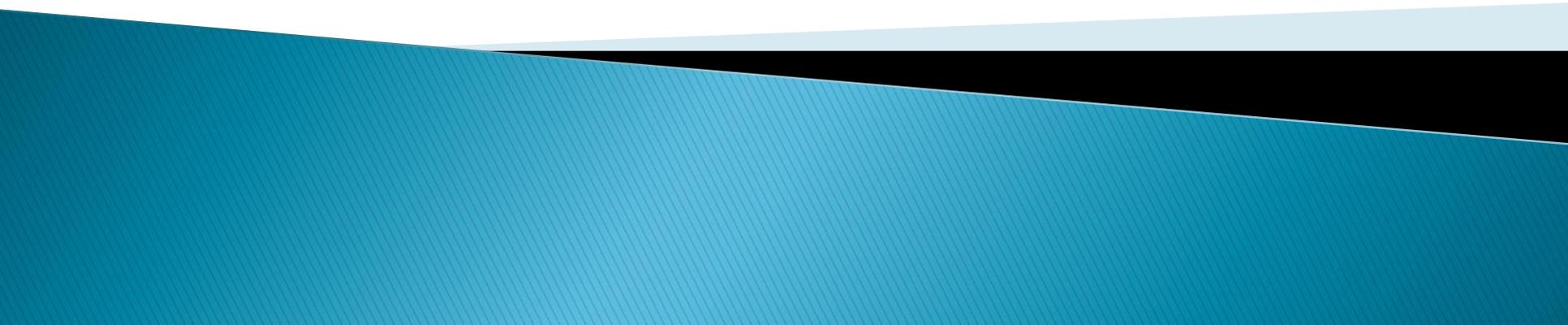


UNIDAD 5: LA EMPRESA

Prof. Claudio Palavecino



Temas que analizaremos...

- ▶ Relevancia del concepto de empresa para el Derecho del Trabajo.
 - ▶ Concepto legal de empresa.
 - ▶ Evolución jurisprudencial: del concepto formal al concepto material de empresa.
 - ▶ Los peligros del concepto material de empresa: de la empresa como pura facticidad a la relación de trabajo sin contrato.
- 

1.- Relevancia del concepto de empresa.

- ▶ Espacio o ámbito socio-económico en el cual surge y despliega sus efectos el contrato de trabajo.
 - ▶ Su tamaño, definido por el número de sus trabajadores, determina el ejercicio de obligaciones y derechos individuales y colectivos.
 - ▶ Fenómeno de subjetivación impropia de la empresa.
- 

2.- El concepto legal de empresa

- ▶ Art. 3º, inc. 3º, CT empresa es:
- ▶ *“...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.”*

2.- El concepto legal de empresa

- ▶ **Dimensión material o fáctica** : Elementos o “*medios*” de diversa naturaleza, organizados hacia fines, también de diversa naturaleza, por una dirección unitaria
- ▶ **Dimensión normativa o formal**: “*individualidad legal determinada*”. Diversos vehículos societarios del Derecho civil y del Derecho mercantil, también figuras asociativas sin fines de lucro (corporaciones y fundaciones) formas que darán lugar a la personalidad jurídica.

2.- El concepto legal de empresa

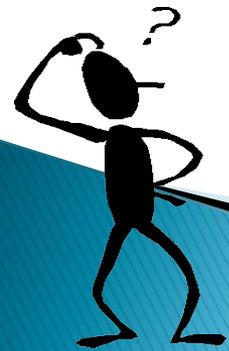
- ▶ **Art. 3° letra a) CT:** *“Para todos los efectos legales” sólo puede ser empleador una “persona natural o jurídica”.*
- ▶ Corresponde al dueño o titular de la empresa la decisión de mantenerla dentro de su patrimonio o transferirla a *“una persona ficticia capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y de ser representada judicial y extrajudicialmente”* (art. 545, inc. 1°, CC).

2.- El concepto legal de empresa

- ▶ **Individualidad legal:** “...la identidad reconocible del conjunto de elementos que concurren en ella, antes que a una cuestión de forma” (F. TAPIA).
- ▶ Por ende... “cada vez que se esté en presencia de recursos organizados para ciertos fines y ordenados por una dirección siendo por tanto identificables como una unidad, se tratará de una empresa” (F. TAPIA).

2.- El concepto legal de empresa

- ▶ I. ROJAS: la empresa no tiene individualidad legal.
- ▶ La individualidad legal se refiere a “la identidad de la dirección de la empresa, que, además, corresponde a la persona del empleador y a la forma en que se organiza el capital”.
- ▶ “Corresponde a la de un sujeto de derecho, es decir a una persona natural o jurídica...”
- ▶ “Además [la individualidad legal] corresponderá a entidades de hecho que no tienen personalidad jurídica...”



3.- Evolución de la jurisprudencia: del concepto formal al concepto material de empresa.

- ▶ En un primer momento, prima tanto en la jurisprudencia administrativa como judicial una noción formal de empresa.
- ▶ Se identifica la empresa con la sociedad, corporación, fundación u otra entidad dotada o no de personalidad jurídica.
- ▶ Problema: varias individualidades legales... pero bajo una sola dirección (descentralización; grupos de sociedades; fraudes por interposición) = ineficacia de derechos laborales x dispersión societaria.

