

Concepción, a tres de julio de dos mil veinticuatro

VISTO:

Comparece Alexis Jerez Paz, abogado, con domicilio en calle O'Higgins N°630, oficina N°306, Concepción, correo electrónico para ser notificado jerezpaz178@gmail.com, en representación del **SINDICATO VERSLUYS RUVER CONCEPCIÓN**, RUT 65.213.186-7, representado por su presidenta, Rosa Turra Mellado, trabajadora, ambos domiciliados en calle San Martín N°654, comuna de Concepción, e interpone demanda en procedimiento de aplicación general contra las sociedades **COMERCIAL RUVER LIMITADA**, Rol Único Tributario N°87.765.000-6, con domicilio en calle San Martín N°654, Concepción; **CAFETERÍA RUVER SPA**, Rol Único Tributario N°77.214.094-0, con domicilio en calle San Martín N°654, Concepción; **COMERCIAL YOLANDA LIMITADA**, Rol Único Tributario N°78.129.870-0, con domicilio en calle Pedro Aguirre Cerda N°1055, San Pedro de la Paz; **CAFETERÍA YOLANDA LTDA.**, Rol Único Tributario N°76.097.570-2, con domicilio en calle Pedro Aguirre Cerda N°1055, San Pedro de la Paz; **COMERCIAL BRISA SPA**, Rol Único Tributario N°76.986.494-6, con domicilio en Autopista Concepción-Talcahuano N°6891, Talcahuano y **CAFETERÍA BRISAS SPA**, Rol Único Tributario N°76.984.670-0, con domicilio en Autopista Concepción-Talcahuano N°6891, Talcahuano; todas representadas por su gerente general Víctor Marín Vergara, domiciliado en Autopista Concepción Talcahuano N°6891, Talcahuano, a fin de que se hagan las declaraciones que se indicarán, sobre la base de los argumentos que más adelante se exponen.

La demandada **COMERCIAL RUVER LIMITADA**, asesorada por el abogado Juan Pablo Bocaz Vargas, electrónico para su notificación bocazvargas@gmail.com, contestó la demanda, solicitando el rechazo de la acción en todas sus partes, con costas, según argumentos que se expondrán.

La demandada **CAFETERÍA RUVER SPA.**, asesorada por el abogado Gonzalo Ivan Saavedra Eguiluz, correo electrónico para su notificación gsaavedra_eguiluz@hotmail.com, contestó la demanda, solicitando el rechazo de la acción en todas sus partes, con costas, según argumentos que se expondrán.

La demandada **COMERCIAL YOLANDA LIMITADA**, asesorada por el abogado Miguel Ángel Rodríguez Albarrán, correo electrónico para su notificación desarrolloabogado@gmail.com, contestó la demanda, solicitando el rechazo de la acción en todas sus partes, con costas, según argumentos que se expondrán.

La demandada **CAFETERÍA YOLANDA LIMITADA**, asesorada por el abogado Martin Versluys Rubio, correo electrónico para su notificación martin@versluys.cl, contestó la demanda, solicitando el rechazo de la acción en todas sus partes, con costas, según argumentos que se expondrán.



La demandada **COMERCIAL BRISAS SPA**, asesorada por el abogado Nicolás Alexander Alonso Troncoso, correo electrónico para su notificación nicolasalonso@troncoso@gmail.com, contestó la demanda, solicitando el rechazo de la acción en todas sus partes, con costas, según argumentos que se expondrán.

La demandada **CAFETERÍA BRISAS SPA.**, asesorada por el abogado Danilo Ignacio Carvajal Romero, correo electrónico para su notificación danilocarvajalromero@gmail.com, contestó la demanda, solicitando el rechazo de la acción en todas sus partes, con costas, según argumentos que se expondrán.

Se llevó a efecto la **audiencia preparatoria** el día 7 de marzo de 2024, a la cual comparece todas las partes. En ella se proponen bases para una **conciliación** que no prospera. Existiendo hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, **se recibió a prueba** la causa, ofreciéndose las probanzas a incorporar en la audiencia de juicio.

Se desarrolló la **audiencia de juicio** en tres comparecencias, los días 3 y 15 de mayo de 2024, en presencia de las partes. En ellas se incorporan legalmente las probanzas previamente ofrecidas. Finalizada la incorporación de pruebas, los apoderados tuvieron posibilidad de formular observaciones.

Al término de la audiencia se hizo uso de la facultad conferida en el artículo 457 del Código del Trabajo, ordenándose la **notificación de la sentencia**, con acuerdo de las partes, a los correos electrónicos registrados, omitiéndose la citación que fija el artículo señalado.

OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

Discusión

PRIMERO: Demanda. Que **SINDICATO VERSLUYS RUVER CONCEPCIÓN**, interpone demanda en procedimiento de aplicación general contra las sociedades **COMERCIAL RUVER LIMITADA, CAFETERÍA RUVER SPA, COMERCIAL YOLANDA LIMITADA, CAFETERÍA YOLANDA LTDA., COMERCIAL BRISA SPA y CAFETERÍA BRISAS SPA**, ya individualizados, fundado en los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

Se funda la acción en lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 3 del Código del Trabajo, introducido por la ley 20.760, norma de la que se desprende que el criterio rector para calificar si dos o más empresas pueden ser declaradas como “empleador común” corresponde a la “*dirección laboral común*”, concepto que ha sido interpretado por la Dirección del Trabajo en Ord. N°3406/054 de 03/09/2014, que en lo pertinente establece: “...el sentido interpretativo que corresponderá otorgar al cuerpo normativo en análisis, deberá tender a determinar la existencia o no de una *dirección laboral común*, a partir de los indicios tradicionales utilizados para determinación del empleador, pero además de otros indicios, no copulativos, incorporados por el legislador, como son la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios o la existencia de un



controlador común, propios de la noción de “unidad económica”, indicios éstos últimos propios del avance de la doctrina de la “unidad económica”, desarrollada por nuestros tribunales.” “...al incorporar los nuevos incisos del artículo 3°, consideró la hipótesis de que varias empresas podrán ser consideradas como un solo empleador, cuando exista una dirección laboral común y para ello aporta a modo ejemplar determinados indicios, distintos a los tradicionales de subordinación y dependencia, incorporando otros propios del concepto de “unidad económica”, desarrollado por la jurisprudencia judicial, que dicen relación con la complementariedad de los productos o servicios o la existencia de un controlador común.” “...este nuevo concepto no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia sino se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales.” En cuanto a los demás criterios que señala la norma, a saber, la complementariedad o similitud de giros y la existencia de un controlador común, la Dirección del Trabajo en el mismo dictamen ha precisado que *“no se trata de requisitos copulativos” sino de indicios, “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”*. Respecto de todas las demandadas concurren los elementos previstos en el artículo 3 del Código del Trabajo.

