifiquen afectar definitivamente la existencia de actos administrativos ya configurados"[131]. De otra parte, se presenta la prevención de un Ministro relativa a los derechos constitucionales conculcados[132].

Hasta este punto el conflicto es similar al que se presentó un tiempo atrás en el sistema de relaciones laborales frente a los "convenios impropios", que mayoritariamente, de acuerdo a los antecedentes formulados en los procesos, eran resultado de la imposición patronal de condiciones laborales que se hacía pasar por convenio colectivo, tras un supuesto proceso de negociación colectiva llevada a cabo por el empleador y un grupo de trabajadores; ocupando de esta manera el reducido espacio que el sistema de relaciones laborales deja para el ejercicio de la autonomía colectiva. El conflicto se planteaba al momento en que los trabajadores a quienes se había impuesto dichas condiciones de trabajo pretenden negociar colectivamente. Ante el respectivo reclamo de la parte laboral, la Inspección del Trabajo, verificados los antecedentes, acogía el reclamo, frente a lo cual la parte empleadora recurría de protección[133]. La mayoría de los pronunciamientos judiciales sobre los recursos de protección plantearon la ilegalidad de la resolución administrativa, ello en base a que a que el respectivo convenio "solamente puede ser dejado sin efecto por una sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción conforme a la Constitución o la ley, y no por un ente administrativo que se arroga facultades de las cuales carece"[134]. No obstante, si hubo posiciones adversas, como fue, entre otras, la S.C.A. de Concepción de 11 de agosto de 1994[135], en cuanto reconoce tales facultades de las Inspecciones del Trabajo y rechaza consiguientemente el recurso[136].

Cabe recordar que estos específicos acuerdos impropio, negociados por la vía señalado, fueron marginados del sistema de relaciones laborales tras la entrada en vigencia de la Ley 19.759, del 2001. En efecto, la Ley 19.759 estableció determinadas exigencias a la negociación colectiva no reglada en la que fuera parte una simple agrupación de trabajadores[137]. De esta manera, el legislador del año 2001 pretendió superar estos seudos acuerdos, resultados de una imposición del empleador.

En la controversia judicial que se analiza el supuesto es distinto: la posible existencia de un grupo de empresas. En efecto, independientemente de que en ambos casos se pueda configurar la infracción laboral de suministro de trabajadores (art. 478, inc. 1.ro CT) o de "subterfugio de empresas" (art. 478, inc. 1.ro y 2.do, CT), es claro que en la especie existe un grupo de empresas, toda vez que sólo existe una dirección económica, con efectos tanto financieros como personales.

En el caso A, el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo, que, además, no es impugnado en el juicio respectivo, presenta dos antecedentes que llevan a dicha conclusión: *"A) Que 'X' Limitada y 'X' S.A.*[138] *son sociedades que tienen el mismo representante legal, Señor 'Y', prestan indistintamente servicios laborales en las mismas dependencias ubicadas en calle (...), ocupan los mismos baños y comedores y se encuentran sometidos al mismo control de asistencia, realizando idénticas jornadas de trabajo y utilizando los mismos uniformes; y B) Que entre las sociedades 'X Limitada y 'X' S.A., se suscribió un contrato de prestación de servicios, en virtud del cual la primera se obligó a proveer de trabajadores a 'X' S. A., en virtud del cual "Los trabajadores deberán ajustarse a las normas, horarios, procedimientos e instrucciones que se convengan con 'X' S.A. y 'X' Limitada".*

En el caso B, el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo, que tampoco es impugnado en el proceso, plantea los siguientes elementos que permiten concluir en la existencia de un Grupo de Empresas: El primer antecedente es la existencia de un proceso de negociación colectiva que se desarrolla en la empresa de "Servicios A Ltda.", y el punto a dilucidar es si las directiva del sindicato de dicha empresa que negocia tiene titularidad para representar a los trabajadores de "Capacitaciones Ocupacionales Ltda.". Con los informes evacuados se establece lo siguiente[139]: (-) La existencia de cuatro razones sociales del holding A. *(-) Que la facultad de dirigir, organizar, controlar y supervisar las labores es ejercida por un superior jerárquico contratado por Servicios A Ltda., generalmente el agente de sucursal, y que dentro de sus facultades está la administración del personal, la contratación, finiquito y gestión comercial, todas las cuales son ejercidas respecto de los trabajadores formalmente contratados por "Capacitaciones Ocupacionales Sociedad Ltda.". (-) Que existe completa similitud de las labores que cumplen los trabajadores de ambas empresas. (-) Que los trabajadores de las referidas entidades registran asistencia y rinden cuenta en un mismo domicilio y frente al supervisor contratado por Servicios A Ltda.". (-) Que todas las jefaturas*

pertenecen a la citada empresa, sin que exista jefe directo de capacitaciones Ocupacionales Sociedad Ltda.". (-) Que toda la documentación administrativa laboral de ambas entidades está concentrada en el domicilio legal en cada de las sociedades en donde se verificó la fiscalización, y que la misma es controlada y modificada por el superior jerárquico contratado por la recurrente."

32. En definitiva, en los procesos judiciales en se ha analizado la controversia de los grupos de empresas con ocasión del ejercicio de los derechos colectivos, no ha existido pronunciamiento sobre el fondo, es decir la verificación de los grupos de empresas. En nuestra opinión debe aplicarse la doctrina que se ha tenido a la vista en el orden de las relaciones individuales de trabajo.

VII. Los desafíos del ordenamiento jurídico laboral ante los grupos de empresas

33. En la perspectiva señalada, es decir, de la vigencia y eficacia de los derechos laborales en los grupos de empresas, al ordenamiento jurídico laboral se le plantean diversos desafíos, de un lado, el reconocimiento de los grupos de empresas y, del otro, el establecimientos de los instrumentos jurídicos necesarios para dicha la vigencia y ejercicio del derecho laboral, pero deberá distinguirse entre las categorías de los derechos involucrados, es decir de si se trata de un derecho individual o de un derecho colectivo.

