

**"ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTENIDO DE LA  
SENTENCIA QUE DECLARA ÚNICO EMPLEADOR A LA LUZ DE LOS  
REQUISITOS LEGALES"**

POR: FELIPE CARLOS IBERTTI RIFFO

Tesina presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo  
para optar al grado académico de Magister en Derecho de la Empresa.

PROFESOR GUIA: Sr. Karl Roland Sievers Jaschan.

Julio 2020  
CONCEPCIÓN

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
1. UNIDAD ECONÓMICA EN CHILE.....	7
1.1 Concepto de empresa del Código del Trabajo.....	8
1.1.1 Concepto antiguo de empresa. ....	8
1.1.2. Actual concepto de empresa.....	9
1.2 Doctrina del único empleador.....	10
Rol de la Dirección del Trabajo. ....	12
1.3 Otros elementos que conforman la noción del único empleador. ....	13
2. EL SUBTERFUGIO LABORAL .....	15
3. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LAS EMPRESAS CONSIDERADAS COMO UN SOLO EMPLEADOR. ....	18
4. EL EMPLEADOR ÚNICO ANTE EL DERECHO LABORAL COLECTIVO.....	18
5. ANALISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTENIDO DE LA SENTENCIA QUE DECLARA ÚNICO EMPLEADOR A LA LUZ DE LOS REQUISITOS LEGALES. 19	
5.1. Declaración de unidad económica requiere dirección laboral común y la conurrencia de otras condiciones:.....	20
a) Corte de Apelaciones de Concepción, ROL N° 76-2015-REF.LABORAL .....	20
b) Corte de Apelaciones de Valparaíso, ROL N° 624-2019 Laboral-Cobranza ....	20
c) Primer Juzgado de Letras de Coronel RIT O-81-2017.....	21
5.2 Sentencias que ACOGEN la existencia de unidad económica:.....	22
5.2.1 Fallos Pronunciados por Tribunales Laborales: .....	22
a)Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-6534-2017: .....	22
b) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-4553-2015. ....	23
5.2.2 Fallos Pronunciados por Cortes de Apelaciones.....	25
a) Corte de Apelaciones de Concepción, ROL N° 148-2016.Ref.Laboral.....	25

b) Corte de Apelaciones de la Serena, ROL N° 11-2014-Ref. Laboral. ....	27
5.3 Sentencias que RECHAZAN la existencia de unidad económica: .....	27
5.3.1 Pronunciadas por Tribunales Laborales.....	27
a) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-5203-2015. ....	27
b) Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-6350-2015.....	29
5.3.2 Fallos Pronunciados por Corte de Apelaciones .....	30
a) Corte de Apelaciones de Antofagasta, ROL N° 258-2018-Ref.Laboral. ....	30
b) Corte de Apelaciones de San Miguel, ROL N° 329-2016- Ref. Laboral. ....	31
6. ANALISIS JURISPRUDENCIAL DE LAS SENTENCIA QUE RECONOCEN LA EXISTENCIA DE UNIDAD ECONOMICA EN CONCORDANCIA CON EL SUBTERFUGIO LABORAL.....	32
a) Corte Suprema, ROL N° 488-2006. ....	32
b) Corte de Apelaciones de Valparaíso. ROL N° 285-2017-Ref.Laboral. El fallo en análisis corresponde a un r .....	33
7. OTROS FALLOS DE INTERÉS. ....	33
a) Corte de Apelaciones de San Miguel, ROL N° 123-2016 Ref. Laboral.....	33
b) Corte de Apelaciones de Santiago, ROL N° 1570-2015 Ref. Laboral: .....	34
CONCLUSIONES.....	35
Bibliografía .....	37

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

**Art.:** Artículo.

**N°:** Número.

**C.:** Considerando.

**CT:** Código del Trabajo.

**Jdo:** Juzgado del Trabajo.

**DT:** Dirección del Trabajo.

**C.A.:** Corte de Apelaciones.

**C.S.:** Corte Suprema.

**Illtma.:** Ilustrísima.

**Ref.:** Reforma.

**D.O.:** Diario Oficial

## **INTRODUCCIÓN**

La organización productiva y del trabajo, junto con el desarrollo de nuevas tecnologías y las diferentes formas de acceso al capital, ha implicado muchas veces que una unidad económica deba comercialmente organizarse bajo un esquema descentralizado, estableciendo parte de sus negocios con identidades legales específicas, dando lugar así a la creación de RUT diferenciados para cada una de sus unidades productivas. Este modelo de organización empresarial y productiva -desde una óptica laboral- ha significado que las diversas unidades económicas que se organizan en torno al negocio o actividad principal son consideradas como empresas diferentes, dado que el CT establece en su Art. 3º que una empresa es tal, en tanto esté "dotada de una identidad legal determinada", es decir, tenga un RUT propio.

Por otra parte, por la vía del uso de los RUT diferenciados para cada unidad de negocio, diversas empresas se han dividido artificialmente en distintas razones sociales. No obstante, en los hechos todas estas empresas constituyen una sola unidad económica y de gestión, toda vez que desarrollan el mismo negocio o actividades complementarias entre sí, conexas o coordinadas con el negocio o la actividad principal y se comportan como un único empleador en el ejercicio del poder de dirección laboral.

Como resultado de lo anterior -sea que las empresas se dividan artificialmente en varias razones sociales (multirut), o bien aquellas que motivadas por razones de orden comercial o productivo se han organizado en forma descentralizada se constata finalmente que, a través de esta práctica, se podría producir un detrimento de los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores, como el pago de las gratificaciones, el feriado anual, y el derecho a sala cuna de las mujeres trabajadoras, entre otros.

Lo indicado precedentemente se fundamenta en la carga probatoria del trabajador demandante, toda vez que la prueba en este apartado era muy rigurosa y exigente para el dependiente, lo que se ha solucionado en parte, con la labor interpretativa de la dirección del trabajo a través de sus diversos dictámenes. Asimismo, la práctica del empleador de dividirse en múltiples empresas con RUT diferenciados, detrimen las organizaciones sindicales pues la representación de los sindicatos se fragmenta, en especial en los procesos de negociación colectiva lo que implica una disminución del poder de negociación de los sindicatos.

Con la entrada en vigencia de la ley 20.260, publicada en el D.O. con fecha 9 de Julio del año 2014, se modificó tanto, el concepto de empresa para efectos de la legislación laboral y de seguridad social del Art. 3 del CT. como también, el Art. 507 del CT. Lo anterior, a modo respuesta a una situación de hecho cada vez más común en nuestro país, derivado de las nuevas formas que adoptan las relaciones laborales modernas. Sin duda la modificación se hizo apuntando a las maniobras de empleadores destinadas a difuminar sus estructuras societarias en varias empresas con un controlador común -sea para efectos de buena administración financiera o comercial-, sea con la finalidad (en algunos casos) de eludir compromisos laborales, leyes sociales y debilitar aún más a los sindicatos de estas varias empresas que poseen dueños o controladores comunes.

En definitiva, nuestro estudio pretende ofrecer al lector un análisis jurisprudencial del contenido de la sentencia que declara unidad económica, en concordancia con el estudio de sentencias que declaran la procedencia del subterfugio laboral, en razón de los requisitos legales de cada institución y mostrar una visión apartada de lo resuelto por la jurisprudencia administrativa, como así también las opiniones emitidas por diversos autores respecto de la materia en estudio.

## **1. UNIDAD ECONÓMICA EN CHILE.**

Para realizar un correcto análisis de la materia, conviene precisar que la actual fisonomía del articulado laboral, en este tema, está dada por la reforma al CT. efectuada por la ley 20.760, publicada en el D.O. con fecha 9 de julio de 2014.