Todas las empresas demandadas son conocidas por el público en general como el Supermercado y Pastelería Versluys, manteniendo página web institucional en la que se denomina como locales a las direcciones de las empresas antes individualizadas. Dicha información se puede revisar en <https://www.versluys.cl/>.

Las empresas demandadas comparten una dirección y estructura organizacional común y cuentan con una estructura centralizada de recursos humanos, de la cual dependen las políticas de contratación de personal; con idénticos cuerpos reglamentarios, otorgando servicios entre ellas. Su gerente general es el mismo, Víctor Marín Vergara, también comparten gerente comercial, Esteban Gutiérrez Matamala, gerente de fábrica, Gerardo Cifuentes, gerente de ventas y operaciones, Christian Giachino, entre otros. El giro de todas las demandadas es de naturaleza similar o complementario y registran idéntica actividad económica en los registros del Servicio de Impuestos Internos. Los trabajadores afiliados al sindicato, y los trabajadores en general, prestan servicios de manera indistinta para las razones sociales referidas, independientemente de cuál sea aquella que lo contrata.

Poseen giros y domicilios idénticos y/o similares integrados; comparten domicilios corporativos y de establecimientos; cuentan con una dirección laboral común, la que se acredita a través de normas regulatorias comunes (Reglamento Interno), representantes legales y cargos en común. Existe confusión de trabajadores, subordinación y dependencia común. Los trabajadores contratados por una razón social están bajo subordinación y



dependencia de personas contratadas por otra; trabajadores que desempeñan una misma función están contratados por algunas de las demandadas, prestando servicios para todas o algunas de las otras demandadas indistintamente. Tienen cuerpos reglamentarios comunes (Reglamento Interno). Prácticamente la totalidad de las demandadas tienen una unidad de recursos humanos y servicios de back office (tesorería y finanzas) comunes. Mantienen representación común, y todas están dedicadas a actividades similares y afines. Sus representantes legales son las mismas personas, poseen un departamento de Recursos Humanos en común, confeccionan idénticas liquidaciones de sueldo y contratos de trabajo, utilizan los mismos espacios físicos. Poseen una misma estructura de dirección y jefaturas, siendo indiferente si los trabajos se realizaban a través de cualquiera de estas empresas que conforman el grupo económico. Todas son representadas por su gerente general, Víctor Marín Vergara, quien imparte instrucciones de contenido laboral, supervigilancia, carga de trabajo, contratación y despido de trabajadores, control de trabajo, asistencia de trabajadores, ejerciendo facultades disciplinarias, constituyendo ellas la unidad económica empleadora, siendo el mismo grupo económico quienes impartían las órdenes, supervisaba las funciones, controlaba la asistencia y trabajo.

Al existir entre ellas relaciones de propiedad, control y administración que determinan su funcionamiento como unidad, todos los demandados, conforman una unidad económica y una sola organización empresarial, que conforme lo ha descrito la doctrina, *“se caracterizan porque las sociedades y/o personas individuales que los integran, aun siendo independientes entre sí desde una perspectiva formal, actúan, sin embargo, con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar más de aquella pluralidad, una cierta unidad económica”* (Sergio Gamonal Contreras “La libertad sindical y los grupos de empresas”, Revista Laboral Chilena N°91, noviembre de 2000, Pág. 49 y siguientes).

El solo hecho de tratarse de personas jurídicas con roles únicos tributarios distintos, no es obstáculo para entender que no se está en presencia de figuras societarias que revisten identidades jurídicas propias, sino que éstas son complementarias, con evidentes elementos en común o que, incluso manifiestan una interdependencia fáctica que impide que se distingan entre sí. Acorde a los antecedentes descritos, cabe concluir que existe una dirección laboral común ejercida por las demandadas, respecto de las cuales concurren además indicios tales como la similitud y complementariedad de los productos o servicios que elaboran o prestan, razón por la cual concurren las condiciones que el artículo 3 del Código del Trabajo establece para considerar que existe una unidad económica entre todas ellas, debiendo así declararse.

Termina solicitando, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 3, 7, 8, 446 y siguientes del Trabajo, acoger la demanda, declarando:



1. Que las demandadas deben ser consideradas como un empleador común conforme lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo.
2. Que las demandadas serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, contratos individuales o instrumentos colectivos, según lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 3 del Código Laboral.
3. Que se condene en costas a las demandadas en caso de oposición.

SEGUNDO: Contestación. Que la demandada **COMERCIAL RUVER LIMITADA** contesta la demanda, fundado en las siguientes alegaciones, excepciones y defensas:

Niega y controvierte que las codemandadas constituyan un único empleador y/o una unidad económica para efectos laborales, así como también que estas mantengan giros y domicilios idénticos y/o integrados, dirección laboral común, representantes legales y cargos en común, unidad de recursos humanos y servicios de back office comunes y en general, otros elementos que confluyan a las circunstancias propias de un único empleador, pese a la falta de antecedentes señalados en el libelo pretensor.

Esta demandada tiene individualidad legal propia y determinada, diversa a las otras codemandadas, tiene un giro independiente de estas, tiene su propia estructura organizacional y cuenta con concesiones de autoridad, resoluciones y autorizaciones propias, personales e intransferibles; tiene un patrimonio, ingresos, y gastos propios, por lo que no se dan a su respecto, con relación a las otras sociedades demandadas, ningún antecedente de hecho ni de derecho que permita se considere parte de una unidad económica.

Se trata de una sociedad por acciones (SpA), que funciona de forma independiente y separada de las demás codemandadas. Así, las funciones de organización, planificación, dirección y control de la empresa son exclusivas y privativas de su representante legal, sin que exista injerencia alguna de las demás personas o sociedades aludidas en la demanda. Tanto la planilla de remuneraciones, como la organización y control de los trabajadores, está a cargo de unidad distinta e independiente de la de los demás codemandados. La sola circunstancia de compartir un nombre de fantasía y una marca en común, lo que no controvierte, no implica en sí, la existencia de una relación laboral, ni la concurrencia de las demás circunstancias propias de una unidad económica. El criterio rector para calificar si dos o más empresas pueden ser declaradas como “empleador común” corresponde a la “dirección laboral común”, lo cual no es cierto.

