



La actual Corte Suprema y su particular concepto de empresa para efectos de la negociación colectiva

Es perfectamente posible y jurídicamente lícito, que una empresa decida, desde la perspectiva jurídica mercantil, organizarse en torno a un conjunto de personas jurídicas distintas, y al mismo tiempo, constituya, desde el punto de vista jurídico laboral, una pluralidad de empleadores. El problema, sin embargo, se presenta cuando esa pluralidad jurídica mercantil corresponde, a una única unidad de mando y subordinación, constituyendo, entonces, un solo empleador.

En este último caso, la multiplicidad de personas jurídicas que suscriben formalmente los contratos de trabajo, permiten lograr un resultado prohibido por la ley laboral: que se utilice como centro de imputación normativa, y lugar de ejercicio de derechos laborales, a quien no tiene la calidad de empleador para efectos de las normas laborales. Es en este caso que se puede hablar de uso fraudulento de la personalidad jurídica en el ámbito laboral.

El uso fraudulento en el ámbito laboral puede afectar tanto derechos individuales –por ejemplo, si la persona jurídica que firma los contratos es la menos solvente para responder de las gratificaciones o las indemnizaciones– o derechos colectivos –como por ejemplo, si la empresa se divide artificialmente haciendo imposible el ejercicio efectivo del derecho a negociar colectivamente–.

La forma en que el derecho comparado ha respondido a este fenómeno corresponde a la creación de diversos mecanismos de penetración del velo corporativo o societario, permitiendo sortear la persona jurídica para llegar al sustrato personal de sus titulares o miembros.

Se da lugar así, a lo que la jurisprudencia norteamericana denominó: la doctrina del “disregard of legal entity”¹, o en su traducción del derecho continental como la doctrina del “levantamiento del velo”, que consiste en un “remedio jurídico mediante el cual resulta posible prescindir de la forma de sociedad o asociación con que se haya revestido un grupo de personas o bienes, negando su existencia autónoma

como sujeto de derecho frente a una situación jurídica particular”².

Y en el caso de la legislación laboral, en el derecho comparado es usual penetrar el velo jurídico de las personas jurídicas que simulan contratar trabajadores pero que ocultan el verdadero empleador, mediante el fundamento –a esta altura universal– del principio de “supremacía de la realidad”.

En ese sentido, cuando se ha tratado del ejercicio de derechos laborales individuales, especialmente de indemnización por término de contrato, nuestra jurisprudencia

colectivos del trabajo. Todo de la mano de la particular interpretación del art. 3° del Código del Trabajo que pone el acento en la “individualidad legal determinada”, y convenientemente olvida el resto de la definición contenida en dicho artículo.

En este punto, cabe preguntarse: ¿en base a qué razonamiento la CS soslaya en materia colectiva el principio de primacía de la realidad y de la unidad económica que ella misma ha utilizado frecuentemente en materia de derechos laborales individuales, y en vez de levantar el velo corporativo, decide más bien protegerlo o reforzarlo?

JOSÉ LUIS UGARTE CATALDO
Profesor de Derecho del Trabajo Universidad Diego Portales

El uso fraudulento de la personalidad jurídica en el ámbito laboral puede afectar tanto derechos individuales como colectivos.

dencia, incluyendo la actual Corte Suprema, ha actuado con solvencia dogmática, aplicando el principio de primacía de la realidad, y levantando los velos corporativos o razones sociales involucradas en el uso abusivo de la personalidad jurídica³.

Previsiblemente se debería esperar que la situación del empleador aparente, cuando se trata del ejercicio de los derechos colectivos, especialmente el derecho a la sindicación y la negociación colectiva, fuera resuelta del mismo modo que la de los derechos individuales, esto es, que la jurisprudencia judicial procediera a levantar el velo corporativo en aplicación del principio de primacía de la realidad.

Sin embargo ello no ha sido así. La Corte Suprema ha resuelto el problema de la tensión entre la multiplicidad de personas jurídicas (razones sociales), y la existencia de una sola estructura de mando y subordinación (un empleador), en favor de las primeras, validando la práctica de que la división de la sociedad se traduzca en una seria afectación de los derechos

La respuesta es un enigma. Quizá por eso, cabe plantearse, al menos en términos especulativos, si antes de ir a la intervención o a la modificación legal, es posible un cambio jurisprudencial desde la propia CS que, como lo han hecho ya en esta materia algunas de las Cortes de Apelaciones, acoja la idea de empleador como unidad de sindicalización y negociación colectiva, aplicando las diversas técnicas argumentativas que permitirían sostener ese resultado: el principio de primacía de la realidad, la unidad económica, subordinación laboral, etc.

Dicho de otro modo: ¿es posible pensar que la jurisprudencia de la CS sea coherente y decida aplicar la misma fundamentación para solucionar los problemas del uso fraudulento de la persona jurídica, a saber, primacía de la realidad y levantamiento de velo, tanto para el ámbito de relaciones laborales individuales como colectivas?