La Ley en comento, vino a plasmar una creciente doctrina laboral- creada a través de la jurisprudencia- y de la aplicación del principio de la primacía de la realidad, todo ello confluyó en la redacción del actual Art. 3 del CT. Dicha reforma, además de otorgar una definición legal de lo que debe entenderse por empresa, introduce de igual forma la situación de facto relativa a cuando dos o más empresas deben entenderse como un solo empleador, situación que hasta antes de la reforma del año 2014, solo tenía un reconocimiento a nivel doctrinario y jurisprudencial. He aquí un caso en que la praxis jurídica impulsa la actualización y el reconocimiento de nuevas formas o figuras legales que tienen cabida en el nuevo mundo laboral.

De igual forma, en conjunto con esta nueva redacción, el legislador modificó la norma del Art. 507 del CT, e incorporó lo que la doctrina y jurisprudencia de tribunales denominan *subterfugio laboral*. Todo ello en respuesta a una situación de hecho cada vez más común en nuestro país derivado de las nuevas formas que adoptan las relaciones laborales modernas. Sin duda la modificación se hizo apuntando a las maniobras de empleadores destinadas a difuminar sus estructuras societarias en varias empresas con un controlador común -sea para efectos de buena administración financiera o comercial-, sea con la finalidad, en algunos casos, de eludir compromisos laborales, leyes sociales y debilitar aún más a los sindicatos de estas varias empresas que poseen dueños o controladores comunes.

La actual inteligencia y redacción del Código en estas materias, conforman lo que se denomina doctrina del único empleador o unidad económica o empresarial, la que se relaciona y tiene un estrecho vínculo con algunos ilícitos laborales, cada

vez más frecuentes y que han sido denunciados no solo ahora en el estado actual de la jurisprudencia, sino que ha sido un proceso arduo que en su comienzo pasó por la aplicación de los principios en materia laboral, tales como el de *la primacía de la realidad*, y que se transformaron en una incipiente jurisprudencia cada vez más generalizada, reconocida y aceptada ante lo cual el legislador consciente de la realidad de las relaciones empleador-trabajador plasmó este reconocimiento jurisprudencial en un texto legal.

## **1.1 Concepto de empresa del Código del Trabajo.**

### **1.1.1 Concepto antiguo de empresa.**

La antigua definición laboral de empresa produjo una **interpretación formalista** por parte de nuestra jurisprudencia, especialmente por nuestra C.S. ya que incitaba a los jueces a concluir que lo primordial de una empresa era su personalidad jurídica en razón de la frase "*individual legal determinada*"<sup>1</sup>.

Según el profesor Francisco Tapia, la antigua definición del art. 3° del CT, era un concepto determinado por lo organizativo de los elementos constitutivos que permiten identificarla en el marco de los derechos y obligaciones que surgen de la relación de trabajo<sup>2</sup>.

Para Sergio Gamonal "la frase individualidad legal determinada, aludía a una única individualidad jurídica de la empresa"<sup>3</sup>. Este autor señalaba que, si bien el

---

<sup>1</sup> El antiguo art. 3° inc. 3° CT, disponía: "*Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.*"

<sup>2</sup> Tapia Guerrero, Francisco, y Otros, 1998: Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer Arteaga, Imprenta M. Besser L., Santiago, p. 226.

<sup>3</sup> Gamonal Contreras, Sergio, 2006: Los Grupos de Empresa en Chile: Tensiones y Problemas, Revista Laboral Chilena, septiembre-octubre, p. 69.



formalismo jurídico tiene como finalidad “la seguridad jurídica”, en el derecho laboral puede traer aparejado la indefensión a los trabajadores<sup>4</sup>.

### 1.1.2. Actual concepto de empresa.

Desde un comienzo cabe destacar que no fue fácil precisar su contenido, tanto es así que ha sido objeto de reforma por parte del legislador laboral, quien en el año 2014 mediante la ley 20.760 modificó su contenido y le dio su actual redacción. Se trata de un concepto que tiene múltiples alcances, que en la mayoría de los casos van más allá del derecho laboral, además tiene un fuerte componente económico, lo que hace que desde ese prisma deba abordarse también su definición.

En lo pertinente el actual art. 3 del CT define a la empresa como señala: “...*toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, **ordenados bajo la dirección de un empleador...***”<sup>5</sup>.

De la actual definición laboral de empresa se puede concluir que el objetivo primordial de esta modificación legal fue establecer la responsabilidad solidaria a las empresas relacionadas mediante la declaración de un único empleador, superando los problemas producidos por el multirut y la regulación legal de la existencia de un grupo de empresas similares o complementarias derivadas de un controlador común.

En términos concretos podemos definir el multirut como una práctica empresarial consistente en la subdivisión artificial de una empresa en una multiplicidad de razones sociales, todo ello con el fin de eludir obligaciones legales en el ámbito

---

<sup>4</sup> Gamonal Contreras, Sergio, 2006: Los Grupos de Empresa en Chile: Tensiones y Problemas, Revista Laboral Chilena, septiembre-octubre, p. 69 y 70.

<sup>5</sup> El nuevo art. 3° inc. 3° del CT, modificado por la Ley N° 20.760, define a la empresa en los siguientes términos: “*Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.*”

laboral y de seguridad social. Su existencia ha generado una serie de conflictos relacionados principalmente con los derechos de sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores al interior de estos grandes conglomerados empresariales modernos. “Estos cambios en la organización del capital de una empresa pueden afectar la permanencia o representatividad del sindicato de empresa, por traslado de trabajadores afiliados a empresas divididas, filiales, o coligadas. Asimismo, estas reestructuraciones pueden afectar la continuidad de los beneficios pactados colectivamente por los trabajadores de una empresa, si estos trabajadores son recontratados por otras sociedades”<sup>6</sup>.

A propósito de esta modificación legal, el profesor Diego López indicó que con esta nueva redacción del art. 3 del CT. se ponía término a la interpretación formalista de empresa, “Con esto, la identidad legal determinada que adopten las empresas que emplean trabajadores bajo subordinación y dependencia, se vuelve un elemento secundario, accesorio, concurrente con la noción de empleador y subordinado a dicho concepto”<sup>7</sup>.

## **1.2 Doctrina del único empleador**

Hasta el mes de julio de 2014 se aceptaba en nuestro país que dos o más empresas fueran declaradas como un solo empleador para efectos laborales, fundado en principios propios del Derecho del Trabajo, especialmente en el principio de la primacía de la realidad. La unidad económica era hasta ese entonces una creación jurisprudencial, ya que no se encontraba regulada en la legislación laboral.

Con el fin de otorgar la mayor seguridad jurídica posible, y protección al ente más débil de la relación laboral, se decidió regular legalmente la unidad económica bajo la expresión de *"un solo empleador"* o *"empleador común"*. Lo que se

---

<sup>6</sup> López Fernández, Diego, 2015: La Empresa como Unidad Económica, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, pp.15-16.

<sup>7</sup> Ídem p. 80.

materializó a través de la Ley N° 20.760 que modificó el inciso 3° del Art. 3 del CT<sup>8</sup>, que define la empresa para efectos laborales y de seguridad social, y agregó los incisos 4°, 5°, 6°, 7° y 8° al mismo precepto, además, de reemplazar íntegramente el Art. 507 del CT.

Así las cosas, el elemento fundamental es la existencia de una dirección laboral común. Junto con dicho requisito, necesariamente deben concurrir algunas otras de las condiciones enumeradas en el Art. 3 inciso 4°, u otras condiciones similares, por cuanto, la norma en comento utiliza la conjunción copulativa "y". No bastando solamente con la concurrencia de la dirección laboral común, no obstante ser el requisito o elemento fundamental.