La Dirección del Trabajo ha definido la 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”; (Ord. 2856/162 de 30/08/2002). Referido a los poderes, facultades y potestades de dirección del empleador, la Dirección del Trabajo ha precisado que aquellas le han sido reconocidas con el objeto de: “(1) *Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección;* (2) *Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y;* (3) *Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como ius variandi*” (Ord. 6077/405 de 1998). Por ende, existe Dirección Laboral Común “*cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas*” (Ord. 3406/054 03/09/2014).

Respecto de las codemandadas, Comercial Ruver Limitada no tiene participación propietaria, y aquellas no tienen conexión alguna en lo que respecta a la administración y toma de decisiones de esta empresa, o en las administraciones, recursos humanos etc. Ni hay injerencia alguna en la administración, tanto financiera, como económica, tampoco esta demandada tiene potestad para intervenir de manera alguna en la toma de decisiones de las codemandadas o a la inversa.

Termina solicitando, en mérito de lo expuesto, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Contestación. Que la demandada **CAFETERÍA RUVER SPA** contesta la demanda, fundado en las siguientes alegaciones, excepciones y defensas:

Niega y controvierte que las codemandadas constituyan un único empleador y/o una unidad económica para efectos laborales, así como también que estas mantengan giros y domicilios idénticos y/o integrados, dirección laboral común, representantes legales y cargos en común, unidad de recursos humanos y servicios de back office comunes y en general, otros elementos que confluyan a las circunstancias propias de un único empleador, pese a la falta de antecedentes señalados en el libelo pretensor.

Esta demandada tiene individualidad legal propia y determinada, diversa a las otras codemandadas, tiene un giro independiente de estas, tiene su propia estructura organizacional y cuenta con concesiones de autoridad, resoluciones y autorizaciones propias, personales e intransferibles; tiene un patrimonio, ingresos, y gastos propios, por lo



que no se dan a su respecto, con relación a las otras sociedades demandadas, ningún antecedente de hecho ni de derecho que permita se considere parte de una unidad económica.

Se trata de una sociedad por acciones (SpA), que funciona de forma independiente y separada de las demás codemandadas. Así, las funciones de organización, planificación, dirección y control de la empresa son exclusivas y privativas de su representante legal, Martín Antonio Versluys Rubio, sin que exista injerencia alguna de las demás personas o sociedades aludidas en la demanda. Tanto la planilla de remuneraciones, como la organización y control de los trabajadores, está a cargo de unidad distinta e independiente de la de los demás codemandados. La sola circunstancia de compartir un nombre de fantasía y una marca en común, lo que no controvierte, no implica en sí, la existencia de una relación laboral, ni la concurrencia de las demás circunstancias propias de una unidad económica. El criterio rector para calificar si dos o más empresas pueden ser declaradas como “empleador común” corresponde a la “dirección laboral común”, lo cual no es cierto.

La Dirección del Trabajo ha definido la 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”*; (Ord. 2856/162 de 30/08/2002). Referido a los poderes, facultades y potestades de dirección del empleador, la Dirección del Trabajo ha precisado que aquellas le han sido reconocidas con el objeto de: *“(1) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; (2) Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y; (3) Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como ius variandi”* (Ord. 6077/405 de 1998). Por ende, existe Dirección Laboral Común *“cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas”* (Ord. 3406/054 03/09/2014).

Respecto de las codemandadas, Cafetería Ruver SpA no tiene participación propietaria, y aquellas no tienen conexión alguna en lo que respecta a la administración y toma de decisiones de esta empresa, o en las administraciones, recursos humanos etc. Ni



hay injerencia alguna en la administración, tanto financiera, como económica, tampoco esta demandada tiene potestad para intervenir de manera alguna en la toma de decisiones de las codemandadas o a la inversa.

Termina solicitando, en mérito de lo expuesto, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

CUARTO: Contestación. Que la demandada **COMERCIAL YOLANDA LIMITADA** contesta la demanda, fundado en las siguientes alegaciones, excepciones y defensas:

Niega y controvierte que las codemandadas constituyan un único empleador y/o una unidad económica para efectos laborales, así como también que estas mantengan giros y domicilios idénticos y/o integrados, dirección laboral común, representantes legales y cargos en común, unidad de recursos humanos y servicios de back office comunes y en general, otros elementos que confluyan a las circunstancias propias de un único empleador, pese a la falta de antecedentes señalados en el libelo pretensor.

Esta demandada tiene individualidad legal propia y determinada, diversa a las otras codemandadas, tiene un giro independiente de estas, tiene su propia estructura organizacional y cuenta con concesiones de autoridad, resoluciones y autorizaciones propias, personales e intransferibles; tiene un patrimonio, ingresos, y gastos propios, por lo que no se dan a su respecto, con relación a las otras sociedades demandadas, ningún antecedente de hecho ni de derecho que permita se considere parte de una unidad económica.

Se trata de una sociedad de responsabilidad Limitada, que funciona de forma independiente y separada de las demás codemandadas. Así, las funciones de organización, planificación, dirección y control de la empresa son exclusivas y privativas de su representante legal, Martin Antonio Versluys Rubio, sin que exista injerencia alguna de las demás personas o sociedades aludidas en la demanda. Tanto la planilla de remuneraciones, como la organización y control de los trabajadores, está a cargo de unidad distinta e independiente de la de los demás codemandados. La sola circunstancia de compartir un nombre de fantasía y una marca en común, lo que no controvierte, no implica en sí, la existencia de una relación laboral, ni la concurrencia de las demás circunstancias propias de una unidad económica. El criterio rector para calificar si dos o más empresas pueden ser declaradas como “empleador común” corresponde a la “dirección laboral común”, lo cual no es cierto.

La Dirección del Trabajo ha definido la 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”; (Ord. 2856/162 de 30/08/2002). Referido a los poderes, facultades y potestades de dirección del empleador, la Dirección del Trabajo ha precisado que aquellas le han sido reconocidas con el objeto de: “(1) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; (2) Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y; (3) Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como ius variandi” (Ord. 6077/405 de 1998). Por ende, existe Dirección Laboral Común “cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas” (Ord. 3406/054 03/09/2014).

Respecto de las codemandadas, Comercial Yolanda Limitada no tiene participación propietaria, y aquellas no tienen conexión alguna en lo que respecta a la administración y toma de decisiones de esta empresa, o en las administraciones, recursos humanos etc. Ni hay injerencia alguna en la administración, tanto financiera, como económica, tampoco esta demandada tiene potestad para intervenir de manera alguna en la toma de decisiones de las codemandadas o a la inversa.