34. En primer lugar, si bien los grupos de empresas no son desconocidos por el entero ordenamiento laboral, el reconocimiento efectuado hasta ahora es parcial: sólo ha operado por parte de la jurisprudencia judicial y se ha planteado respecto de específicos derechos, los de carácter individual que son autónomos de la dimensión que tenga la empresa.

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 de la 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.

Pero este reconocimiento ha dejado fuera otras dos categorías de derechos, los de carácter individual cuyo nacimiento dependen de la dimensión de la empresa y los de carácter colectivo. Y respecto de éstos ¿procedería el reconocimiento por parte de la jurisprudencia judicial del grupo de empresas para garantizar su vigencia y ejercicio? La respuesta es bastante discutible. La técnica del 'levantamiento del velo' ha operado para definir responsabilidades, particularmente de carácter patrimonial, y de esta manera se define que las demás sociedades que integran el grupo también son responsables de las obligaciones laborales que se reclaman. Podría postularse alguna viabilidad de aplicación de esta técnica jurídica para la vigencia de los derechos individuales que dependen de la dimensión de la

empresa, pero difícilmente tiene cabida respecto del ejercicio de los derechos colectivos; piénsese, a vía de ejemplo, en la negociación colectiva.

Por consiguiente, y dada la configuración del sistema jurídico vigente, necesariamente debe plantearse la alternativa legal para el reconocimiento de los grupos de empresas en el ámbito laboral. Sin embargo, en nuestra opinión dicho reconocimiento legal no pasa por la mera supresión de la parte final del actual inciso penúltimo del artículo 3° del CT[140], que si bien constituye un avance en la definición de empresa no da respuesta al problema planteado en el reconocimiento del grupo de empresas. Como se ha indicado, en el sistema jurídico y económico contemporáneo, incluido el chileno, "la personalidad jurídica separada y la limitación de responsabilidades de las sociedades capitalistas son conceptos nucleares" [141]. Por tanto, se requiere el expreso reconocimiento del grupo de empresas, que al efecto de los derechos colectivos laborales se define como un nivel para su ejercicio.

Si bien es cierto que esta modificación legal requeriría de una decisión política legislativa, que no se ha manifestado hasta ahora, debe recordarse que la ley sí ha reconocido al grupo de empresas en otras disciplinas jurídicas, como es en el Derecho Comercial y, en especial, en la Ley 18.046, sobre Mercados de Valores[142]. Además, este reconocimiento se dio contemporáneamente al nacimiento del actual modelo normativo de relaciones laborales[143], lo que muestra la voluntad del legislador de entonces de reconocer al grupo de empresas para efectos comerciales y, en particular, de la transparencia del mercado de valores, pero que lo desconoce para el ejercicio de los derechos laborales, en especial los de carácter colectivo.

35. En segundo término, respecto de los derechos individuales cuya vigencia no dependen de la dimensión de la empresa, la jurisprudencia judicial los ha reconocido en supuestos de verificación de un grupo de empresas, aunque no necesariamente les ha otorgado dicha denominación.

Este reconocimiento y consiguiente atribución de responsabilidades se construye en base a tres elementos esenciales: Primero: un supuesto de hecho en el que un conjunto de empresas relacionadas se organizan bajo una sola dirección. Segundo: el reconocimiento, de acuerdo a derecho, que el grupo de empresas constituye una sola empresa. Tercero: Por consiguiente, le atribuye a cada una de ellas una responsabilidad solidaria.

Esta jurisprudencia judicial plantea algunas particularidades: Primero, ha operado con independencia de la licitud o ilicitud del grupo de empresas, en decir, autónomamente de la verificación de alguna infracción laboral o de fraude a la ley. Segundo, la denominación otorgada por la jurisprudencia judicial para reconocer este fenómeno de la realidad es el de 'holding', expresión que puede ser

observada en cuanto plantea sólo buna determinada categoría de las empresas relacionadas. Tercero, en la prueba del respectivo proceso judicial para la verificación de un grupo de empresas han sido relevantes los indicios. Cuarto, las materias sobre las que se ha pronunciado se refieren a derechos con un contenido pecuniario que se reclama verificada la terminación del contrato de trabajo. Si bien ello no constituya una excepción al momento en que se reclaman judicialmente los derechos laborales, deben considerarse los efectos limitados que han tenido las sentencias en tales materias. Quinto, con independencia de que esta doctrina jurisprudencial ha sido confirmada por la Corte Suprema, al conocer a través del recurso de casación, las sentencias en esta materia han sido emitidas por juzgados del trabajo, es decir, tribunales especiales en materia laboral, y no tribunales civiles con competencia en materias laborales[144]; lo que reafirma, una vez más, la necesaria especialización de la judicatura laboral.

Independientemente de dichas especificidades, es necesaria la consolidación de esta doctrina jurisprudencial, no en el sentido de ser confirmada, toda vez que ya goza de dicha ratificación por parte de los tribunales superiores de justicia, sino en que debe ser conocida por los distintos operadores jurídicos -jueces con competencia laboral y competencia común, abogados- y por los acores de las relaciones laborales -trabajadores y empresarios-.

36. Son las otras categorías de los derechos laborales respecto de los cuales el ordenamiento jurídico laboral no garantiza su vigencia y eficacia, los de carácter individual que dependen de la dimensión de la empresa y, especialmente, los de índole colectivo, por su relevancia en el sistema de relaciones laborales y por que, además, en muchos casos involucra de derechos fundamentales, como son el de sindicación y de negociación colectiva.

Así, por una parte, el modelo normativo desconoce el nivel del grupo de empresas como ámbito de ejercicio de los derechos colectivos y, por la otra, la vía de la acción judicial se ha mostrado ineficiente para la vigencia y ejercicio de dichos derechos. Por consiguiente, tal como antes se ha señalado, el camino que plantea algún resultado positivo es el del reconocimiento legal del nivel empresarial.