Lo anterior deja en evidencia que la dirección laboral común debe siempre estar presente junto a otras condiciones, sean o no las enumeradas en el Art. 3 inciso 4° del CT. Es así, como se está ante la presencia de requisitos o elementos contenidos en la propia norma que deben concurrir en forma copulativa, por lo que si falta uno de ellos o ambos no podrá determinarse que dos o más empresas constituyen un solo empleador.

Autores como José Ugarte llaman dirección laboral común “al poder que una o más empresas tienen para influir, determinar o coordinar las políticas de organización y funcionamiento productivo y laboral de una o más empresas relacionadas por un vínculo de propiedad”<sup>9</sup>.

Otra autora, Irene Rojas sostiene que “en cuanto al contenido de dicha dirección, la sola exigencia de una dirección laboral común podría inducir a sostener que esta solo involucra a la ordenación del trabajo, excluyendo la otra dimensión

---

<sup>8</sup> Art. 3 inc. 4 del CT: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”.

<sup>9</sup> Ugarte Cataldo, José, 2014: El Grupo de Empresas en el Derecho Chileno: La Empresa Unitaria en Materia Laboral, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Vol. II N°3, p. 85.

empresarial, como es la económica, y, por consiguiente, la atribución de la competencia para decidir sobre la ordenación fundamental de una empresa, y que es la financiación del grupo"<sup>10</sup>.

### **Rol de la Dirección del Trabajo.**

En virtud de lo expuesto, podemos afirmar que la calidad de empleador en la legislación laboral chilena viene determinada por el ejercicio efectivo de la potestad de mando y dirección, como manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley, y en ningún caso por las decisiones unilaterales sobre su forma jurídica societaria adoptada por la propia empresa.

La propia Dirección del Trabajo, en Ord. N° 2856/162, de 30.08.2002, ha definido el poder de dirección laboral como "una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador"<sup>11</sup>.

En tal sentido, antes de la vigencia de la Ley 20.260 la DT cumplió un rol fiscalizador fundamental en la protección de los derechos individuales y colectivos del trabajo, ya que, a través del pronunciamiento de sus dictámenes estableció indicios sobre lo que debía entenderse por unidad económica. Para ello, la DT fundada en la noción de empleador de dicho artículo, entendía que ante una pluralidad de razones sociales resultaba relevante dilucidar si dentro de

---

<sup>10</sup> Rojas Miño, Irene, 2016: La evolución de los Grupos de Empresa en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su irrelevancia hasta la Ley N° 20.760 de 2014, Revista Chilena de Derecho, versión On-line ISSN 0718-3437, revista número 43, p.153.

<sup>11</sup> Ord. 2856/162 (30.08.2002).

las mismas, existía una estructura de mando y subordinación laboral común ejercida por una sociedad respecto de las otras<sup>12</sup>.

Con posterioridad a la vigencia de la ley 20.260, el Art. 3 del CT. en su inciso 7º señaló que corresponde a la Dirección del Trabajo, en el marco del procedimiento judicial -procedimiento de aplicación general- emitir un informe destinado a determinar si dos o más empresas deberían ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

### **1.3 Otros elementos que conforman la noción del único empleador.**

En cuanto al carácter copulativo o no copulativo de los requisitos que contiene la norma para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, la Ley N° 20.760, como hemos visto, consagra un elemento imprescindible, consistente en la dirección laboral común, junto a otros de carácter indiciario, entre los que se encuentra la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten o la existencia entre ellas de un controlador común. En consecuencia, no se trata de requisitos copulativos, de tal modo que la dirección laboral común, el elemento determinante, puede verse reforzada mediante la concurrencia de alguno de los elementos indiciarios contenidos en la norma o a través de otros indicios.

En ese sentido, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco -según consta en historia de la ley 20.760- aclaró que “los requisitos no son copulativos y lo esencial y definitivo que siempre debe estar es la identificación de la dirección laboral común, cuyo concepto dice relación con el vínculo de subordinación, con quien manda o dirige una unidad económica y toma decisiones de contratación y despido. Subrayó que la inclusión de los elementos meramente indicativos -similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios o la existencia entre ellas de un controlador común- tienen

---

<sup>12</sup> Ugarte Cataldo, José Luis, 2009: El Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Legal Publishing, pp. 84-86

su razón de ser en que el juez podría tener a la vista éstos u otros para generar la convicción”<sup>13</sup>.

Asimismo, en la sesión de la Comisión de Trabajo y Previsión del Senado de fecha 7 de mayo de 2014, la ministra del Trabajo, explicó que “el principal requisito que debe acreditarse dice relación con la dirección laboral común que debe existir al interior de las empresas, esto es, debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica.

En la misma línea, detalló que el concepto de dirección laboral común, que se constituye por el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse armónicamente con el vínculo de subordinación y dependencia, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador”<sup>14</sup>.

“Enseguida, afirmó que, junto con el elemento relativo a la dirección laboral común, debe concurrir, al mismo tiempo, algunos de los requisitos que, con un carácter indiciario y no taxativo, especifica la indicación 3 g), entre los que se encuentra la necesaria complementariedad de los productos o servicios que se elaboren o presten o la existencia de un controlador común.

Asimismo, manifestó que el sólo vínculo de propiedad de las empresas no configura por sí solo alguno de los requisitos o condiciones reseñadas precedentemente, en los términos que se contiene en el inciso quinto que se propone agregar al Art. 3° del CT. De ello deriva, agregó, la relevancia que

---

<sup>13</sup> Historia de la ley N° 20.760, BCN, p. 388.

<sup>14</sup> Ídem p. 379.

adquiere el elemento relativo a la dirección laboral común al interior de la empresa”<sup>15</sup>.

“Cabe precisar que lo establecido por la indicación es que el requisito taxativo lo conforma la dirección laboral común. A este concepto se pueden sumar elementos que permitan, de alguna manera, robustecer su fundamentación. El agregado que se hace se refiere a aquellos que están en el contexto o a otros que podría tener el juez a la vista en el momento de sustentar la definición.

Por lo tanto, lo taxativo es la dirección laboral común, a lo cual se agregan otros factores. Los dispuestos en la norma son a título indiciario y podrían ser algunos diferentes”<sup>16</sup>.

En cuanto a “*la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren presten*”, ha sido referida por la doctrina como indicio material que revela la existencia de una organización de trabajo compartida por dos o más empresas, consistente en “sociedades que además de tener domicilio y representante comunes, explotan en conjunto un mismo giro”<sup>17</sup>.

## **2. EL SUBTERFUGIO LABORAL**

La Ley N° 20.760 sustituyó completamente el Art. 507 del CT., que regulaba las acciones de subterfugio y de simulación laboral como acciones principales e independientes, en virtud de las cuales se podía declarar que dos o más empresas fueran declaradas un solo empleador. Es así, que, en la práctica, antes de la vigencia de la ley señalada, se ejercía la acción de unidad económica o bien la acción de subterfugio o de simulación con el propósito que dos o más empresas fueran declaradas un solo empleador.

---

<sup>15</sup>Historia de la Ley N° 20.760, BCN, p. 380.

<sup>16</sup> Ídem p. 492.

<sup>17</sup>LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego, *La empresa como unidad económica*, Santiago, 2010.

Producto de las modificaciones de la Ley 20.760, que reemplazó íntegramente el Art. 507 del CT., la situación es totalmente diferente, toda vez que las acciones de subterfugio y de simulación no pueden ejercerse autónomamente, sino solamente a consecuencia del ejercicio de la acción de empleador común prevista en el Art. 3 inciso 4° y siguientes del CT.

Así entonces, quedan comprendidos dentro del **concepto de subterfugio** *“cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente”*<sup>18</sup>.

La norma agrega que “las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo”<sup>19</sup>.