Termina solicitando, en mérito de lo expuesto, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

QUINTO: Contestación. Que la demandada **CAFETERÍA YOLANDA LIMITADA** contesta la demanda, fundado en las siguientes alegaciones, excepciones y defensas:

Niega y controvierte que las codemandadas constituyan un único empleador y/o una unidad económica para efectos laborales, así como también que estas mantengan giros y domicilios idénticos y/o integrados, dirección laboral común, representantes legales y cargos en común, unidad de recursos humanos y servicios de back office comunes y en general, otros elementos que confluyan a las circunstancias propias de un único empleador, pese a la falta de antecedentes señalados en el libelo pretensor.

Esta demandada tiene individualidad legal propia y determinada, diversa a las otras codemandadas, tiene un giro independiente de estas, tiene su propia estructura organizacional y cuenta con concesiones de autoridad, resoluciones y autorizaciones propias, personales e intransferibles; tiene un patrimonio, ingresos, y gastos propios, por lo



que no se dan a su respecto, con relación a las otras sociedades demandadas, ningún antecedente de hecho ni de derecho que permita se considere parte de una unidad económica.

Se trata de una sociedad de responsabilidad limitada que funciona de forma independiente y separada de las demás codemandadas. Así, las funciones de organización, planificación, dirección y control de la empresa son exclusivas y privativas de su representante legal, sin que exista injerencia alguna de las demás personas o sociedades aludidas en la demanda. Tanto la planilla de remuneraciones, como la organización y control de los trabajadores, está a cargo de unidad distinta e independiente de la de los demás codemandados. La sola circunstancia de compartir un nombre de fantasía y una marca en común, lo que no controvierte, no implica en sí, la existencia de una relación laboral, ni la concurrencia de las demás circunstancias propias de una unidad económica. El criterio rector para calificar si dos o más empresas pueden ser declaradas como “empleador común” corresponde a la “dirección laboral común”, lo cual no es cierto.

La Dirección del Trabajo ha definido la 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”*; (Ord. 2856/162 de 30/08/2002). Referido a los poderes, facultades y potestades de dirección del empleador, la Dirección del Trabajo ha precisado que aquellas le han sido reconocidas con el objeto de: *“(1) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; (2) Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y; (3) Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como ius variandi”* (Ord. 6077/405 de 1998). Por ende, existe Dirección Laboral Común *“cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas”* (Ord. 3406/054 03/09/2014).

Respecto de las codemandadas, Cafetería Yolanda Limitada no tiene participación propietaria, y aquellas no tienen conexión alguna en lo que respecta a la administración y toma de decisiones de esta empresa, o en las administraciones, recursos humanos etc. Ni



hay injerencia alguna en la administración, tanto financiera, como económica, tampoco esta demandada tiene potestad para intervenir de manera alguna en la toma de decisiones de las codemandadas o a la inversa.

Termina solicitando, en mérito de lo expuesto, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

SEXTO: Contestación. Que la demandada **COMERCIAL BRISAS SPA** contesta la demanda, fundado en las siguientes alegaciones, excepciones y defensas:

Niega y controvierte que las codemandadas constituyan un único empleador y/o una unidad económica para efectos laborales, así como también que estas mantengan giros y domicilios idénticos y/o integrados, dirección laboral común, representantes legales y cargos en común, unidad de recursos humanos y servicios de back office comunes y en general, otros elementos que confluyan a las circunstancias propias de un único empleador, pese a la falta de antecedentes señalados en el libelo pretensor.

Esta demandada tiene individualidad legal propia y determinada, diversa a las otras codemandadas, tiene un giro independiente de estas, tiene su propia estructura organizacional y cuenta con concesiones de autoridad, resoluciones y autorizaciones propias, personales e intransferibles; tiene un patrimonio, ingresos, y gastos propios, por lo que no se dan a su respecto, con relación a las otras sociedades demandadas, ningún antecedente de hecho ni de derecho que permita, se le considere parte de una unidad económica.

Se trata de una sociedad por acciones (SpA), que funciona de forma independiente y separada de las demás codemandadas. Así, las funciones de organización, planificación, dirección y control de la empresa son exclusivas y privativas de su representante legal, Francisco Javier Versluys Rubio, sin que exista injerencia alguna de las demás personas o sociedades aludidas en la demanda. Tanto la planilla de remuneraciones, como la organización y control de los trabajadores, está a cargo de unidad distinta e independiente de la de los demás codemandados. La sola circunstancia de compartir un nombre de fantasía y una marca en común, lo que no controvierte, no implica en sí, la existencia de una relación laboral, ni la concurrencia de las demás circunstancias propias de una unidad económica. El criterio rector para calificar si dos o más empresas pueden ser declaradas como “empleador común” corresponde a la “dirección laboral común”, lo cual no es cierto.

La Dirección del Trabajo ha definido la 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”*; (Ord. 2856/162 de 30/08/2002). Referido a



los poderes, facultades y potestades de dirección del empleador, la Dirección del Trabajo ha precisado que aquellas le han sido reconocidas con el objeto de: *“(1) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; (2) Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y; (3) Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como ius variandi”* (Ord. 6077/405 de 1998). Por ende, existe Dirección Laboral Común *“cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas”* (Ord. 3406/054 03/09/2014).

Respecto de las codemandadas, Comercial Brisas SpA no tiene participación propietaria, y aquellas no tienen conexión alguna en lo que respecta a la administración y toma de decisiones de esta empresa, o en las administraciones, recursos humanos etc. Ni hay injerencia alguna en la administración, tanto financiera, como económica, tampoco esta demandada tiene potestad para intervenir de manera alguna en la toma de decisiones de las codemandadas o a la inversa.

Termina solicitando, en mérito de lo expuesto, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

SÉPTIMO: Contestación. Que la demandada **CAFETERÍA BRISAS SPA** contesta la demanda, fundado en las siguientes alegaciones, excepciones y defensas:

Niega y controvierte que las codemandadas constituyan un único empleador y/o una unidad económica para efectos laborales, así como también que estas mantengan giros y domicilios idénticos y/o integrados, dirección laboral común, representantes legales y cargos en común, unidad de recursos humanos y servicios de back office comunes y en general, otros elementos que confluyan a las circunstancias propias de un único empleador, pese a la falta de antecedentes señalados en el libelo pretensor.

Esta demandada tiene individualidad legal propia y determinada, diversa a las otras codemandadas, tiene un giro independiente de estas, tiene su propia estructura organizacional y cuenta con concesiones de autoridad, resoluciones y autorizaciones propias, personales e intransferibles; tiene un patrimonio, ingresos, y gastos propios, por lo que no se dan a su respecto, con relación a las otras sociedades demandadas, ningún antecedente de hecho ni de derecho que permita se considere parte de una unidad económica.



