

CONFIGURACIÓN DEL REQUISITO DE LA DIRECCIÓN LABORAL COMÚN PARA LA DECLARACIÓN DE EMPLEADOR ÚNICO (SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO)

CONFIGURATION OF COMMON LABOR DIRECTION AS A REQUIREMENT FOR THE DECLARATION OF SINGULAR EMPLOYER (SECOND LABOR COURT OF SANTIAGO)

CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES*
Universidad de Chile

RESUMEN: el presente comentario de jurisprudencia versa sobre el análisis del fallo RIT O-1413-2015, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que en un caso sobre declaración de unidad económica, razonó que no es requisito de la declaración de empleador único, el ejercicio de la potestad de mando o dirección sobre trabajadores pertenecientes a otras dependencias.

PALABRAS CLAVE: unidad económica; poder de dirección; declaración judicial

ABSTRACT: This comment of jurisprudence concerns the analysis of rule RIT O-1413-2015, of the Second Labor Court of Santiago, about a case of declaration of economic unit, in which the Court reasoned that there is no requirement for the declaration of single employer the exercise of the power of control or direction over workers from other agencies.

KEY WORDS: economic unity; power of direction; judicial declaration

Santiago, veinticinco de septiembre de dos mil quince

[...]

NOVENO: Que la controversia radica en primer lugar en determinar si las empresas demandadas en autos a la luz de lo establecido en el artículo 3° del Código del Trabajo constituyen una unidad económica, alegación que ha sido expresamente controvertida por las defensas de las demandadas y a lo largo de todo el proceso, sosteniendo principalmente su defensa el hecho de que no se configura el requisito establecido en la nueva redacción del aludido artículo 3° relativo a “una dirección laboral común.”

[...] esta sentenciadora no comparte la interpretación restrictiva que pretender sostener las empresas demandadas a través de sus escritos de defensas al señalar que en el caso de autos no se reúne el requisito de “Dirección Laboral Común”, -según la interpretación que ha dado también la Dirección del Trabajo-, atendido que “no existiría una dirección ejercida en el plano estrictamente laboral, excluyendo expresamente de dicha hipótesis a empresas en que concurra únicamente una participación societaria o relación de propiedad.”; atendido que el interés del

* Abogado. Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de Chile. Profesor Asistente del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Contacto: cpalavec@derecho.uchile.cl>

legislador al introducir esta nueva redacción del artículo 3° aludido, en ningún caso puede significar un retroceso en lo que la Doctrina y Jurisprudencia mayoritaria de Tribunales de Justicia venía sosteniendo reiteradamente en diversos fallos, aun cuando no existía una redacción clara en relación a la existencia de un “Grupo Económico o Holding”, como se denominaba anteriormente a la figura de “Unidad Económica”. Lo anterior, queda de manifiesto de la propia Historia de la Ley N° 20.760, en la cual desde el comienzo en su discusión se planteaba por los parlamentarios la necesidad de legislar con el objetivo de evitar el abuso en que venían incurriendo grandes grupos económicos, tal como quedó registrado en sus actas, a saber: “En particular, se constató la práctica generalizada de subterfugios y simulaciones por algunas grandes empresas, que tienen como objetivo subdividir en muchas razones sociales una misma unidad económica con el objeto de eludir el cumplimiento de las normas laborales, en particular de las que resguardan derechos colectivos de los trabajadores, el derecho a sindicación y a negociación colectiva.”.

DECIMO: [...] se concluye que efectivamente se reúnen los requisitos contemplados por el legislador en el artículo 3° tantas veces citados, tanto en el aspecto de la existencia de una dirección laboral común como en la similitud o necesaria complementariedad de los servicios o productos que prestan o elaboran, no constituyendo un óbice para alcanzar la convicción anterior el hecho de que no exista prueba que situé a algún funcionario o jefatura de la demandada El Mercurio SAP en dependencias de las otras dos demandadas ejerciendo la potestad de mando y dirección, como han pretendido sostener las demandadas al exponer sus alegaciones y defensas y en las observaciones a la prueba rendida, ya que tal como se ha expresado, dicha interpretación de la norma resulta absolutamente restrictiva, y de acuerdo al espíritu de la ley y de la historia de la misma se desprende claramente que la intención del legislador no fue aquel que pretende sostenerse, más aún si se tiene presente que los dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo en la materia no resultan vinculantes para los Tribunales de Justicia, tratándose de un Organismo netamente técnico sin competencia en lo jurisdiccional.

[...]

RIT N° O-1413-2015

COMENTARIO

La Ley N° 20.760 de 9 de julio de 2014, que modificó el Código del Trabajo estableciendo supuestos de multiplicidad de razones sociales consideradas como un solo empleador, introdujo un nuevo inciso cuarto al art. 3° del mencionado cuerpo legal, del siguiente tenor: “*Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común*”.