El precepto transcrito anteriormente, da a entender qué conductas del empleador quedan comprendidas bajo la expresión subterfugio, a la vez utiliza el concepto mala fe, ejemplificando y entregando parámetros de conducta del empleador que constituirían la misma.

La declaratoria de subterfugio tiene un efecto universal para los trabajadores de las empresas consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

---

<sup>18</sup> Código del Trabajo, artículo 507 inciso cuarto.

<sup>19</sup> Código del Trabajo, artículo 507 inciso quinto.



Además, examinando el Art. 507 del CT<sup>20</sup>. encontramos que otro efecto de la declaración de subterfugio es la aplicación de una multa a las empresas que han incurrido en dicho ilícito laboral, ninguna otra consecuencia jurídica.

Sin embargo, las principales consecuencias jurídicas el legislador las reservó para la declaración de empleador común.

La acción de subterfugio requiere primero que la declaratoria de único empleador sea resuelta y para ello es necesario que se emita un pronunciamiento favorable

---

<sup>20</sup> Artículo 507 Código del Trabajo: “Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

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

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

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

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

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

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

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

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

sobre dicha acción. También es *accesoria*, al ser subordinada y dependiente a la acción de declaración de empleador único lo que trae como consecuencia práctica que debe ejercerse conjuntamente con la acción de empleador común y que, si se rechaza esta acción, se rechaza también la acción de subterfugio por esa sola circunstancia. Por el contrario, si se acoge la acción de declaración de empleador común debe examinarse si las empresas demandadas incurrieron en subterfugio, de haberse ejercido esta acción por la parte trabajadora.

### **3. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LAS EMPRESAS CONSIDERADAS COMO UN SOLO EMPLEADOR.**

Uno de los efectos de declaración de unidad económica es la responsabilidad solidaria de las empresas que fueron consideradas como un solo empleador, solidaridad que debe entenderse para el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales que emanan de la ley<sup>21</sup>.

Por su parte el art. 3 inciso 7° del CT<sup>22</sup>, establece que las contiendas suscitadas de conformidad al art. 3°, serán conocidas por los tribunales laborales, de conformidad al procedimiento de aplicación general, y previo informe de la DT, en donde este servicio indagará sobre la existencia de los indicios singularizados en los incisos 4° y 5° del art. 3° del CT.

### **4. EL EMPLEADOR ÚNICO ANTE EL DERECHO LABORAL COLECTIVO.**

El conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial ha sido declarado como un solo empleador, para los efectos de los procesos de negociación

---

<sup>21</sup> El nuevo inciso 6° del art. 3° del CT, dispone “*Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto (requisitos para la declaración judicial de un solo empleador) serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.*”

<sup>22</sup> El nuevo inciso 7° del art. 3° del CT, dispone: “*Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se suscitarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá este asunto previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros Órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.*”

colectiva deberá ceñirse a la estructura de negociación que determinen sus respectivos dependientes, siendo plenamente aplicable en este caso el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N° 19 de la Constitución.

En este sentido, corresponderá a los trabajadores decidir:

i.- Si constituirán uno o más sindicatos que los agrupen, o bien mantendrán las organizaciones constituidas con anterioridad a la resolución judicial que declaró la existencia de empleador único.

ii.- Si la contraparte en el proceso de negociación colectiva serán todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o una parte de las mismas, o bien se negociará con cada una de ellas por separado.

Por otra parte, el conjunto de empresas que han sido declaradas empleador único se encuentran obligadas a negociar con los sindicatos Interempresas, en la medida que los socios de estas organizaciones sean exclusivamente trabajadores de algunas o de la totalidad de las empresas respecto de las que ha recaído dicha declaración judicial.

Cabe agregar, que un sindicato de empresa podrá afiliarse a trabajadores de cualquiera de las empresas que constituyan el empleador común, sin alterar su naturaleza de sindicato de empresa. Por su parte, un sindicato Interempresas, no requerirá modificación alguna de sus estatutos para ejercer el derecho a negociar colectivamente.

##### **5. ANALISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTENIDO DE LA SENTENCIA QUE DECLARA ÚNICO EMPLEADOR A LA LUZ DE LOS REQUISITOS LEGALES.**

En este acápite se analizarán las sentencias dictadas por los tribunales de justicia que declaran la unidad económica a la luz de los requisitos legales indicados en el capítulo anterior, mediante la indagación de los portales de jurisprudencia

habilitados en internet, tales como base jurisprudencial poder judicial, Thomson Reuters, West law, Microiuris y Vlex.

Las sentencias se analizarán con un criterio de distinción entre aquellas que requieren de una dirección laboral común y la concurrencia de otras condiciones; las Sentencias que acogen declaración de unidad económica y aquellos fallos que rechazan la existencia de unidades económicas.

**5.1. Declaración de unidad económica requiere dirección laboral común y la concurrencia de otras condiciones:**

**a) Corte de Apelaciones de Concepción, ROL N° 76-2015-REF.LABORAL,** dispone que para la declaración de unidad económica es necesario la concurrencia de: a) Dirección laboral común; y b) la concurrencia de otras condiciones, siendo el elemento fundamental el primero de ellos, el cual no puede faltar, aunque las otras “condiciones” sean diferentes a las mencionadas a título de ejemplo en la norma comentada<sup>23</sup>. El elemento obligatorio e imprescindible que debe acreditarse es la dirección laboral común, lo que implica atender a quien ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica, no procediendo darlo por establecido por la concurrencia de elementos meramente formales. La dirección laboral común deberá verificarse en cada caso particular<sup>24</sup>.

**b) Corte de Apelaciones de Valparaíso, ROL N° 624-2019 Laboral-Cobranza:**

En la causa en comento, se dedujo recurso de nulidad por la causal del 478 letra b) del Código del Trabajo, solicitando se acoja la acción subsidiaria de unidad económica. La Corte rechaza el recurso ya que no se vislumbran infracciones a los principios que componen la sana crítica. Al respecto señala que no se reúnen

---

<sup>23</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, cuarta sala, 04.04.2015, ROL 76-2015-Ref.Laboral, c.10°.

<sup>24</sup> Ídem, c. 12°.

los requisitos del art. 3 del CT. por cuanto no se logra acreditar la dirección laboral común, ni existen giros compatibles o complementarios, además que la sola mención de unilateral que hace una persona en correo electrónico mencionando “Holdng Arenat” no hace posible concluir la existencia de la unidad económica<sup>25</sup>. Finalmente, el Tribunal advierte, que la sola dirección común no hace aplicable el concepto de unidad económica, ya que *“como se está ante la presencia de requisitos que deben concurrir en forma copulativa, por lo que si falta uno de ellos o ambos no podrá determinarse que dos o más empresas son un solo empleador”* <sup>26</sup>.

En este caso, a diferencia de lo comentado en la letra a) precedente, la Corte rechaza la unidad económica en cuanto a que no se logró acreditar la dirección laboral común ni giros compatibles o complementarios, requisitos fundamentales para declarar la existencia de un solo empleador.

**c) Primer Juzgado de Letras de Coronel RIT O-81-2017:** El fallo señaló *“Que, en cuanto a los requisitos accesorios, ya se ha anticipado que la configuración del único empleador entre distintas empresas exige, además de la dirección laboral común en sentido amplio o atenuada, de otros requisitos. El artículo tercero, en sus incisos cuarto y quinto, señala algunos de ellos a modo ejemplar, lo que permite establecer, que existen otros factores que podrían tenerse en consideración a la hora de establecer la existencia de un único empleador entre diversas empresas. Estos otros factores, atendida la historia de la ley, corresponden a aquellos que la jurisprudencia había considerado como elementos de configuración de unidades económicas”*<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, sala cuarta, fecha 28.01.2020, ROL 624-2019-Laboral-Cobranza. Considerando 5º

<sup>26</sup> Ídem. considerando 7º.