Se trata de una sociedad por acciones (SpA), que funciona de forma independiente y separada de las demás codemandadas. Así, las funciones de organización, planificación, dirección y control de la empresa son exclusivas y privativas de su representante legal, sin que exista injerencia alguna de las demás personas o sociedades aludidas en la demanda. Tanto la planilla de remuneraciones, como la organización y control de los trabajadores, está a cargo de unidad distinta e independiente de la de los demás codemandados. La sola circunstancia de compartir un nombre de fantasía y una marca en común, lo que no controvierte, no implica en sí, la existencia de una relación laboral, ni la concurrencia de las demás circunstancias propias de una unidad económica. El criterio rector para calificar si dos o más empresas pueden ser declaradas como “empleador común” corresponde a la “dirección laboral común”, lo cual no es cierto.

La Dirección del Trabajo ha definido la 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”*; (Ord. 2856/162 de 30/08/2002). Referido a los poderes, facultades y potestades de dirección del empleador, la Dirección del Trabajo ha precisado que aquellas le han sido reconocidas con el objeto de: *“(1) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; (2) Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y; (3) Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como ius variandi”* (Ord. 6077/405 de 1998). Por ende, existe Dirección Laboral Común *“cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas”* (Ord. 3406/054 03/09/2014).

Respecto de las codemandadas, Cafetería Brisas SpA no tiene participación propietaria, y aquellas no tienen conexión alguna en lo que respecta a la administración y toma de decisiones de esta empresa, o en las administraciones, recursos humanos etc. Ni hay injerencia alguna en la administración, tanto financiera, como económica, tampoco esta demandada tiene potestad para intervenir de manera alguna en la toma de decisiones de las codemandadas o a la inversa.



Termina solicitando, en mérito de lo expuesto, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

Controversia

OCTAVO: Que, de acuerdo con las alegaciones de las partes en sus escritos principales y lo actuado durante la audiencia de preparación de juicio, corresponde dilucidar si las demandadas constituyen un único empleador, para efectos laborales y previsionales en los términos solicitados en la demanda.

Pruebas

NOVENO: Que, para cumplir el demandante la carga de acreditar sus alegaciones, durante la audiencia de juicio rindió prueba:

- A. **Documental**, consistente en los siguientes instrumentos incorporados legalmente y en forma resumida, **certificado de vigencia** del Sindicato Versluys Ruver Concepción, RUT 65.213.186-7; print de pantalla de la **página web** de Supermercado y Pastelería Versluys, sección supermercado <https://www.versluys.cl/supermercado/>; print de pantalla de la **página web** de Supermercado y Pastelería Versluys, sección cafetería <https://www.versluys.cl/cafeterias/>.
- B. **Confesional**. Citados a estrados y apercibidos conforme al artículo 454 N°3 del Código del Trabajo los representantes legales de las demandadas, no asisten al llamado, por lo que se solicitó y accedió a hacer efectivo el apercibimiento señalado.
- C. **Oficios**. Se incorporan respuestas de oficios remitidos al Servicio de Impuestos Internos y a la Dirección del Trabajo, entes que informan al tenor de lo solicitado. Copia de la información se agregó al expediente virtual.
- D. **Exhibición**. A requerimiento del demandante, las demandadas incumplen obligación de exhibir **contratos** que las vinculan con Víctor Marín Vergara, cédula de identidad N°12.701.560-0 y Cristián Giachino Acevedo, cédula de identidad N°11.225.994-5; sus **reglamentos internos** y de orden, higiene y seguridad y el **organigrama** de cada una de las empresas demandadas, solicitándose la aplicación del apercibimiento contenido en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, lo que debe resolverse en este fallo.

DÉCIMO: Que, las demandadas durante la audiencia de juicio no rindieron probanza.

Incidente

UNDÉCIMO: Que se pidió por la parte demandante aplicar el apercibimiento contenido en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, por la negativa de las demandadas a exhibir, contratos de trabajo de Víctor Marín Vergara, Rut 12.701.560-0 y de Cristián



Giachino Acevedo, Rut 11.225.994-5, organigrama y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de cada una. Se oponen las demandadas a los dos primeros antecedentes, dado que aquellos trabajadores no le prestan servicios y, respecto del organigrama, afirman no tener obligación legal de contar con uno. En cuanto al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se estarán a la resolución del tribunal.

DUODÉCIMO: Que, tratándose de los contratos de trabajo, la prueba, en particular el contenido del informe de fiscalización, demuestra de Víctor Marín Vergara mantiene vínculo con las demandadas Comercial Ruver Limitada y Cafetería Ruver SpA como gerente general, así lo reconoce ante el fiscalizador, el abogado que intervino en representación de esas demandadas y lo confirman declaraciones de trabajadores e incluso documentación laboral que se tuvo a la vista; en tanto que respecto de Cristián Giachino Acevedo, si bien existen menciones a su nombre en el informe a partir de entrevista a trabajadores, no existe convicción suficiente para atribuir dependencia a una o más de las demandadas. De manera que se accederá a la petición respecto de Comercial Ruver Limitada y Cafetería Ruver SpA, pero solo por la omisión de exhibir el contrato de trabajo de Víctor Marín Vergara y suponer ciertas las afirmaciones del sindicato actor efectuadas al efecto. En lo que dice relación con el organigrama, efectivamente se trata de un documento no propiamente laboral por disposición legal, lo que impide aplicar sanción, siendo rechazada en este punto la petición. En cuanto al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las demandadas no han dado excusas de su motivación para no exhibir esta documentación laboral y constando que existen, de hecho, copias fueron exhibidas al ministro de fe que realizó el informe de exposición a que se refiere el artículo 3 del Código del Trabajo, cumpliéndose las exigencias para acceder a lo pedido, por lo que se acogerá el apercibimiento.

En cuanto al fondo

Hechos acreditados

DECIMOTERCERO: Que, de acuerdo con la prueba producida, ponderada conforme al artículo 456 del Código del Trabajo y teniendo además presente lo señalado por las partes en sus escritos principales, es posible tener por acreditado, en relación con la controversia, los siguientes hechos:

1. De las páginas web incorporadas se puede tener por cierto que:
 - a. Todas las demandadas usan indistintamente el nombre de fantasía Versluys y comparten logos, grafía y colores promocionales.
 - b. Todas las demandadas promocionan, como una sola, sus productos y servicios en una misma página web, tanto los que se transan en sus supermercados como en cafeterías y restaurantes, indicando que los locales



—Concepción, San Pedro de la Paz y Talcahuano—corresponden a “sucursales”.