Recibido 19 de abril de 2005, aceptado el 3 de mayo de 2005.

[1] Esta publicación es producto del Proyecto de Investigación Fondecyt, Núm 1030788, correspondiente a los años 2003 y 2004.

[2] Agradecemos los comentarios de los profesores de Derecho del Trabajo y de los Jueces de Tribunales del Trabajo que asistieron al Seminario "Grupos de Empresa y Derecho del Trabajo", efectuado el pasado 8 de marzo del 2005 en el Campus Santiago de la Universidad de Talca, en el marco del Proyecto de Investigación

Fondecyt, antes individualizado. Estos comentarios apuntaron a los desafíos que se plantean al Derecho del Trabajo ante la existencia de grupos de empresas, por lo que dichos comentarios incidieron en la parte final de esta presentación, sección VII, relativa, precisamente, a 'los desafíos del ordenamiento jurídico ante los grupos de empresas'. No obstante, los autores de esta publicación asumimos la responsabilidad de lo expresado en dicha sección y en la totalidad del documento. Asimismo, los autores agradecen el aporte de las alumna memoristas de la Escuela de Derecho de la Universidad de Talca, Dña. Renza Salazar Bellaci ("El concepto de empresa en el Derecho Comercial y en el Derecho Tributario" 2003), Dña Patricia Seguel M., ("El concepto jurisprudencial de Empresa en Chile. Análisis y confrontación de su contenido en el Derecho Comercial y en materia Laboral", 2004) y Dña. Paula Villalobos M. ("Análisis jurisprudencial del concepto de empresa en el Derecho Tributario, en confrontación con el concepto de empresa jurisprudencial, en materia laboral", 2004), quienes a través de sus respectivas Memorias de Prueba, colaboraron en e análisis de los grupos de empresas en las disciplinas jurídicas de Derecho Comercial y de Derecho Tributario.

[5] Que se plantea en la nueva etapa de desarrollo del sistema capitalista. Como sostiene al efecto M. CASTELLS ("La era de la información: economía, sociedad y cultura", Vol I, Alianza Editorial, Madrid, 1997, pp 28), "el mismo capitalismo ha sufrido un proceso de reestructuración profunda, caracterizado por una mayor flexibilidad en la gestión; la descentralización e interconexión de las empresas, tanto interna como en su relación con otras; un aumento de poder considerable del capital frente al trabajo, con declive concomitante del movimiento sindical; una individualización y diversificación crecientes en las relaciones de trabajo..."

[6] Cámara de Diputados, Comisión constituida con fecha 17 de abril del 2001, sesión 54: "Preinforme de la Comisión Investigadora encargada de analizar los incumplimientos empresariales de la normativa laboral vigente, y de las facultades y recursos adicionales que requieren los organismos públicos para garantizar el cumplimiento de la ley", En www.elmostrador.cl/c-economía/varios/preinforme.doc.

[7] Como señala el mismo Preinforme de la Cámara de Diputados, del año 2001, respecto al concepto de empresa: "Cuando el empleador es una empresa, la ocultación del verdadero empleador se manifiesta además a través de la pluralidad de personas jurídicas que concurren en una misma unidad productivas. Varias sociedades relacionadas entre sí constituyen una sola organización cuando comparten el directorio, el establecimiento, el mercado, etc. Sin embargo los trabajadores están contratados por la menos solvente, o distribuidos entre todas ellas para evitar su organización sindical.

[8] Tal como, además, ha distinguido el Derecho Comparado en su análisis. A vía de ejemplo, dos estudios de dos sistemas comparados: En Uruguay está la obra colectiva del "Grupo de los Miércoles" (PLA, A., y otros) "Cuarenta y dos estudios

sobre la Descentralización Empresarial y el Derecho del Trabajo" (Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000), que en su primera la parte destinada al estudio del Derecho individual del Trabajo, distingue cuatro partes: (A) Descentralización empresarial, (B) Tercerización, (C) Subcontratación e intermediación y (D) Suministro de mano de obra temporal. En España, por su parte, en el X Congreso realizado por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Zaragoza, en el año 1999, y que se refirió, precisamente, a la "Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo", y que constituyó el tema sobre la que versó la Ponencia General, plantea tres ponencia temáticas, cada una sobre un aspecto específico de la descentralización productiva: (I) Outsourcing y relaciones laborales, (II) Filialización: Grupos de Empresas y (III) Teletrabajo.

[9] Y que es el objetivo principal del mismo. Como ha afirmado M. Rodríguez-Piñero ("Eficacia general del convenio colectivo", Instituto García Oviedo, Universidad de Sevilla, España, 1960, pp 18), el Derecho comparado "...no es en modo alguno un catálogo más o menos completo de experiencias extrañas, sino una búsqueda conceptual a través de ordenamientos paralelos que permitan la utilización de conceptos que alumbren y solucionen los propios problemas del Derecho interno."

[10] Véase de los mismos autores Aylwin Ch. A., y Rojas M., I "Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídicos-laborales en el Derecho comparado".

[11] Véase sección final de este estudio, relativo a "los desafíos del ordenamiento jurídico ante los grupos de empresas".

[12] Toda vez que no constituye Derecho en estricto sentido.

[13] Que son las siguientes revistas jurídicas de circulación nacional: Revista de Derecho y Jurisprudencia, Revista Fallos del Mes, Revista Gaceta Jurídica y Revista Laboral Chilena.

[14] De LexisNexis: www.lexisnexis.cl

[15] Estas sentencias, fueron obtenidas a través de la respectiva revisión Biblioteca de la Corte Suprema y de la Oficina de Archivos de dicho tribunal, en donde se accedió a los fallos dictados entre los años 2001 y 2003, por la Cuarta Sala que corresponde a la sala que conoce las materias laborales.
A éstas sentencias, obtenidas de la manera indicada, también se han sumado algunas sentencias que ya habían sido publicadas en revistas especializadas o estaban disponibles en bases de datos informatizadas, pero que no comprendían las respectivas sentencias de instancia. Siendo más completa la versión obtenida en Biblioteca de la Corte Suprema o en el archivo judicial, se optó por esta última versión.