<sup>27</sup> Primer Juzgado de Letras de Coronel, 22.03.2018, RIT O-81-2017, considerando 18º.

Entre los requisitos adicionales que menciona expresamente la norma están los de similitud de los productos o servicios que elaboran o prestan las empresas, la necesaria complementariedad de los productos o servicios que éstas elaboran o prestan, la existencia de un controlador común y la participación en la propiedad de las empresas.

Respecto de los demás factores que pueden servir para establecer la existencia de un único empleador entre dos o más empresas, se pueden mencionar entre aquellos de los que la jurisprudencia de nuestros tribunales consideraba como indiciarios de unidad económica (y que ahora no llegan por si solos a configurar una dirección laboral común), los siguientes: domicilio unitario, utilización conjunta de bienes, pago de remuneraciones y/u otorgamiento de liquidaciones de remuneraciones por una sociedad distinta a la que aparece contratando al trabajador.

En el mismo sentido se puede citar el fallo recaído en RIT O-82-2017 del Primer Juzgado de Letras de Coronel, caratulado Garrido con Inmobiliaria Sáez Poblete Limitada<sup>28</sup>.

## **5.2 Sentencias que ACOGEN la existencia de unidad económica:**

### **5.2.1 Fallos Pronunciados por Tribunales Laborales:**

**a) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-6534-2017:** En el fallo analizado, se deduce demanda de declaración de unidad económica el SINDICATO DE EMPRESA KOMATSU CUMMINS CHILE LTDA. en contra de KOMATSU CUMMINS CHILE LIMITADA y otros (9 en total) a fin de que se declare que las demandadas constituyen una única empresa para efectos laborales, en los términos del art. 3° CT, y en consecuencia se declare que son co-empleadores de los trabajadores afiliados al sindicato demandante. Fundan su pretensión, en que las sociedades demandadas constituyen un grupo

---

<sup>28</sup> Primer Juzgado de Letras de Coronel, 20.03.2018, RIT O-82-2017, considerando 14°.

empresarial o holding, dedicado a la venta de productos y servicios para la gran minería en general<sup>29</sup>. Alegan además que las empresas han incurrido en la figura de subterfugio del Art. 507 del CT, por haber afectado el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

En la especie se logró establecer por el demandante de autos, que sobre todas las empresas demandadas se encuentra Komatsu Cummins Chile Limitada, quien ejerció el servicio de recursos humanos para todas las demandadas y junto con lo reconocido por los testigos ejerce de cabeza y corazón del grupo, lo que se reflejaría que los gerentes de todas las demandadas en cadena terminan reportando a Darko Louit, quien es el gerente de ella.

Interesante es destacar que el juez laboral, dio por acreditada la concurrencia de los elementos o indicios para concluir que se encontraba ante una sola empresa para efectos laborales y previsionales: en primer término, y a nuestro parecer el más importante en el fallo en cuestión como es la similitud y complementariedad de giros; en segundo lugar, los domicilios comunes; en tercer lugar, los vínculos de propiedad que eran evidentes y fueron demostrados a través del proceso; y por último, la unidad de dirección organizativa y de negocios, ya que logró establecerse que era una empresa de las nueve demandadas, quien estaba a la cabeza en el mando y dirección de la demás<sup>30</sup>.

**b) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-4553-2015.**

En el segundo fallo analizado, se interpone demanda de declaración de unidad económica el Sindicato de Empresa Entel Servicios Empresariales S.A. en procedimiento de aplicación general en contra de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. (Entel Chile S.A.) y otros (8 en total). En el caso particular, los actores solicitan que se declare que todas las empresas

---

<sup>29</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 08.04.2020, RIT O-6534-2017.

<sup>30</sup> Ídem, considerando 19°.

demandadas constituyen para los efectos laborales y previsionales una sola y misma empresa; que todas las empresas demandadas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, porque se reúnen los requisitos señalados en la ley; que el Sindicato que representante podrá afiliarse a todos los trabajadores que prestan servicios en la actualidad o sean contratados en el futuro, detentando su representación en los términos del Art. 220 del CT; y que el Sindicato que representan es titular para representar a los trabajadores afiliados o adherentes que mantengan relación laboral vigente con cualquiera de las empresas del grupo empresarial, al momento de iniciarse un proceso de negociación colectiva<sup>31</sup>.

La sentencia en cuestión discurre en un profundo análisis en sus considerandos vigésimo a vigésimo tercero, realiza un detallado repaso por todos los elementos de la teoría de la unidad de empleador, es más pormenoriza en la historia fidedigna de la ley, lo que sin duda es interesante destacar.

En síntesis<sup>32</sup>, se demostró que la Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. (Entel S.A.) tiene como giro esencial las telecomunicaciones, siendo propietaria en parte de la totalidad de las empresas demandadas de unidad de empleador, todas las cuales desarrollaban labores similares y/o complementarias relativas al giro de las telecomunicaciones, igualmente se estableció que existía un propietario común como Entel S.A., estos a su vez se encargaban de pagar las remuneraciones no sólo de sus propios trabajadores sino que además la de los trabajadores de las otras empresas. En la misma línea tenían incidencia en las decisiones relacionadas con recursos humanos de las otras empresas, como ocurrió precisamente con la empresa a la que pertenecía el Sindicato demandante. Los otros elementos determinantes de la doctrina que determinan que existe una dirección laboral común respecto de los trabajadores de cada una

---

<sup>31</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 08.03.2017, Rit O-4553-2015.

<sup>32</sup> Ídem, considerando 14°.



de ellas, en los hechos existían, la presencia de un controlador común por parte de Entel S.A., existiendo también una actividad similar y/o complementaria en el giro que cada una desarrolla.

Sin duda, a nuestro parecer la sentencia nos parece acertada desde todo punto de vista, realiza un análisis aterrizado de todos los requisitos, lo que en los hechos si se cumplieron, razón por la cual se acogió el libelo pretensor del sindicato en cuestión.

### **5.2.2 Fallos Pronunciados por Cortes de Apelaciones.**

**a) Corte de Apelaciones de Concepción, ROL N° 148-2016.Ref.Laboral.** En fallo pronunciado por la ltma. CA. de Concepción<sup>33</sup> se acoge la tesis de la Unidad Económica. En el caso de marras, una de las empresas es propietaria de los medios de producción y otra es la empleadora de los trabajadores demandantes, manteniendo ambas el mismo domicilio y existiendo relación de padre e hijo entre los propietarios de ambas empresas.

La recurrente funda legalmente su recurso de nulidad en la causal prevista en el Art. 477 del Código del Trabajo, por infracción de Ley, por errada interpretación del Art 3° del mismo cuerpo legal. Subsidiariamente, la del artículo 478 letra b), también del CT.

En esta sentencia fue decisivo para fallar lo que se indica en su considerando noveno, el que señala: *“Que habiéndose hecho efectivo el apercibimiento antes referido se deben presumir efectivos respecto del demandado en relación a los hechos objeto de prueba, lo sostenido por la parte demandante en su demanda, como también por no contestar el demandado don Ramón Ramos Torres el libelo interpuesto en su contra, se estiman los hechos contenidos en la demanda como tácitamente admitidos, esto es, que los bienes de Francisco Ramos Solís se*

---

<sup>33</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, quinta sala, 20.07.2016, ROL N° 148-2016.