- c. Todas las demandadas utilizan para la atención de sus clientes el mismo número de contacto telefónico o call center (600 4010 003), sin perjuicio que para pedidos especiales informen números de contactos diferentes para cada tienda.
2. De la información del Servicio de Impuestos Internos se constata que:
- a. Comercial Ruver Limitada tiene como giro la fábrica de masas dulces, supermercado, cafetería, restaurante, arriendo de inmuebles amoblados, sus códigos de actividad: 472105, venta al por menor en comercios especializados de productos de panadería y pastelería y 561000: actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas.
 - b. Cafetería Ruver SpA, tiene como giro: restaurante, cafetería, como código de actividad: 472109: venta al por menor en comercios especializados de huevos, confites y productos alimenticios, 472200: venta al por menor de bebidas alcohólicas y no alcohólicas en comercios especializados.
 - c. Comercial Yolanda Limitada, tiene como giro: fuente de soda y cafetería, arriendo de inmueble amoblados, su código de actividad: 107100: elaboración de productos de panadería y pastelería, 471100: venta al por menor en comercios de alimentos, bebidas o tabaco (supermercados e Hipermercados), 562900: suministro industrial de comidas por encargo; concesión de servicios de alimentación, 681011: alquiler de bienes inmuebles amoblados o con equipos y maquinarias.
 - d. Cafetería Yolanda Ltda. tiene como giro: restaurante cafetería, su código de actividad 472109: venta al por menor en comercios especializados de huevos, confites y productos alimenticios, 561000: actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas, 562900: suministro industrial de comidas por encargo; concesión de servicios de alimentación.
 - e. Comercial Brisas SpA, tiene como giro: panadería, pastelería, supermercado, delivery , su código de actividad, 107100: elaboración de productos de panadería y pastelería, 471100: venta al por menor en comercios de alimentos, bebidas o tabaco (supermercados e hipermercados, 561000: actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas.
 - f. Cafetería Brisas SpA, tiene como giro: cafetería y elaboración de productos alimenticios, su código de actividad, 107100: elaboración de productos de panadería y pastelería, 561000: actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas.



3. Del informe de fiscalización 0805/2024/344 de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción e Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano (dividido por competencia territorial), se establece:
- a. Comercial Ruver Limitada y Cafetería Ruver SpA, mantienen domicilio en calle San Martín 654, Concepción.
 - b. Comercial Yolanda Limitada y Cafetería Yolanda Ltda., mantienen domicilio en calle Av. Pedro Aguirre Cerda 1055, San Pedro de la Paz.
 - c. Comercial Brisas SpA y Cafetería Brisas SpA, mantienen domicilio en calle Autopista Concepción- Talcahuano N°6891 Talcahuano.
 - d. El representante de todas las demandadas, según las escrituras de constitución de las sociedades es Hernán Enrique Versluys Castro.
 - e. El personal administrativo, de recursos humanos y de prevención de riesgos de Comercial Ruver Limitada, Cafetería Ruver SpA, Comercial Yolanda Limitada y Cafetería Yolanda Ltda. son los mismos (contratados por Comercial Ruver Ltda.). El gerente general es Víctor Marín; la encargada recursos humanos María Eugenia Mena; prevencionistas de riesgos son Víctor Márquez y Monserrat Alarcón Comparten mismo espacio físico, departamento recursos humanos y mismas herramientas y medios.
 - f. Formatos de documentación laboral (contratos de trabajo, liquidaciones de remuneraciones, comprobantes de feriado, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad) son similares, utilizando los mismos logos corporativos, diferenciados entre supermercados y cafeterías, pero con grafía alusiva a la empresa Versluys .
 - g. Los trabajadores de todas las empresas utilizan uniformes de trabajo con imagen corporativa, las empresas utilizan la misma herramienta o software para registrar la asistencia (margsystem). Mantienen las mismas normas reglamentarias (Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad), para fijar jornadas de trabajo, ejecutivo del N°6 del artículo 154 del Código del Trabajo y sanciones del N°10 del mismo artículo]; y similar programa de prevención de riesgos para el año 2024.
 - h. 5 de las 6 demandadas tienen registrado en la institución el mismo correo electrónico para notificaciones; notificaciones@versluys.cl, en tanto que Comercial Brisas SpA, registra a ehernandez@versluys.cl.
 - i. Todas se encuentran afiliadas a Asociación Chilena de Seguridad, como mutual de empleadores y a la CCAF Los Andes, como caja de asignación familiar.



- j. Tienen como página web <https://www.versluys.cl/> en la cual se promocionan los 3 centros comerciales donde funcionan las 6 sociedades demandadas.
- k. Se realiza una actividad de recreación anual en que participan trabajadores de todas las empresas, entre otras, *empleado del mes*, celebración día de la madre, fiestas patrias, año nuevo. En el diario mural del local de San Pedro de la Paz figura entre las personas premiadas una de Talcahuano, similar situación ocurre en el diario mural del local de Concepción.

Análisis y resolución

DECIMOCUARTO: Legitimación. Que no se planteó controversia respecto de la representación de la organización sindical ni sobre su legitimación para accionar en juicio en interés de sus afiliados, por lo que no se hará cuestión de aquello en este fallo.

DECIMOQUINTO: Normativa. Que el artículo 3° del Código del Trabajo prescribe en lo pertinente:

“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 mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien para resolver el asunto podrá solicitar informe de la Dirección del Trabajo o de otros órganos de la Administración del Estado, la que procederá siempre a petición del trabajador. 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.

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato



colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Título IV del Libro IV de este Código”.

DECIMOSEXTO: Requisitos. Que dos o más empresas pueden ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando concurre, como requisito esencial, la dirección laboral común y, adicionalmente, se presenten condiciones que la ley ejemplifica como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Según Irene Rojas y Andrés Aylwin en su obra “*Grupos de empresas en el sistema jurídico de relaciones laborales en Chile*”¹ y la Excma. Corte Suprema en su sentencia de 14 de enero de 2009, Rol N°6027-2008, se califica de único empleador a empresas cuya existencia legal, giros comerciales y vínculos dan cuenta de la concurrencia de dos presupuestos considerados por el legislador, a saber, la coordinación de ciertos objetivos comunes y la concurrencia de una individualidad legal.