[16] SALA F. "Derecho del Trabajo", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pp 241

[17] PEREZ DE LOS COBOS, F. "Filialización. Grupos de Empresas", En "La descentralización Productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo", "X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Zaragoza, España, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio del Trabajo y asuntos Sociales, Col Informes y Estudios, Madrid, 2000, pp 631-632

[18] PEREZ DE LOS COBOS, F. "Filialización...", ibid, pp 632 y ss.

[19] CRUZ VILLALON, J., "Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo. Aspectos individuales". En "El empleador en el Derecho del Trabajo". VI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales", Ed. Tecnos, Madrid, 1999, pp 38.

[20] Ejemplo de ello en nuestro ordenamiento jurídico es la obligación de las empresas relativa a mantener salas cunas siempre ocupen veinte o más trabajadoras (art. 203 del C.T.), o el establecimiento de Reglamento Interno de la empresa en el supuesto que ocupe diez o más trabajadores permanentes (Art. 153 del C.T.) o el establecimiento de Comités Paritarios, siempre que en la respectiva empresa laboren más de 25 trabajadores (art. 66 de la Ley 16.744, relativa al Seguro de Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales).

[21] Tal como ha sostenido la doctrina de la Organización del Trabajo, OIT, y la doctrina científica en el Derecho comparado. Así, el Comité de Libertad Sindical de OIT ("La Libertad Sindical", Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Cuarta edición revisada, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996, pp 184) ha sostenido que "...la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes..." y "...la legislación no deberá obstaculizar la negociación colectiva a nivel de industria...".

Véase, en tal sentido, de I. Rojas M. "Las contradicciones entre el modelo normativo de negociación colectiva y el principio de Libertad Sindical", en "Anuario de Derecho del trabajo y Seguridad social" N° 1/2000, Santiago de Chile, pp. 119-131.

[22] La doctrina de la Organización Internacional del Trabajo agrega el derecho de huelga.

[23] Respecto del derecho de huelga, el actual modelo normativo sólo lo reconoce a propósito del ejercicio de una concreta modalidad de negociación colectiva en el nivel de empresa: la de carácter reglado. De esta manera, excluye dicho reconocimiento en las demás modalidades de negociación colectiva y, en general,

con ocasión de los conflictos colectivos

[24] Por la Ley 19.069 de 1991 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva.

[25] En cuanto técnicamente es una negociación entre las partes laborales y empresariales de una multiplicidad de empresas, en la que cada empresa mantiene la posibilidad de "descuelgue" de la negociación.

[26] Relaciones elaboradas en base a información de la Dirección del Trabajo, "Compendio de Series Estadísticas 1990-2003", Departamento de Estudios, Santiago, 2004, pp: 11.

[27] Así se plantea, entre otros, en el sistema francés en el cual a través de una norma legal del año 1984 se reconoce al grupo de empresas para el establecimiento del Comité de Empresa.
Asimismo, en el sistema jurídico español se han reconocido los acuerdos colectivos de grupos de empresas. Ello no presenta ninguna peculiaridad en cuanto existe una estructura que reconoce los diversos niveles de negociación colectiva. El problema se planteaba respecto de la "legitimidad negociadora" de las partes, es decir los requisitos que tanto la parte laboral como patronal deben cumplir para negociar válidamente. Al respecto la jurisprudencia judicial ha recogido un sistema mixto: aplicará las reglas referidas a la legitimación de los acuerdos empresariales a la parte empresarial y las referidas a la legitimación de los convenios supraempresariales a la representación de los trabajadores. Véase, en tal sentido, de T. Sala F. y otros, "Derecho del Trabajo Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas", Valencia, España, 2001, pp 441-442.

[28] CRUZ VILLALON, J., "Los cambios..."ob cit. pp 35.

[29] Art. 3, inciso 3.ro del C.T.

[30] Ibid.

[31] Como es, a vía de ejemplo, la norma que establece el descanso compensatorio del descanso semanal, es decir el art. 38 C.T. inciso segundo, en cuanto establece: "Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo".

[32] Ciertamente que en el caso de la nota anterior, quien efectúa la acción de "distribuir" no es la empresa sino que la dirección de la misma, es decir el empleador.

[33] MATURANA, V. y MAC CLURE, O., "La negociación colectiva en Chile", en "El

Sindicalismo Latinoamericano en los Noventa / Negociación Colectiva y Sindicatos", Volumen II, Ed. Clacso, Santiago de Chile, 1992, pp 141.

[34] Así, y por todos (A vía de ejemplo, el D.D.T. 4543/217, 05.08.94, BODT, n. 68/94, pp31 a 33; el D.D.T. 5.422/255, 13.09.94, BODT n. 69/94, pp27 a 29; el D. D.T. 5.424/255, 13.09.94, BODT n. 69/94, pp29 a 31; el D.D.T. 1.157/52, 14.02.95, BODT n.75, pp. 41 44); el D.D.T. 1.750/74, 20.03.95, BODT.", n.76, pp. 46 a 48); el D.D.T. 1.754/78, 20.03.95, BODT n.76, pp. 54 a 56), el D.D.T. 1484/078, 11.03.94 (Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo (en adelante BODT), n. 63 de abril de 1994, pp 34 y 35), que se pronuncia sobre el ámbito de negociación colectiva plantea que "a la luz de los antecedentes acompañados consistentes básicamente en copias de escrituras públicas de constitución de sociedades y sus modificaciones y respectivas inscripciones, (...), es posible apreciar que **las empresas Sociedades de Transportes y Servicios Mecánicos tienen cada una de ellas una individualidad legal determinada**, configurada en las correspondientes escrituras de constitución". Así, y dado algunos otros elementos, como son el distinto giro de cada una de estas sociedades, aunque indudablemente relacionado, que identifican a las sociedades en el cumplimiento de los requisitos tributarios, este dictamen finalmente plantea que **"todo lleva a concluir que se trata de empresas distintas**." Sin embargo, existen claros indicios de constituir una sola empresa, como son los siguientes: Primero, que una persona natural sea uno de los inversionistas en ambas sociedades (no se entregan antecedentes del porcentaje de la participación) y, a la vez el representante legal de una de ellas y el gerente general de la otra. Segundo, que ambas sociedades funcionan administrativamente en el mismo domicilio, tal como informa el D.D.T 5.421/254, 13.05.94 (B.O.D.T. n. 69, octubre de 1994, pp. 26 y 27), que "Complementa Ord. D.D.T. 1484/078, 11.03.94