*encuentran actualmente funcionando dentro de la propiedad del demandado don Ramón Ramos Torres, por cuanto desde la venta de dichos bienes, estos nunca salieron de la misma y también se encuentran bajo la misma administración”<sup>34</sup>.*

En idéntica línea señala el considerando 11° de la sentencia analizada: *“Que la falta de consideración y de fundamentación de las pruebas antes aludidas y de acuerdo, además, al principio de la primacía de la realidad, permiten concluir que entre los demandados existe unidad de empresas en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo, por lo tanto se ha infringido el principio lógico de la razón suficiente, ya que era necesario para que la conclusión del fallo recurrido fuere verdadera, fundamentos suficientes que lo expliquen, es decir, debe existir una razón determinante, y al no haber ponderado las pruebas predichas se ha infringido artículo 456 del Código del Trabajo”<sup>35</sup>.*

En los hechos y a más de lo expuesto anteriormente el tribunal superior dio por configurada de esta manera la causal de nulidad del Art. 478 letra b) del CT, esto es, por haberse pronunciado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, específicamente el principio de razón suficiente y que ello ha influido substancialmente en lo dispositivo de la sentencia.

Este fallo cuenta con una particularidad no vista- de momento o al menos explícita en otros fallos- hace mención al principio de la primacía de la realidad. La Corte concluye que es acreditable en el proceso por la prueba confesional y los apercibimientos respectivos, que existe una dirección laboral común con concurrencia de complementariedad de productos y servicios que elaboran (pan), siendo el controlador común el padre y antiguo propietario de los medios de producción de la panadería.

---

<sup>34</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, quinta sala, 20.07.2016, ROL N° 148-2016, considerando 9°.

<sup>35</sup> Ídem, considerando 11°.

**b) Corte de Apelaciones de la Serena, ROL N° 11-2014-Ref. Laboral.** Otro fallo de la Itma. C.A. de la Serena<sup>36</sup> acoge recurso de nulidad por la causal 478 letra B) del CT., declarando en definitiva que los hechos constitutivos de la unidad económica se ven suficientemente acreditados, así menciona que las sociedades del caso sub lite, tienen los mismos socios, circunstancia que se desprende de casi toda la documental aportada en juicio, así como de ser reconocidos en la absolución de posiciones respectiva. Además, las sociedades tienen un giro prácticamente idéntico, mismo domicilio y utilizan el mismo nombre de fantasía o marca. Finalmente, la única que empresa que no está constituida por los mismos socios, pertenece a las hijas de uno de ellos, quien en su propia confesional señala que es él (su padre) quien decide la creación de dicha empresa y quien la administra.

Aquí nos encontramos con otro fallo, esta vez dictado por un tribunal superior, en el cual se hace descripción de todos los elementos de la teoría de unidad de empleador. Este análisis se encuentra en sus considerandos octavo y noveno. Cabe destacar que esta es una de las primeras sentencias que se pronunciaron por Cortes de Apelaciones a la luz del cambio legislativo que introdujo la Ley N° 20.720.

### **5.3 Sentencias que RECHAZAN la existencia de unidad económica:**

#### **5.3.1 Pronunciadas por Tribunales Laborales**

##### **a) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-5203-2015.**

En otra causa seguida entre el Sindicato de Trabajadores de Movilización, Señales y Electrificación de EFE, en contra de la matriz Empresa Ferrocarriles del Estado S.A. (EFE), y sus filiales Trenes Metropolitanos S.A., y Ferrocarriles Suburbanos de Concepción S.A.<sup>37</sup>, se rechazó la demanda declaración de “un solo empleador” conforme al art. 3° del CT. La pretensión incoada se fundaba en

---

<sup>36</sup> Corte de Apelaciones de la Serena, segunda sala, 24.07.2014, Rol N° 11-2014.

<sup>37</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 04.08.2016, RIT N° O-5203-2015.

la protección de la afiliación sindical, y la prevención de los efectos del plan de EFE de transferir a sus dos sociedades filiales un gran número de trabajadores, durante los meses siguientes, lo que significaba lesionar la integridad del sindicato demandante y los derechos de sus afiliados, al restarle fuerza a la organización.

El juez consideró que, si bien las demandadas constituían un grupo empresarial, no se acreditó la dirección laboral común dentro del grupo, ya que sus trabajadores desempeñaban labores directamente para sus respectivas empresas<sup>38</sup>. Cabe criticar negativamente este fallo, ya que el juez no se pronunció en la sentencia respecto de una “Memoria de EFE del año 2014”, que señalaba expresamente que “EFE y sus filiales han mantenido un control de su dotación, cumpliendo sus indicadores de gestión, y aumentando la productividad de cada una de sus unidades”.

El Tribunal tampoco analiza en sus considerandos las sendas declaraciones de testigos, ex trabajadores de EFE, y posteriormente de sus filiales, quienes detalladamente expusieron que, en términos generales, al momento de producirse su traspaso a las nuevas razones, se mantuvieron las mismas condiciones de trabajo, idénticas funciones, instalaciones, uniformes y jefaturas que mantenían con EFE. Además, estos hicieron presente que, bajo sus nuevos contratos de trabajo con las filiales, hubo pérdida de beneficios sobre todo en materia de “indemnizaciones a todo evento”.

Como se puede apreciar, el juez no apreció los indicios tendientes a acreditar la dirección común, por cuanto se pudo acreditar que EFE en calidad de empleador fue la que dispuso en forma programada el traspaso de trabajadores a sus empresas filiales, reconociendo la sociedad matriz en sus memorias, el hecho de

---

<sup>38</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 04.08.2016, RIT N° O-5203-2015, considerando 16°.

seguir manteniendo “el control de su dotación”, “su gestión” y “aumentando de esta forma su productividad”, lo cual no puede hacerse, sino mediante una dirección laboral directa o compartida con sus filiales.

**b) Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-6350-2015.** En otro fallo, se rechazó la demanda de declaración de un solo empleador para efectos laborales y previsionales, interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Isapre Vida Tres S.A.<sup>39</sup>, en contra de las Isapres Banmédica S.A. y Vida Tres S.A., que tenía por finalidad la declaración de que el Sindicato de Trabajadores pueda negociar colectivamente con ambas sociedades, fundada en la doctrina judicial de la unidad económica y de la nueva normativa laboral de la Ley N° 20.760 que la acoge. El tribunal rechazó la demanda, argumentando que si bien no era un hecho controvertido en la causa la efectividad de que las demandadas constituirían un grupo de empresas o holding de conformidad al Art. 96 de la Ley N° 18.045, el ST no acreditó la efectividad de que existiera una dirección laboral común entre ambas sociedades, siendo la prueba aportada insuficiente.

Para fundar el rechazo, el Tribunal cita la historia de la Ley N° 20.760 para justificar que esta reforma tenía por objeto evitar que en los procesos de reorganización patrimonial de “divisiones societarias”, se afecten los derechos de los trabajadores, lo cual no ocurría en este caso, toda vez que las demandadas eran entidades con bastantes años en el mercado y con profusa regulación y control. Sin embargo, en esta reforma se buscó dar solución tanto a los problemas generados por los procesos de desconcentración de capital (artificiosos o no), como a los grupos económicos, tratando ambos casos en forma indistinta en el inc. 4° del art. 3° del CT.

---

<sup>39</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 22.08.2016, RIT N° O-6350-2015.

Por otro lado, en el juicio se acreditaron indicios de una dirección laboral “compartida” entre las demandadas, entre ellos el oficio de la DT, que daba cuenta de “una fiscalización” realizada pocos meses antes de la dictación de la sentencia, en donde se verificó el uso de instalaciones comunes de las demandadas, y que trabajadores de ambas Isapres recibían e ingresaban conjuntamente licencias médicas, prestadores y cobros médicos, en un domicilio y sistema informático común. Asimismo, este informe daba cuenta del traspaso de trabajadores de una Isapre a la otra, como de trabajadores que obedecían instrucciones de jefaturas pertenecientes a la otra Isapre, hechos que fueron ratificados por testigos trabajadores y ex trabajadores de las demandadas.

