

Empleador y empresa



Luis Lizama Portal

Los conceptos de empresa y empleador

- **Empleador es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo**
- **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.**

Los conceptos de empresa y empleador

- Al **empleador** le corresponde la dirección, orientación y estructuración de la **empresa**, organizando el trabajo en todos sus aspectos -financieros, tecnológicos, comerciales y personales- lo que se traduce en el ejercicio de una potestad directiva esencialmente funcional al cumplimiento de los fines de la empresa
- El concepto de empresa no tiene autonomía respecto de la noción de empleador

La empresa

- **Una organización de medios personales, materiales o inmateriales**
- **Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios**
- **La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico**
- **Una individualidad legal determinada**

Sancción a la evasión de obligaciones laborales

- **Contratación laboral simulada: 5 a 100 UTM por inspector del trabajo**
- **Fraude laboral para eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales: 10 a 150 UTM por juez del trabajo**
- **El plazo de prescripción extintiva de las acciones y derechos será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles**

Contratación laboral simulada

- **Se sancionará con una multa de 5 a 100 UTM al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474 del CT**
- **Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y los terceros deberán responder solidariamente por los derechos laborales y previsionales que correspondan al trabajador**

El fraude laboral para eludir obligaciones sociales

- El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa de 10 a 150 UTM, aumentándose en media UTM por cada trabajador afectado por la infracción

El fraude laboral para eludir obligaciones sociales

- En el concepto subterfugio se comprende: 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 (gratificaciones o indemnizaciones) o colectivos (derecho de sindicalización y negociar colectivamente)

El fraude laboral para eludir obligaciones sociales

- **El empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad solidaria**

El principio de continuidad de la relación laboral

- La legislación laboral distingue entre empresa y empleador
- Los derechos y obligaciones de los trabajadores se vinculan con la empresa y no con el empleador, esto es, la persona natural o jurídica que se encuentre a cargo de ella
- En consecuencia, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tendencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores

El principio de continuidad de la relación laboral

- El objetivo de este principio es mantener la continuidad de la relación laboral y de lo convenido en los instrumentos individuales y colectivos de trabajo con el o los nuevos empleadores
- Los contratos individuales y colectivos del trabajo conservan su vigencia con el nuevo empleador por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria la celebración de nuevos contratos de trabajo
- El nuevo empleador deberá actualizar los contratos de trabajo

La adquisición de la empresa y sus efectos laborales

- Se aplica el principio de la continuidad de la relación laboral con los nuevos dueños
- La organización sindical existente en la empresa, subsiste con los nuevos dueños
- Los contratos colectivos se mantienen vigentes y los trabajadores pueden negociar de acuerdo con las reglas generales

La organización del capital y su transformación

- La división de la sociedad
- La filialización de la sociedad
- La fusión de sociedades
- La transformación de sociedades
- El grupo de empresas o *holding*

Las tesis sobre la empresa

- La tesis formalista hace primar la “individualidad legal determinada”
- La tesis del empleador aparente hace equivalente los términos “empresa” y “empleador”
- La tesis del sindicato interempresa le da una consecuencia distinta a la tesis formalista
- La tesis de la empresa como ente compuesto

Las tesis de la empresa como ente compuesto

- La empresa es un conjunto de elementos constituidos por la existencia de una organización de medios personales y patrimoniales bajo una dirección común, más el soporte legal construido por el empleador
- En consecuencia, aunque se presente una pluralidad de razones sociales, si hay una unidad material, existe una sola empresa para efectos laborales

Las tesis de la empresa como ente compuesto

- El *holding* o grupo de empresas relacionadas constituyen una forma lícita de organizar el capital, pero si dicha estructura societaria desconoce los legítimos derechos de los trabajadores, se deberá utilizar el principio de primacía de la realidad para que prevalezca “la verdad o autenticidad en las relaciones laborales: aquello que son y no lo que las partes han querido que sean” (CS, casación, Rol N°1.933-01, 19 de julio de 2001)

Las tesis de la empresa como ente compuesto

- Las empresas tenían la calidad de relacionadas y se ordenaban bajo una misma dirección, lo que las hace actuar ante los trabajadores y terceros como unidad económica
- Los trabajadores laboraban indistintamente para cualquiera de las tres antedichas sociedades, cuyo representante legal y socio era la misma persona y tenían igual domicilio, por lo que procede concluir que todas tienen responsabilidad solidaria en las prestaciones que se decreten pagar (CS, casación, Rol N°4005-2002, de 13.08.2003)