En verdad, esto es altamente improbable. Lo anterior, atendido el alto grado de

carga ideológica negativa que la actual Corte Suprema exhibe en materias de negociación colectiva, tal como lo acredita, precisamente, la diferencia de trato que en esta materia le ha dado dicho tribunal al problema del empleador aparente. Dicha solución no ha dependido de más y mejores argumentos jurídicos, que en la materia son exactamente los mismos, sino de la naturaleza colectiva o individual de la cuestión debatida.

En rigor, la única opción realista en el corto plazo es, entonces, una reforma legal. Mientras tanto las empresas que utilicen estas prácticas pueden estar tranquilos: la particular interpretación del concepto de empresa de la actual Corte Suprema siempre estará al alcance de la mano.

¹ Fundada en la “equidad”, la jurisprudencia judicial de Estados Unidos dio lugar desde la década del treinta a la penetración de la persona jurídica (“piercing the veil”), descorriendo el velo corporativo en diversas circunstancias. Especialmente importante será la doctrina del “alter ego”: debe levantarse el velo cuando entre dos personas jurídicas existe tal dominio y control de una sobre la otra, que esta última no es sino un “alter ego” de la dominante utilizada para obtener resultados antijurídicos.

² DOBSON, J. El abuso de la personalidad jurídica en el derecho privado, Depalma, 1985, Argentina, p. 11.

³ Incluso haciendo gala de sutilezas propias de laboristas, y bastante ajenas al “ethos” de la actual cuarta sala de la Suprema: “Que a partir de la exégesis reseñada, en varias ocasiones, esta Corte ha calificado y tratado como un único empleador a empresas cuya existencia legal, giros comerciales y vínculos dan cuenta de la concurrencia de los dos presupuestos considerados por el legislador en el concepto amplio de empresa que establece, a saber, la coordinación hacia la consecución de ciertos objetivos comunes y la concurrencia de una individualidad legal. Se han considerado, para estos efectos, que todas las demandadas han ejercido la misma actividad, mantienen giros estrechamente relacionados o complementarios, funcionan en un mismo lugar y bajo una misma administración, por cuanto dichos hechos dan cuenta, caso a caso, de la efectividad de haberse prestado servicios por el trabajador a un grupo económico, a una unidad jurídica, comercial, patrimonial o empresarial. De esta forma, el principio inmerso en la norma de que se trata, no puede ser soslayado con la sola división de una empresa en tantas partes como etapas tenga el proceso productivo que desarrolla o el servicio que ofrece, como ocurriría por ejemplo con la entidad que procesa o adquiere la materia prima, la que manufactura el producto, la que lo distribuye y la que lo vende”. Corte Suprema, rol 2899-08.

CRÓNICAS

MODIFICACIONES IMPUESTAS POR LA LEY N° 20.286

Este cuerpo legal publicado en el Diario Oficial de 15 de septiembre de 2008, impuso una serie de reformas en materia de familia. Las más importantes de ellas son:

- *Modificaciones a la ley N° 19.968 que crea los tribunales de familia.*

Se aumenta la dotación de jueces a lo largo del país.

En cuanto al procedimiento debemos destacar en primer lugar que respecto de la comparecencia en juicio se estableció la obligatoriedad de concurrir con abogado a las audiencias.

Se alteran las normas generales de acumulación de causas, que se contemplan en el Código de

Procedimiento Civil, en la actualidad se pueden acumular causas sin importar que los procedimientos para su conocimiento sean distintos.

La primera notificación del proceso debe ser personal, realizada por el funcionario que haya destinado el juez presidente del comité de jueces para dichos efectos. En el desempeño de sus funciones si el encargado de realizar la notificación tiene la certeza de cuál es la habitación de la persona a la que debe notificar y le consta que se encuentra

en el lugar del juicio puede proceder, sin previa orden del tribunal, a notificar conforme a los incisos tercero y cuarto del artículo 44 del Código de Procedimiento Civil.

Por otra parte se señala expresamente, que las demandas deben cumplir con los requisitos del artículo 254 del Código de Procedimiento Civil y que la contestación a la demanda debe ser hecha por escrito con a lo menos 5 días hábiles de anticipación a la fecha de la audiencia, lo mismo para la reconvencción.

- *Modificaciones a la ley N° 19.947 sobre matrimonio civil.*

Los cambios más importantes dicen relación, en primer término con la etapa de la conciliación, que ahora es parte de la audiencia preparatoria.

En la audiencia preparatoria de un divorcio de mutuo acuerdo no se hace necesaria la presencia de la parte, ésta puede ser representada por su apoderado.

Se derogó el artículo 92 de la Ley de Matrimonio Civil en el que se establecía el trámite de la consulta.