### **5.3.2 Fallos Pronunciados por Corte de Apelaciones**

**a) Corte de Apelaciones de Antofagasta, ROL N° 258-2018-Ref.Laboral.** En recurso de nulidad tramitado para ante la Iltma. C.A. de Antofagasta<sup>40</sup> los demandantes de la instancia laboral deducen recurso de nulidad en contra de la sentencia que rechaza la declaración de unidad económica y subterfugio. La sentencia de primera instancia en su considerando 11° señala que no es posible arribar a la conclusión de que las demandadas constituyen un único empleador ya que ninguna de las pruebas rendidas permite saber en qué forma se ejercía la dirección laboral común entre Sociedad educacional san Antonio y Giovanni Santoro Vargas. Además, que en la propia demanda las actoras reconocen expresamente que quien ejerció el poder de dirección a su respecto fue siempre Santoro Vargas. Igualmente rechaza el subterfugio debido a que, de la prueba rendida en juicio, se aprecia que el hecho constitutivo de tal (el establecimiento de razones sociales distintas) sucede con anterioridad a cualquier incumplimiento de carácter laboral, igualmente que se acreditó en el juicio que Santoro Vargas jamás fue parte de la sociedad en cuestión. Por lo anterior la Corte en cuestión rechaza ambas causales del recurso deducido por no existir infracción al Art. 454

---

<sup>40</sup> Corte de Apelaciones de Antofagasta, primera sala, 20.09.2028, ROL N° 258-2018- Ref.Laboral.

N° 1 y Art. N° 3 del CT. en relación con lo dispuesto en el Art. 477 por una parte, y por otra no haber infracción a las normas de apreciación a la prueba.

La sentencia citada, hace un análisis exhaustivo en cuanto a los motivos del rechazo de la pretensión de los actores. En su considerando sexto, en la segunda parte expresa: *“Tampoco lo constituye el hecho de estimar las recurrentes, que no es efectivo que el único requisito para acoger su pretensión al respecto, es la dirección laboral común, sino que también deben analizarse las otras condiciones que del artículo 3° del código de la especialidad, lo obsta a acogerlo y por ende induce a su rechazo. A este respecto, no puede dejarse de considerar que el artículo 3ª del Código del Trabajo, en su inciso tercero, para considerar a dos o más empresas como unidad común, requiere, además de una dirección laboral común, que concurren otras condiciones, como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten o la existencia entre ellas de un controlador común, lo que permite inferir que todos ellos deben concurrir para efectuar la calificación de unidad económica, lo que implica, que no puede darla, en el evento de faltar alguna de ella, que es lo que ocurre en esta causa, en que para el juez de mérito, no había dirección laboral común”*<sup>41</sup>.

A este respecto, parece acertado su análisis ya que si bien es cierto parece ser escueto en comparación a otras sentencias citadas en este trabajo, el análisis contiene todos los elementos mencionados a la luz del Art. 3 del CT. después de la reforma introducida por la ley N° 20.760.

**b) Corte de Apelaciones de San Miguel, ROL N° 329-2016- Ref. Laboral.** Se interpone recurso de nulidad para ante la Iltma. C.A. de San Miguel<sup>42</sup> por la causal del Art. 477 del CT., solicitando se anule la sentencia de primera instancia y se

---

<sup>41</sup> Corte de Apelaciones de Antofagasta, primera sala, 20.09.2028, ROL N° 258-2018- Ref.Laboral, considerando 6°.

<sup>42</sup> Corte de Apelaciones de San Miguel, quinta sala, 19.10.2016, ROL N° 329-2016.

dicte sentencia de reemplazo declarando un solo empleador a Abastecedora Nacional S.A y Abastecedora de Comercio Nacional y condene en forma solidaria a lansa S.A. La Corte acoge el recurso por no haberse aplicado el Art. 4 del CT<sup>43</sup>. En su sentencia de reemplazo indica que *“en cuanto a la solicitud de declarar la existencia de unidad económica entre la demandada principal y la sociedad Abastecedora del Comercio Nacional S.A., esta será rechazada, por falta de antecedentes suficientes que permitan tenerla por establecida, apareciendo de la documental aparejada al proceso, sólo que esta última fue socia fundadora de la demandada principal, calidad que luego se perdió al momento de hacerse el cambio tanto de razón social como de objeto”*<sup>44</sup>.

## **6. ANALISIS JURISPRUDENCIAL DE LAS SENTENCIA QUE RECONOCEN LA EXISTENCIA DE UNIDAD ECONOMICA EN CONCORDANCIA CON EL SUBTERFUGIO LABORAL.**

Tal como ya hemos mencionado existe una estrecha vinculación entre la unidad económica y el subterfugio laboral. Por lo que procederemos a mencionar y analizar algunos fallos que relacionan ambas instituciones.

**a) Corte Suprema, ROL N° 488-2006.** Establece la incompatibilidad entre la declaración de unidad económica y eventuales sanciones por subterfugio, así la sentencia indica que: *“se han tenido por establecidas ambas circunstancias, es decir, la existencia de una unidad económica y la utilización de subterfugios para disfrazar identidad con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales o previsionales que establece la ley o la convención. Tal establecimiento importa una contradicción, desde que si todos los demandados constituyen un conglomerado económico, no es posible entender que han tratado de encubrir su personalidad, pues ellos, además de ser perfectamente*

---

<sup>43</sup> Corte de Apelaciones de San Miguel, quinta sala, 19.10.2016, ROL N° 329-2016., considerando 5° Sentencia de Nulidad.

<sup>44</sup> Ídem, considerando 5° Sentencia de Reemplazo.



*individualizados por los trabajadores afectados, no han provocado disminución o pérdida de los derechos laborales de los actores, ya que estos derechos les han sido reconocidos en el presente fallo y respecto de todos quienes se han beneficiado de sus fuerzas laborales indistintamente”<sup>45</sup>.*

**b) Corte de Apelaciones de Valparaíso. ROL N° 285-2017-Ref.Laboral.** El fallo en análisis corresponde a un recurso de nulidad para ante la CA. De Valparaíso fundado en el Art. 477 en relación con el Art. 507 y Art. 3° inciso 4 todos, del Código del Trabajo, en contra de sentencia definitiva que no declaraba la unidad económica respecto de una de las demandadas, pero aun así la condena por subterfugio. La Corte concluye que lo dispuesto en el Art. 507 del CT. constituye una norma de carácter administrativo sancionatorio, la cual debe necesariamente interpretarse en forma restrictiva, por lo cual no es posible aplicarla respecto de aquellas empresas que no han sido declaradas como parte integrante de la unidad económica, razón por la cual acoge el recurso de nulidad por la causal indicada anteriormente<sup>46</sup>.

## **7. OTROS FALLOS DE INTERÉS.**

**a) Corte de Apelaciones de San Miguel, ROL N° 123-2016 Ref. Laboral:** En este caso particular, la CA. limita la aplicación de la unidad económica laboral únicamente a los derechos de los trabajadores, de manera tal que no puede considerarse que 3 empresas previamente declaradas como unidad económica por sentencia judicial, lo sean para efectos de multas impuestas por la Inspección del Trabajo, procediendo entonces las 3 multas que se cursaron, una por cada empresa<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Corte Suprema, cuarta sala, ROL N° 488-2006, 09.05.2007, considerando 4°. En el mismo sentido ver: Sentencia Corte Suprema, cuarta sala, 09.05.2006, ROL 491-2006, considerando 4°.

<sup>46</sup> Corte de Apelaciones de Valparaíso, tercera sala, 30.06.2017, ROL N° 285-2017 considerandos 7° y 9°.

<sup>47</sup> Corte de Apelaciones de San Miguel, tercera sala, 11.05.2016, ROL N° 123-2016-Ref.Laboral, considerandos 7°, 8° y 9°.