[35] S.C.A. de Santiago, de 1 de agosto de 1989; Revista Fallos del Mes, n. 397, agosto de 1991, pp 802.

[36] S.C.A. de Santiago, de 6 de junio de 1991, Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales; Tomo LXXXVIII año 1991; Segunda parte, Sección Tercera, pp.84.

[37] Proyecto de Ley de 28 de noviembre del 2000 (2626-13), en "Historia de la Ley 19.759", del 2001, Biblioteca del Congreso Nacional, Santiago de Chile, pp.11.

[38] Al respecto, véase pp:212 y ss de la "Historia de la Ley 19.759", ya citada

[39] "Historia de la Ley 19.759", pp 217.

[40] Cuyo monto es de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción.

[41] Ciertamente que es particular, toda vez que quien conoce y sanciona las infracciones laborales es la administración laboral, es decir, las inspecciones del trabajo. Sin embargo, en este supuesto son los tribunales de justicia quienes debe conocer y por consiguiente definir la infracción laboral.

[42] Ugarte C., J. L. "El Nuevo derecho del Trabajo", Ed. Universitaria, Santiago de Chile, 2004, pp: 87.

[43] Ugarte C., J.L., Ibid, pp: 88.

[44] Véase de J.L. Ugarte C., Ibid.

[45] Blat G., F. "La descentralización productiva", Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, 1989, Valencia, pp: 571-572.

[46] Torredillos B. Juan (en cita a J Garrigues Curso de derecho mercantil, Madrid, 1976, "Delitos Societarios y Grupos de Empresas), en "Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo" Editores: Baylos A. y Collado, L., Ed. Trotta, Madrid, 1994.

[47] Aragón, M. J., "Los grupos de empresas como unidad económica dominante", en "Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo" Editores: Baylos A. y Collado, L., Ed. Trotta, Madrid, 1994, pp. 27-28.

[48] De acuerdo a esta categorización, (Aragón, M. J., ibid) se distinguen tres tipos de uniones de empresas:

En primer lugar está la "empresa matriz con estructura multidivisional", en la que el grupo se articula en torno a una empresa dominante que tiene un elevado nivel de participación accionarial sobre el resto de las empresas, próximo al 100%, y asume el diseño de la estrategia productiva del conjunto de las empresas; además, normalmente las distintas unidades productivas no están relacionadas aunque mantienen algunos vínculos en las áreas comerciales, tecnológicas o de producto.

En segundo término está el holdings, que tiene unas base eminentemente financiera, expresada en el papel de la sociedad cabecera como propietaria de las acciones del resto de las empresas, pero no suele intervenir en las estrategias productivas de las distintas empresas; su objetivo es maximizar las rentas a través de la obtención de dividendos o ganancias.

En tercer lugar están las "corporaciones industriales o financieras". Estas Suponen "un nivel de integración superior al del holding, toda vez que el grupo integra sociedades productivamente relacionadas y, por tanto, la sociedad dominante desarrolla una planificación estratégica para el conjunto de las empresas

participadas que supera la mera función de tenencia de cartera de acciones".

[49] Aragón, M. J., "Los grupos de empresas como unidad económica dominante", ob. cit., pp: 28.

[50] Blat G., F. "La descentralización productiva...", ob. cit., pp 574

[51] En este sentido J. Embid Irujo, "Introducción al derecho de los grupos de sociedades", Ed. Comares, Granada, España, 2003, pp.10.

En sentido similar, Blat G. F. "La descentralización...", ob. cit. pp:374-375

[52] Según la opinión de F. Blat, ibid., pp: 573.

[53] Ibid.

[54] El dato normativo verifica la existencia de este grupo de empresas: En el derecho comunitario europeo, el Reglamento núm. 2137/85 del Consejo de 25.7.85, relativo a la Agrupación europea de interés Económico; asimismo la recepción de la figura del grupo por coordinación en el Proyecto de la Novena Directiva. En España, la regulación de la Ley 28.12.63 de las sociedades de empresas

[55] Blat, F. "Las Descentralización...". Ob. cit., pp: 578.

[56] Embid I., J. "Introducción al..."ob. cit., pp 13.

[57] Como indica Embid I., (ibid), "La diversidad y la flexibilidad son características esenciales del grupo que, al carecer de personalidad jurídica, ha de ser 'visto', si cabe la expresión, en lo que auténticamente le singulariza bajo el espeso manto de sujetos y entidades societarias que lo componen, y que no es otra cosa sino su especial naturaleza de nueva forma de empresa cuyos perfiles son delimitados por la extensión e intensidad de la dirección económica que en su seno se ejerza."

[58] Como sucede con las normas legales del Derecho Comercial -Ley 18.045 y Ley 18046- y del Derecho Tributario. Al respecto, véase sección V. - Los grupos de empresas y su reconocimiento en diversas disciplinas jurídicas.

[59] Salvo la información que se puede tener en determinadas áreas y para determinados efectos, como es la que maneja la Superintendencia de Valores, la que de acuerdo a la Ley 18.046.