3.- Evolución de la jurisprudencia: del concepto formal al concepto material de empresa.

- ▶ A partir de 2000 la jurisprudencia judicial comienza a “levantar el velo de la personalidad jurídica”.
- ▶ Fenómeno de los grupos de sociedades.
- ▶ A. AYLWIN e I. ROJAS: “la jurisprudencia de los tribunales de justicia ha 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”.

3.- Evolución de la jurisprudencia: del concepto formal al concepto material de empresa.

- ▶ A. AYLWIN e I. ROJAS: el reconocimiento del grupo y la atribución de responsabilidades laborales se construyen en base a tres elementos esenciales:
 - ▶ 1º) El supuesto de hecho (un conjunto de sociedades relacionadas que se organizan bajo una dirección);
 - ▶ 2º) Se determina que el grupo constituye una sola entidad (empresa) para los efectos jurídico-laborales;
 - ▶ 3º) Responsabilidad solidaria entre las sociedades
- 

3.- Evolución de la jurisprudencia: del concepto formal al concepto material de empresa.

- ▶ DT(ORD. 1281/021 de 17.03.2006) los trabajadores formalmente contratados por la empresa “A”, prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la empresa “B”, debiendo esta última ser considerada su empleador para efectos laborales y, por lo tanto, los trabajadores de “A” podrían afiliarse al sindicato constituido en “B”.

Fundamentos:

- ▶ a) Que la dirección jerárquica del proceso productivo y, por ende, de las prestaciones laborales respectivas corresponde a una persona que ejerce mando sobre diversas jefaturas y subgerencias, tanto en “A” como en “B”.
- ▶ b) Que la misma persona, actuando en calidad de representante, suscribe al mismo tiempo contratos y finiquitos para “A” y para “B”, utilizando la misma dirección comercial.

3.- Evolución de la jurisprudencia: del concepto formal al concepto material de empresa.

- ▶ ORD. N°373/010, de 24.01.2007, no existe impedimento jurídico para que los trabajadores se afilien al sindicato constituido en una empresa “X”, aun cuando están formalmente contratados por otras razones sociales del mismo grupo. Fundamentos:
 - ▶ Los hechos demostraban que “X” es la empleadora: existencia de una gerencia general de la cual “depende jerárquicamente todo el andamiaje productivo y laboral en que se desempeñan los trabajadores” y la existencia de una única gerencia de recursos humanos “a cargo de la administración del recurso humano de todas las razones sociales” y que “administra centralizadamente toda la documentación que deriva de las relaciones laborales de todos y cada uno de los trabajadores, indistintamente por quien se encuentren contratados”.
 - ▶ “los procesos productivos de las razones sociales fiscalizadas se encuentran ligados entre sí, toda vez que los trabajadores de las cuatro razones sociales comparten áreas comunes de trabajo y dependen administrativa y jerárquicamente” de la empresa “X”.

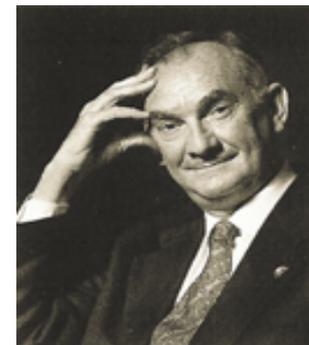
4.- Los peligros del concepto material de empresa: el contrato de trabajo *de facto*.

- ▶ Si la individualidad legal de las empresas deviene irrelevante, el riesgo es que la autoridad administrativa o judicial aplique la identidad empresa-empleador a supuestos distintos del fraude a los trabajadores.
- ▶ Surgimiento de relaciones de trabajo sin contrato.
- ▶ Vulneración de la libertad de contratación laboral, **art. 19 N°16 CPR**: “en su esencia este derecho asegura que a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador”. (CENC, sesión 199, de 7 de abril de 1976, pp. 13-17).

4.- Los peligros del concepto material de empresa: el contrato de trabajo *de facto*.

- ▶ Conceptos materiales de la empresa aparecen en Chile en el DL 1006 de 1975 (Estatuto Social de la Empresa) y en el Acta Constitucional N°3 de 1976...
- ▶ “No hay dogmática sin historia. O no debería haberla, porque los conceptos e instituciones no nacen en un vacío puro e intemporal, sino en lugar y fecha conocidos y a consecuencia de procesos históricos de los que arrastran una carga quizás invisible, pero condicionante”.

(Francisco Tomás y Valiente)



4.- Los peligros del concepto material de empresa: el contrato de trabajo *de facto*.

- ▶ La descentralización productiva y las reestructuraciones societarias buscan fines muy distintos al fraude laboral.
- ▶ Puede haber excepciones, pero nuestro ordenamiento jurídico contiene las herramientas para sancionar drásticamente cualquier simulación o subterfugio en perjuicio de los trabajadores (art. 507 del Código del Trabajo).
- ▶ El argumento de que es imprescindible reformar el concepto de empresa para terminar con el uso abusivo de la personalidad jurídica es una falacia.

5.- Sanción del fraude: art. 507 CT

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, 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.

Autoriza levantar el velo: Quien se esconde tras el subterfugio es considerado como único empleador.

Multa de 10 a 150 UTM por cada trabajador, si hay resultado lesivo = disminución o pérdida de derechos laborales).

Prescripción se amplía a 5 años.