**b) Corte de Apelaciones de Santiago, ROL N° 1570-2015 Ref. Laboral:** Tribunal a quo rechazó la unidad económica por involucrar a una persona natural y no únicamente sociedades. Tribunal de alzada acoge la nulidad ya que el tribunal inferior yerra al dar una interpretación restrictiva del art. 3 del CT. Así el c.6° de la sentencia plantea que, *“en consecuencia, cumpliéndose en la especie el requisito que exige el artículo 3 del Código del Trabajo, referido a que se encuentren “bajo la dirección de un empleador”, para considerar que cada uno de las demandadas, constituye una empresa, para los fines de ser consideradas éstas, una unidad económica, es irrelevante para la legislación laboral y de seguridad social, que la empresa esté constituida por una sociedad o por una persona natural, dado que el sujeto pasivo de las obligaciones laborales y previsionales en ambos casos es el empleador, el que conforme a la definición que contempla el mismo artículo 3 letra a) del Código del Trabajo, comprende tanto la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.”*<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, décima sala, 07.01.2016, ROL N° 1570-2015-Ref. Laboral, considerando 6°.

## **CONCLUSIONES**

1. EL nuevo Concepto de empresa nace de la modificación del Art. 3 y artículo 507 del CT. (Ley 20.760), todo al alero de una creación doctrinaria y jurisprudencial basada en la interpretación de principios propios del derecho del trabajo, tales como el de la primacía de la realidad.
  
2. Los requisitos para declarar un solo empleador son: Dirección laboral común y la similitud o necesaria complementariedad de giro entre las diversas empresas o la existencia de un controlador común entre ellas. Sin perjuicio que la Dirección del Trabajo y parte de la doctrina señalen como requisito fundamental solo la dirección laboral común, elemento que siempre debe estar presente para hablar de único de empleador. Sin perjuicio de lo anterior, se puede constatar en base a los fallos analizados que no todos Tribunales han seguido el mismo criterio en relación con el elemento esencial de la dirección laboral común.
  
3. En cuanto a sus efectos, las empresas declaradas único empleador deberán responder solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, quienes a su vez podrán exigir a cualquiera de ellas, el cumplimiento de las obligaciones mencionadas.
  
4. Todos los trabajadores de las empresas declaradas como unidad económica pueden constituir uno o más sindicatos que los agrupen, mantener sus organizaciones existentes, negociar colectivamente con todas las empresas declaradas como un solo empleador, o bien, con cada una de ellas.
  
5. Cabe señalar que el estado actual de la jurisprudencia apunta en su totalidad al reconocimiento de la tesis de la unidad de empleador, es más, desde la entrada en vigor de la Ley 20.720 en 2014, la tendencia jurisprudencial ha sido mayoritariamente unánime, demostrando así que la entrada en vigencia de esta Ley ha propiciado mayor cantidad de trabajadores demandando la unidad de

empleador y el subterfugio, sin perjuicio que debe demostrarse la mala fe en este último.

6. En cuanto al subterfugio, preciso es señalar que la ley da pautas respecto a qué debe entenderse por tal, de igual forma abarca un aspecto sancionatorio y punitivo del derecho laboral, situación que al día de hoy es de mucha frecuencia, puesto que cada vez se ven nuevas formas societarias y mercantiles destinadas a eludir los derechos de los trabajadores.

Con la norma del 507 del CT. se busca morigerar los efectos nocivos que pueden desencadenar actos dolosos de empleadores inescrupulosos.

A lo largo de esta investigación pude constatar que la introducción de la ley 20.760 en nuestro derecho positivo sin duda ha significado un importante avance en materia laboral. Estas modificaciones incorporadas al Art. 3° y 507 del CT. actualizaron el estatuto laboral de la empresa a la realidad social y económica del siglo XXI, ello en concordancia con los tiempos modernos y dando respuesta a las nuevas formas de organización del capital empresarial.

Por otra parte, hay una constatación evidente, el número de acciones desde la vigencia de la ley 20.760 se han incrementado, en tribunales abundan solicitudes de declaración de único empleador y de subterfugio laboral, pero este mayor número no se condice con un resultado final favorable, puesto que se encuentra una frondosa jurisprudencia tanto a nivel de tribunales inferiores, como superiores, la cual aún no es uniforme en su integridad, lo que traduce muchas veces en pronunciamientos dispares respecto de un mismo tema, clamándose un efecto unificador de la jurisprudencia, esperemos que el desarrollo a través del recurso de unificación de jurisprudencia, pueda en parte ir en ayuda de clarificar un tanto este ámbito de la ley, que no ha podido ser zanjado a través de la aplicación y práctica de los diversos actores involucrados en un proceso judicial.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Autores.**

- López Fernández, Diego, La empresa como unidad económica, Santiago, 2010.
- Ugarte Cataldo, José Luis, 2009: El Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Legal Publishing.

### **Revistas y otras Publicaciones.**

- Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer Arteaga, Imprenta M. Besser L., Santiago 1998, Tapia Guerrero, Francisco, y Otros
- Revista Laboral Chilena, septiembre-octubre 2006, pp. 69. Sergio Gamonal Contreras.
- Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Vol. II N°3, 2014, pp. 85. José Ugarte Cataldo
- Revista Chilena de Derecho, versión On-line ISSN 0718-3437, revista número 43, 2014, pp.153. Irene Rojas Miño
- Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Vol. 6, n° 11, 2015, pp. 195-202. Raúl Fernández Toledo.
- Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, N° 7, 2013, pp. 13-23 Claudio Palavecino Cáceres.

### **Leyes**

- Código del trabajo, versión con comentarios dirección del trabajo año 2020.
- Ley 20.760, D.O. 09.07.2014

- [www.bcn.cl/](http://www.bcn.cl/) Ley 20.760. Historia de la ley.

### **Jurisprudencia.**

<https://laboral.pjud.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

- Base de Datos Microiuris.

- Base de Datos Checkpoint.

- Base de Datos VLex.

### **Otras fuentes.**

- [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

- <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-103870.html>

### **JURISPRUDENCIA CITADA (ANEXO).**

- Corte de Apelaciones de Concepción, cuarta sala, 04.04.2015, ROL 76-2015-Ref.Laboral.
- Corte de Apelaciones de Concepción, sala cuarta, fecha 28.01.2020, ROL 624-2019-Laboral-Cobranza.
- Primer Juzgado de Letras de Coronel, 22.03.2018, RIT O-81-2017.
- Primer Juzgado de Letras de Coronel, 20.03.2018, RIT O-82-2017.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 08.04.2020, RIT O-6534-2017.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 08.03.2017, RIT O-4553-2015.
- Corte de Apelaciones de Concepción, quinta sala, 20.07.2016, ROL N° 148-2016- Ref.Laboral..
- Corte de Apelaciones de la Serena, segunda sala, 24.07.2014, ROL N° 11-2014- Ref.Laboral..
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 04.08.2016, RIT N° O-5203-2015.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 22.08.2016, RIT N° O-6350-2015.
- Corte de Apelaciones de Antofagasta, primera sala, 20.09.2028, ROL N° 258-2018- Ref.Laboral.
- Corte de Apelaciones de San Miguel, quinta sala, 19.10.2016, ROL N° 329-2016- Ref.Laboral..
- Corte Suprema, cuarta sala, 09.05.2007, ROL N° 488-2006
- Corte Suprema, cuarta sala, 09.05.2006, ROL 491-2006.
- Corte de Apelaciones de Valparaíso, tercera sala, 30.06.2017, ROL N° 285-2017- Ref.Laboral.
- Corte de Apelaciones de San Miguel, tercera sala, 11.05.2016, ROL N° 123-2016-Ref.Laboral.

- Corte de Apelaciones de Santiago, décima sala, 07.01.2016, ROL N° 1570-2015-Ref. Laboral.