[60] Que ni siquiera responden a si son grupos de empresas simples -tres o menos

empresas- o complejos cuatro o más empresas-.

[61] S.C.S. de 26 de agosto del 2004, Rol 3328, en recurso de casación, S.C.A. de Santiago de 28 de mayo del 2003, Rol34.312-2002; S. Noveno J.T. de Santiago, de 3 de mayo del 2002, Rol 11-2001 (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 30.787).

[62] Ya citada.

[63] En un sentido similar S.C.S. de 9 de marzo de 2004, Rol 4180-2003, en recurso de casación (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 30.787), en cuanto "...se estableció como un hecho, en lo pertinente, que la demandada es una empresa familiar, que tuvo diversas formas jurídicas, que el padre y sus hijos tenían diversas empresas, funcionando en el mismo lugar, con el mismo objeto social y la misma clientela." Considerando sexto).

[64] En efecto, Dictamen 2.059/175 de 22 de mayo del 2000 (Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, Julio del 2000, pp 123 y ss) reconsidera toda doctrina que sea contraria e incompatible con la expuesta.

[65] D.D.T. 1.157/52, 14.02.95 (Boletín Oficial de la D.T.", n.75, pp. 41 44), en cuanto resuelve que "no resulta jurídicamente procedente considerar que (...) constituyen una sola empresa para los efectos de organizaciones sindicales, por lo que los trabajadores que laboran para las dos primeras no pueden afiliarse al sindicato constituido en la última".

[66] D.D.T. 1.750/74, 20.03.95 (Boletín Oficial de la D.T.", n.76, pp. 46 a 48), en cuanto resuelve que "no resulta jurídicamente procedente que los dependientes de (...) y (...) se afilien al sindicato constituido en la Sociedad (...) en cuanto se trataría de dos empresas diferentes,

[67] D.D.T. 1.754/78, 20.03.95 (Boletín Oficial de la D.T.", n.76, pp. 54 a 56), en cuanto resuelve que "no resulta jurídicamente procedente que los dependientes de las empresas 'Sociedad w Ltda.', 'Sociedad x Ltda', 'y Ltda.', 'z Ltda.' Se afilien al sindicato constituido en la empresa z Ltda., en cuanto se trataría de empresas distintas,

[68] En el anterior modelo normativo, es decir el del C.T. de 1931, sí se registran instrumentos colectivos en dichos niveles, ya sea en conformidad al marco jurídico, ya sea fuera del mismo.

[69] De acuerdo con los datos de la Dirección del Trabajo, que constituya la entidad que registra tal información a través de las respectivas inspecciones del trabajo. Véase en tal sentido, del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo,

"Compendio de Series Estadísticas 1990-2003 / Negociación Colectiva", Santiago de Chile, 2004.

[70] En cuanto no se plantea la negociación en un ámbito superior al de la empresa sino que es diversas empresas, manteniendo cada una de ellas su identidad al interior del proceso de negociación.

[71] Véase, sección relativa al ámbito de las relaciones colectivas de trabajo: S.C.A. de San Miguel, de 23 de enero del 2001, Rol 204-00 y S.C.S. de 22 de febrero de 2001, Rol 569-01 (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 18.138). Asimismo, S.C.A. de Santiago, de 24 de junio del 2002, Rol 2415-2002 y S.C.S. de 18 de julio del 2002 Rol 2447-2002 (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 24.866).

[72] Con posterioridad, el holding Iansa S.A. muestra un proceso involutivo en cuanto se ha desprendido de algunas empresas. Al año 2004 los trabajadores se concentran en una sola de las empresas que es Iansagro, en la cual se plantea el proceso de negociación colectiva.

[73] Como señala al efecto Fernando Fueyo ("Los contratos de colaboración empresarial", Ed. Jurídica de Chile, Santiago, 1991, pp 20), las relaciones que adoptan las empresas están motivadas por "fines que inducen a la colaboración, cooperación o integración de empresas...".

[74] Véase sección IV.-

[75] Puelma A. Álvaro, "Sociedades" Tomo I, 2.da ed. Actualizada, Ed. Jurídico de Chile, Santiago, 1998, pp.98.

[76] Ibid.

[77] Véase al respecto el artículo 1 de la Ley 18.046, referida al ámbito de esta Ley sobre Mercado de Valores.

[78] Artículo 101 de Ley 18.045, sobre Mercado de Valores.

[79] Artículo 102 de Ley 18.045, sobre Mercado de Valores.

[80] Artículos 96, 97, 98, 99 y 100 de Ley de Mercado de Valores.

[81] Artículos 86 y ss de Ley 10.945.

[82] Artículo 20,

[83] Artículo 20, Núm 1, letra b), inciso penúltimo.

[84] En tal sentido, véase:

- De Renza Salazar Bellaci, "El concepto de empresa en el Derecho Comercial y en el Derecho Tributario (empresas relacionadas)", Memoria de Prueba de la Escuela de Derecho de la Universidad de Talca, del año 2003.

- De Patricia Seguel M. y de Paula Villalobos M. sus respectivas Memorias de Prueba de la Escuela de Derecho de la Universidad de Talca, del año 2004: "El concepto jurisprudencial de Empresa en Chile. Análisis y confrontación de su contenido en el Derecho Comercial y en materia Laboral" y "Análisis jurisprudencial del concepto de empresa en el Derecho Tributario, en confrontación con el concepto de empresa jurisprudencial, en materia laboral".

[85] La Ley 17.073 del 31 de diciembre de 1968, sobre , que estableció en su artículo 2, núm 4: "Todo negocio, establecimiento u organización de propiedad de una o varias personas naturales o jurídicas, cualquiera que sea el giro que desarrolle, ya sea éste comercial, industrial, agrícola, minero, de explotación de riqueza del mar u otra actividad..."

[86] Oficio Núm 413 de 10 de febrero de 1995

[87] Artículo 96, inc. 1.ro, de Ley 19.046.

[88] Artículo 100 de Ley 19.046.