Por ende, para acceder a esta acción no es relevante establecer la existencia de la subordinación y dependencia como elemento propio de la relación laboral, lo que debe indagarse es una dirección laboral común, concepto nuevo que surge con la ley 20.760 de 9 de julio de 2014 que incorpora el inciso 4° al artículo 3 del Código del Trabajo. La ley no define que debe entenderse por dirección laboral común, se concluye, no obstante, que se trata de un concepto amplio que excede a la subordinación y dependencia de los trabajadores, y que exige que la organización laboral de las unidades que operan bajo un rut propio, sea ejercida en común, con procesos o políticas únicas o similares, respecto de los aspectos propios de la relación laboral, como contratos, despidos, remuneraciones, vacaciones, permisos, reglamentación interna de orden, higiene y seguridad, etc. Se debe tener presente que, junto con ordenar la existencia de la dirección laboral común, la ley exige, además, que concurren otros requisitos para que proceda la declaración de único empleador, como la similitud o necesaria complementación de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Si bien, no son elementos taxativos, deben existir como indicativo de que, no solo los medios personales —dirección laboral— sino también materiales e inmateriales que pertenecen a la organización, están bajo una dirección única, toda vez que son todos ellos los que abarca en plenitud el concepto de empresa contenido en el inciso 3°, y solo así se justifica su reconocimiento como tal, con las consecuencias que ello implica, entre otras, que los efectos de la sentencia exceden a las partes del juicio y se aplicarán a todos los trabajadores de ellas, en los términos del artículo 507 inciso 5° del Código del Trabajo.

¹ Editorial Legal Publishing, 2010, pp. 54



Según la Dirección del Trabajo en dictamen interpretativo n° 3406/054 de 3 de septiembre de 2014, la dirección laboral común *“debe interpretarse armónicamente como un concepto normativo nuevo que se compone, por una parte, de los elementos necesarios para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador, y por otra, de los elementos propios de la doctrina de la “unidad económica” desarrollada, como se indicó, por nuestros tribunales. Es decir, este nuevo concepto no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia sino se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales...”*

DECIMOSÉPTIMO: Relaciones comerciales. Que, en el caso en análisis no cabe duda que todas las sociedades demandadas se organizan comercialmente como una sola, siendo lógico, además, por compartir algunos de sus socios relaciones de propiedad sobre ellas. Así se constata de las menciones y forma en que se muestran al público en su página web, donde terceros, que no indagan más allá de la superficie de lo observado, no llegan a tener noción que se está ante 6 sociedades independientes. Todas utilizan el mismo nombre de fantasía “Versluys”, todos los recintos en que ofertan sus productos y servicios, frente a terceros son solo “locales” de la misma empresa. A través de la página web se puede acceder al catálogo de productos de todos los locales e incluso está centralizada la comunicación con sus clientes en un único número telefónico o de call center (considerando decimotercero N°1).

DECIMOCTAVO: Se acredita. Que, ahora bien, lo que debe analizarse es si, además de comercialmente actuar como una sola unidad de propósitos, laboralmente se organizan de la misma forma. En ese sentido, la conclusión llega a ser la misma. En efecto, realizada la fiscalización de estilo por la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción y la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano (considerando decimotercero N°3), además de las presunciones que surgen producto de la falta de comparecencia de los representantes legales de las demandadas a absolver posiciones, es posible concluir que los procesos laborales se encuentran sujetos a una dirección laboral común, esto es, que las distintas empresas se organizan administrativa y laboralmente de forma unificada y, por otro lado, ejercen giros similares y complementarios, relacionados con la panadería, pastelería, supermercados, cafeterías, que en general les permiten elaborar y vender al por menor productos de panadería, pastelería y cafeterías o restaurantes (considerando decimotercero N°2), y que se promocionan a través de sus páginas web.

En cuanto a Comercial Ruver Limitada, Cafetería Ruver SpA, Comercial Yolanda Limitada y Cafetería Yolanda Ltda., de los hechos constatados por fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, se confirma que las obligaciones, responsabilidades, prohibiciones, etc. que contractualmente se imponen a los dependientes, son similares y bajo un formato



documental idéntico (contratos de trabajo); que los ingresos que se pagan a los dependientes, más allá de diferencias propias de cada cargo o responsabilidad, se componen y desglosan de la misma manera, en formatos idénticos (liquidaciones de remuneraciones); son también idénticos los comprobantes de feriado que se otorgan a los trabajadores; la regulación interna de higiene y seguridad, incluyendo jornadas y horarios de trabajo son similares para todos los dependientes, sin atender a la razón social que los contrata (Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad); todos los trabajadores, independiente del “local” en que se desenvuelven, deben usar uniforme, logos, colores institucionales (alusivos a la marca Versluys), mientras desempeñan sus tareas. Existe un mismo gerente general, una misma encargada de recursos humanos, un mismo prevencionista de riesgos. Se realizan actividades de esparcimiento o reconocimiento laboral unificados (paseos, celebraciones).

En cuanto a las sociedades Comercial Brisas SpA y Cafetería Brisas SpA, cuyo informe de fiscalización lo realizó la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, si bien éste no entrega tanta información como el realizado por la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, la información en conjunto de ambos instrumentos conlleva a estimar que estas dos sociedades no son ajenas a la organización de la empresa o grupo “Versluys”. Ya se dijo que las 6 se comportan ante sus clientes como una sola unidad y en cuanto a lo laboral, se infiere que participan en las mismas condiciones de lo ya indicado, es decir, mismos formatos de documentos, misma organización de recursos humanos, mismos uniformes institucionales, de hecho, cuando el fiscalizador de la Inspección Provincial alude a diversos eventos de tipo laboral (premiación empleado del mes) o celebraciones en que participan dependientes de todas los locales, éstos son realizados en el recinto de “Brisas”, en Talcahuano. Incluso uno de los apoderados de estas demandadas (el de Comercial Brisas SpA) al observar la prueba señaló expresamente que se crea la sociedad como una *estrategia de expansión del negocio*.

Las conclusiones a que se vienen arribando, se reafirman respecto de todas las sociedades, al aplicar el apercibimiento que contiene el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, por ausencia de los representantes legales de las demandadas a la diligencia de absolución de posiciones, pues se deben presumir efectivas las alegaciones del sindicato actor en la demanda, a saber:

- Que las empresas demandadas comparten una dirección y estructura organizacional común y cuentan con una estructura centralizada de recursos humanos, de la cual dependen las políticas de contratación de personal; confeccionan idénticas liquidaciones de sueldo y contratos de trabajo, utilizan los mismos espacios físicos.
- Que tienen servicios de back office (tesorería y finanzas) comunes.