La verificación en el plano material de esta hipótesis fáctica provocará unas consecuencias jurídicas determinadas en los incisos 6° y 8° del mismo precepto legal, a saber, la solidaridad pasiva entre las empresas comprendidas dentro de la declaración de empleador único respecto de los créditos laborales y previsionales de sus trabajadores y la apertura de una opción en favor de éstos de formar un sindicato de empresa y negociar colectivamente conforme al procedimiento *intra* empresa con todas las empresas del grupo.

El fallo de instancia objeto de este comentario ha quedado firme, puesto que la Il. Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de nulidad deducido en su contra¹ y la Excm. Corte Suprema declaró inadmisibile el recurso de unificación de jurisprudencia deducido contra la sentencia de alzada². Pese a lo argüido por los tribunales superiores, la sentencia de instancia sí planteaba una cuestión de Derecho controvertible, susceptible de impugnación, relativa a la interpretación del supuesto legal de la “dirección laboral común”.

Y, por ende, hubiera sido importante un pronunciamiento de la Excm. Corte Suprema que aclarara si la referencia legal a la “dirección laboral” supone o no, la existencia de un agente común ejerciendo la potestad de mando sobre los trabajadores de las empresas de las que se pretende sean declaradas un solo empleador. Como se lee en los considerandos reproducidos, el fallo de instancia lo considera innecesario. Sin embargo, la Il. Corte de Apelaciones de Concepción ha sostenido precisamente lo contrario: “la dirección laboral común importa la existencia de instrucciones impartidas por una jefatura única o que éstas son iguales para todos los trabajadores, a pesar de estar contratados por sociedades diversas. Sin ello no es posible considerar a las empresas como un solo empleador”³. Pienso que esta última es la doctrina correcta.

En efecto, dentro de los poderes del empleador que son la contracara de la subordinación jurídica, el de dirección posee un contenido específico que se manifiesta como limitación a la autonomía del trabajador en cuanto a la ejecución de su trabajo (Rojas, 2015: 13). Este poder de dirección se despliega en la práctica dentro proceso operativo o de producción en sentido estricto, donde precisamente se requiere gobernar, regir, dar las reglas al trabajador o guiarlo u orientarlo hacia el fin productivo de la empresa y no con ocasión de la gestión administrativa del contrato de trabajo realizada por la unidad de recursos humanos o de “personas” que dice más bien relación con el cumplimiento de las formalidades y obligaciones y deberes legales que impone a la empresa la legislación laboral y de seguridad social. El intérprete no debería desatender que el presupuesto normativo refiere a la potestad específica de dirigir la actividad laboral del trabajador, a la “dirección laboral” y no a otras actividades conexas a la organización del factor trabajo, pero que no son propiamente de dirección.

Resulta sorprendente el argumento en orden a que “el interés del legislador al introducir esta nueva redacción del artículo 3° aludido, en ningún caso puede significar un retroceso en lo que la Doctrina y Jurisprudencia mayoritaria de Tribunales de Justicia venía sosteniendo reiteradamente en diversos fallos...”, puesto que la potestad legisferante de los órganos deliberación democrática no está sometida ni a la jurisprudencia ni a la doctrina. Muy por el contrario, son los tribunales los que están sujetos al deber constitucional ¡y republicano! de someterse a la ley y, por su parte, la buena dogmática se construye *a partir* de la ley, no *contra* ella.

Tampoco es cierto que “dicha interpretación de la norma resulta absolutamente restrictiva, y de acuerdo al espíritu de la ley y de la historia de la misma se desprende claramente que la intención del legislador no fue aquel que pretende sostenerse”. En el contexto de la discusión parlamentaria sobre el supuesto fáctico de la dirección laboral común el diputado Nicolás

¹ Sindicato de Empresa Morgan Impresores S.A con Morgan Impresores S.A. (2016)

² Sindicato de Empresa Morgan Impresores S.A con Morgan Impresores S.A. (2016)

³ Barra con Sociedad Conformadora de Aceros Ltda. (2015)

Monckeberg indicó que “la noción de dirección laboral común debe ser concebida atendiendo al ejercicio material de la potestad de mando en la relación laboral...”⁴.

Hay una manifiesta incomprensión las normas sobre interpretación de la ley, específicamente a la norma del artículo 23 del Código Civil, según el cual “lo favorable u odioso de una disposición no se tomará en cuenta para ampliar o restringir su interpretación”.

BIBLIOGRAFÍA

ROJAS, Irene, (2015). *Derecho del Trabajo. Derecho individual del trabajo*, Chile, Thomson Reuters.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL CITADA

Barra con Sociedad Conformadora de Aceros Ltda., Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción, sentencia de 17 de abril de 2015, (recurso de nulidad), Rol N° 76-2015, Reforma Laboral.

Sindicato de Empresa Morgan Impresores S.A con Morgan Impresores S.A, Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia de 7 de abril de 2016, (recurso de nulidad) Rol N°1606-2015.

Sindicato de Empresa Morgan Impresores S.A con Morgan Impresores S.A., Excelentísima Corte Suprema, sentencia de 7 de julio de 2016, (recurso de unificación de jurisprudencia), Rol N° 27.648-2016, Reforma Laboral.

⁴ <http://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4271/> (consultada el 20 de julio de 2016)