[89] Ibid

[90] Art. 100 inc. 2.do de Ley 19.046.

[91] "Grupo empresarial es el conjunto de entidades que presentan vínculo de tal naturaleza en su propiedad, administración o responsabilidad crediticia, que hacen presumir que la actuación económica y financiera de sus integrantes está guiada por los intereses comunes del grupo o subordinada a éstos, o que existen riesgos financieros comunes en los créditos que se les otorgan o en la adquisición de valores que emiten" (artículo 96, inc. 1.ro, de Ley 19.046).

[92] Artículo 96, inc. 2.do, letra c) de Ley 19.046.

[93] Artículo 98, inc. 2.do de Ley 19.046.

[94] Artículo 98, inc. 1.ro de Ley 19.046

[95] El artículo 86 de la Ley 18.045 establece: "Es sociedad filial de una sociedad anónima, que se denomina matriz, aquella en la que ésta 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." Y agrega: "La sociedad en comandita será también filial de una anónima, cuando ésta tenga el poder de dirigir u orientar la administración del gestor."

[96] Al respecto, el artículo 87 de la Ley 18.045 establece: "Es sociedad coligada con una sociedad anónima aquella en la que ésta, que se denomina coligante, sin controlarla, posees 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." Y añade: "La sociedad en comandita será también coligada de una anónima, cuando ésta pueda participar en la designación del gestor o en la orientación de la gestión de la empresa que éste ejerza."

[97] Art. 20, Núm. 1, letra b), inciso final de D.L. 824.

[98] Así la S.C.S. de 11 de junio del 2002 (Base de Datos de Lexis Nexis 24652), como también diversos fallos del Servicio de Impuestos Internos.

[99] Como señala la S.C.A. de Santiago, de 1 de agosto de 1989 (Revista Fallos del Mes , n. 397, agosto de 1991, pp 802), como había declarado al respecto "...basta que tenga una individualidad legal determinada, concepto también amplio que admite manifestaciones diversas: asociaciones, comunidades sociedades de hecho, corporaciones, etc."

En este sentido, véase en esta publicación la sección III, relativa a "la empresa en el Derecho del Trabajo".

[100] S. Corte Suprema de 19 de julio del 2001, en Revista Laboral Chilena, febrero-marzo del 2002, pp 48.

[101] Conclusión que emana partir del análisis de las sentencias que constituyen el universo de estudio de este estudio. Al respecto, véase la introducción de este trabajo.

[102] Como sostiene el estudio de F. Tapia G. "La necesidad de reforma procesal laboral y provisional: una constatación empírica", en Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2/2001, Santiago, 2001, pp, 17 y ss.

[103] En este sentido, S.C.S. de 13 de agosto del 2003, pronunciada en recurso de casación, Rol, 4005-02, ejemplar fotocopiado (a efectos de este análisis, caso B).

Asimismo, en sentido similar y entre otras, S.C.S. de 19 de julio del 2001, pronunciada en recurso de casación, Rol 1933-2001, ejemplar fotocopiado (a efecto de este análisis, caso A); S.C.S. de 27 de octubre del 2003, pronunciada en recurso de casación, Rol 3248-03 (caso C); S.C.S. de 19 de abril del 2004, pronunciada en recurso de casación (Caso D); S.C.S. de 3 de abril del 2003, pronunciada en recurso de casación , Rol 498- 2003, a efectos de este análisis Caso E, (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 26.361).

[104] S.C.S. de 13 de agosto del 2003, Rol 4005-02, ya citada; Considerando sexto.

[105] S.C.S. de 13 de agosto del 2003, Rol 4005-03, ya citada; considerando segundo.

[106] S. Segundo J.T. de Santiago, de 2 de abril del 2001, Rol L.7661-1999, Considerando 12.

[107] S. Tercer J.T. de Santiago, de jueves 27 de julio del 2000, Rol 6603-1998, ejemplar fotocopiado, Considerando Cuarto, fs, 185 y 187.

[108] S. Noveno J.T. de Santiago, de 21 de agosto del 2002, Rol 5628-2000, ejemplar fotocopiado, considerando e), fs. 248 y 249.

[109] Ibid.

[110] S. Noveno J.T. de Santiago de 21 de agosto de 2002, Rol 5628-2002, ejemplar fotocopiado; Considerando 14, letra e), fs. 248 y 249,

[111] Ibid, fs. 253

[112] S.C.S. de 19 de julio del 2001, Rol, 1933-01, ya citada.

[113] Como señala la S.C.S. de 19 de julio del 2001, Rol 1933-2001, ya citada; Considerando séptimo.

En los mismos términos, S.C.S. de 13 de agosto del 2003 (Rol 4005-03, ya citada; considerando quinto, ya citada.

[114] Como ha señalado P. López Díaz ("La Doctrina del Levantamiento del Velo y la Instrumentalización de la Personalidad Jurídica", Ed. LexisNexis, Santiago, 2003, pp. 509), "La doctrina del levantamiento del velo es una técnica judicial, en virtud de la cual es lícito a los tribunales, en ciertas ocasiones, ignorar o prescindir de la forma externa de la personalidad jurídica, para con posterioridad, penetrar en su interior a fin de 'develar' los interses subyacentes que se esconden tras ella y alcanzar a las personas y bienes que se amparan bajo el velo de la personalidad, con el objeto de poner fin a fraudes y abusos , mediante la aplicación directa de las normas jurídicas a los individuos que pretendían eludirlas y la declaración de inoponibilidad de la persona jurídica respecto de los terceros que resulten perjudicados."

[115] Véase, en tal sentido, de Rojas M., I. "El peculiar concepto de empresa...", ob. cit.

[116] S.C.S. de 13 de agosto del 2003, Rol 4005-03, ya citada; considerando cuarto.

[117] s S. Tercer J.T. de santiago, 27 de julio del 20000, rol 6603, ya citada (caso A); pp. 192, parte resolutiva de la sentencia.