- Que mantienen representación común, su gerente general, Víctor Marín Vergara, quien imparte instrucciones de contenido laboral, supervigilancia, carga de trabajo, contratación y despido de trabajadores, control de trabajo, asistencia de trabajadores, ejerciendo facultades disciplinarias.
- Que comparten gerente comercial, Esteban Gutiérrez Matamala; gerente de fábrica, Gerardo Cifuentes; gerente de ventas y operaciones, Christian Giachino, entre otros.
- Que el giro de todas las demandadas es de naturaleza similar o complementario y registran idéntica actividad económica en los registros del Servicio de Impuestos Internos.
- Que los trabajadores afiliados al sindicato demandante, y los trabajadores en general, prestan servicios de manera indistinta para las razones sociales referidas, independientemente de cuál sea aquella que lo contrata.
- Que tienen cuerpos reglamentarios comunes (Reglamento Interno). Esto además se tiene por cierto ante la falta de exhibición del documento.

Las conclusiones dadas no fueron desvirtuadas por ninguna de las demandadas — pudiendo hacerlo—, ya que se privaron de rendir probanzas.

DECIMONOVENO: No se desvirtúa. Que, no obsta a la conclusión que se viene llegando, que existan diversas jefaturas a cargo de los distintos departamentos de cada empresa que no tienen injerencia en las decisiones de sus símiles de otra razón social, porque lo normal será que existiendo un grupo de empresas, la dirección laboral común se tienda a diluir, pues cada una de ellas posee una estructura y administración propia de la cual dependen sus trabajadores exclusivos, recibiendo éstos instrucciones directas e inmediatas para el desarrollo de sus funciones específicas, encontrándose cada una dotada de una estructura de mando local que administra, supervisa y sanciona localmente sus labores, organizando el trabajo particular de acuerdo a su giro. No obstante, no debe perderse de vista que la subordinación y dependencia no es el elemento central en este análisis, es decir, no obsta a que los trabajadores de una razón social no estén sometidos directamente a las órdenes de jefaturas o representantes de otra razón social, lo que se debe indagar, es una dirección unificada, cosa que en este caso si se constata, pues independiente de quien entrega las órdenes, existe una estructura de funcionamiento unificada en materia de recursos humanos, lo que incluye obligaciones y prohibiciones contractuales, remuneraciones, jornadas de trabajo, control de asistencia, vestuario, reglamentos de higiene y seguridad en el trabajo, regulación en materia de riesgos laborales, etc., incluso en aspectos cotidianos, como premiaciones, reconocimiento, celebraciones o paseos anuales actúan como una sola.

En definitiva, la forma de ejecutar el trabajo trasciende a todas las empresas “Versluys”, es decir, tanto los medios personales como materiales e inmateriales, están bajo



una dirección única, concretizándose en políticas generales o lineamientos en materia laboral, que se imparten a los dependientes del grupo a través de las jefaturas de cada unidad de negocio, con preeminencia de la razón social a que cada uno pertenece, por ello es que a los recintos se les llama genéricamente *locales*, dado que si existiera real independencia entre las sociedades, debería hablarse de un único local respecto de cada una (supermercado en algunos casos y cafeterías en otro). A través de estas políticas, en definitiva, se ejerce lo que se ha dado en llamar una subordinación y dependencia atenuada, como lo entiende la Dirección del Trabajo en el dictamen aludido en el considerando decimosexto. No es relevante si logran funcionar de forma independiente, en sus respectivos giros, lo que importa es que, se ha acreditado que se estructuran y organizan laboralmente como una sola entidad y así también desarrollan sus estrategias de negocios.

VIGÉSIMO: Acoge. Que, por lo expuesto precedentemente, todas las demandadas serán consideradas como un único empleador para efectos laborales y previsionales en los términos que regula el artículo 3 inciso 4º del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO: Costas. Que se condenará en costas a las demandadas por haber sido totalmente vencidas.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Pruebas. Que el análisis de la prueba no mencionada en esta sentencia, y según lo razonado en ella, no ha tenido la virtud de alterar lo resuelto, sea por referirse a aspectos ajenos a la controversia, sea por dar cuenta de hechos en que no existió discusión, sea por haberse justificado los hechos por mejores elementos de convicción.

Decisión

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 420, 425 a 458 y 507 del Código del Trabajo, artículos 158 y 160 del Código de Procedimiento Civil, artículo 1545 y 1698 del Código Civil, se resuelve:

- I. Que se acoge la solicitud de apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, solo en cuanto a la falta de exhibición documental a que se refiere el considerando duodécimo.
- II. Que **HA LUGAR** a la demanda deducida por el abogado Alexis Jerez Paz, en representación del **SINDICATO VERSLUYS RUVER CONCEPCIÓN**, RUT 65.213.186-7, representado por su presidenta, Rosa Turra Mellado contra las sociedades **COMERCIAL RUVER LIMITADA**, Rol Único Tributario N°87.765.000-6; **CAFETERÍA RUVER SPA**, Rol Único Tributario N°77.214.094-0; **COMERCIAL YOLANDA LIMITADA**, Rol Único Tributario N°78.129.870-0; **CAFETERÍA YOLANDA LTDA.**, Rol Único Tributario N°76.097.570-2; **COMERCIAL BRISA SPA**, Rol Único Tributario N°76.986.494-6 y **CAFETERÍA**



BRISAS SPA, Rol Único Tributario N°76.984.670-0, todas representadas por su gerente general Víctor Marín Vergara, ya individualizados, declarándose:

- a) Que para efectos laborales y previsionales las demandadas serán consideradas como un solo empleador de conformidad con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo.
 - b) Que serán responsables solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de los instrumentos colectivos respecto de todos los trabajadores de cada una de ellas consideradas como un solo empleador.
 - c) Que todos los trabajadores de estas empresas podrán constituirse en uno o más sindicatos que las agrupen, pudiendo afiliar a cualquier trabajador que actualmente o en el futuro preste servicios a las empresas demandadas y en virtud de esta afiliación representarlos ya sea en sus derechos individuales o colectivos, según lo prescribe la ley y, especialmente, en la negociación colectiva que en cualquier calidad decidan emprender, suscribiéndose los contratos colectivos por la o las empresas que correspondan, en su caso, o manteniendo sus organizaciones existentes y pudiendo negociar colectivamente consideradas como un solo empleador o bien con cada una de ellas, siendo obligatorio para este único empleador negociar con estos sindicatos.
- II. Que se condena en costas a las demandadas fijándose en la suma de \$500.000, el monto que cada una deberá pagar al sindicato demandante.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-121-2024.

RUC 24-4-0544787-4

Dictada por JOSÉ GABRIEL HERNÁNDEZ SILVA, Juez Titular de este Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