[118] S.C.S. de 19 de julio del 2001, Rol1933-01, ya citada; en relación s S. Tercer J. T. de santiago, 27 de julio del 2000, rol 6603, ya citada (caso A).

[119] S. Noveno J.T. de Santiago de 21 de agosto de 2002, Rol 5628-2002, ya citado.

[120] Ibid. Considerando 23, fs. 253.

[121] S.C.A. de Santiago, de 4 de julio de 2003, Rol5109-02, ejemplar fotocopiado; fs.278: "Se revoca asimismo dicho fallo sólo en cuanto la demandada agrupada bajo el conglomerado "Group", queda solidariamente obligado al pago de la suma de $18.000.000 al actor, con los reajustes e intereses conforme a la ley".

[122] S.C.S. de 27 de octubre de 2003, Rol 3248-03, ejemplar fotocopiado.

[123] S. Noveno J.T. de Santiago, de 26 de marzo del 2002, (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 26.361).

[124] S.C.A. de 23 de diciembre del 2003, Rol 2547-2002 (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 26.361).

[125] Sobre su aplicación en el sistema judicial chileno, véase de P. López Díaz, "La

Doctrina del Levantamiento del Velo y", ob, cit.

[126] En el universo de estudio.

[127] Corresponde a la S.C.A. de San Miguel, de 23 de enero del 2001, Rol 204-00 y S.C.S. de 22 de febrero de 2001, Rol 569-01 (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 18.138).

[128] S.C.A. de Santiago, de 24 de junio del 2002, Rol 2415-2002 y S.C.S. de 18 de julio del 2002 Rol 2447-2002 (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 24.866)

[129] S.C.S. de 22 de febrero del 2001, Rol 569-01, (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 18.138).

[130] Voto disidente del Ministro D. Marcos Libedinsky, en S.C.S. de 22 de febrero del 2001, ya citado.

[131] Prevención del Ministro Sr. Gálvez, en S.C.S de 18 de julio del 2002 Rol 2447-2002, ya citada

[132] En cuanto el Ministro Sr. Oyarzún está por mantener los considerandos del fallo de primer grado, " pero en lo tocante al derecho de propiedad, es de parecer de que dicha vulneración concurre sólo en grado de amenaza." En S.C.S. de 18 de julio del 2002 Rol 2447-2002, ya citada.

[133] Sobre tales antecedentes, véase: de F. Tapia G. "Los convenios colectivos impropios y el derecho a negociar colectivamente" (Boletín de la Dirección del Trabajo, n 114 , de julio de 1998, pp. 1 y ss.) Y de I. Rojas Miño "Los instrumentos colectivos y la necesaria organización laboral" (en Rev. 'Ius et Praxis', A, N° 2, Talca, Chile, 1999.

[134] Sentencia de I Corte de Apelaciones de Valparaíso, de 13 de mayo de 1996, ya citada.

En sentido similar, sentencia de I. Corte de Apelaciones de La Serena de 21 de abril de 1992, voto de mayoría (en Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo LXXXIX (1992), n 2, segunda parte, sección quinta, pp159 y ss), sentencia de I. Corte de Apelaciones de San Miguel de 5 de noviembre de 1992 (en Revista Laboral Chilena, mayo de 1993).

[135] Rol 112/94, en fotocopia. Esta sentencia fue confirmada por la E. Corte Suprema. Rol 23.600 de 5 de septiembre de 1994.

En sentido similar el voto minoritario de la sentencia de la I. Corte de Apelaciones de La Serena de 21 de abril de 1992, (en Revista de Derecho y Jurisprudencia, ...).

[136] Como sostiene dicha sentencia: "el texto citado impone al funcionario el deber de pronunciarse, es decir, emitir pronunciamiento, resolver, emitir su veredicto..." (considerando 4); que "el pronunciamiento no puede ser reprochado de caprichoso o arbitrario" dada su fundamentación en "un concepto sustantivo decisorio como es el de lo que denomina voluntad colectiva como rasgo esencial de los actos colectivos y común a todas las especies que en ellos pueden distinguirse" (considerando 8). En definitiva, como agrega esta sentencia, aun considerando la trascendencia de dicha resolución administrativa en cuanto niega al negocio jurídico que se trata los efectos jurídicos de convenio colectivo, "ha de volver a tenerse presente la amplitud de la función que la ley le ha entregado al funcionario y la secuencia de recursos de que dispone quien se pretenda afectado por aquella decisión".

[137] Que se incorporan en el artículo 314, letra A, del Código del Trabajo.

[138] Ambas entidades detentan similar nombre propio.

[139] Sección e) de los antecedentes en S.C.A. de Santiago, de 24 de junio del 2002, Rol 2415-2002, ya citada. Esta sentencia plantea en su Considerando 2: "e) Que los informes evacuados con ocasión de la acción inspectiva decretada, y llevada a cabo en todas las ciudades donde ambas entidades operan, con excepción de la ciudad de Calama, permitieron establecer lo siguiente..."

[140] Dicho inciso penúltimo del art. 3° del CT y su frase final plantea que la empresa "...está dotada de una individualidad legal determinada".

[141] Esteve S., A. "Grupos de empresas: efectos de las transformaciones empresariales sobre el Derecho del Trabajo", Cuadernos de Ciencias Sociales, N° 10, 2003, Universidad de Valencia, Valencia, pp.10

[142] Véase sección V, sobre reconocimiento de los grupos de empresas en otras disciplinas jurídicas.

[143] Es decir el Plan Laboral, que se dictó entre los años 1978 y 1979 (D.L. 2.200. D.L. 2.756 y D.L. 2.758), y que fue completado en sus orientaciones básicas por la Ley 18.018.

[144] Se debe recordar al efecto, que después de la supresión de la judicatura laboral en el año 1981, los tribunales del trabajo fueron restablecidos parcialmente, es decir sólo en algunas comunas del país.

Documento sin título