

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece un nuevo concepto de empresa.

BOLETÍN N° 4.456-13

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de presentar su segundo informe respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en una Moción de las ex Diputadas y actuales Senadoras, señoras Carolina Goic Borojevic y Adriana Muñoz D'Albora, del ex Diputado y actual Senador señor Carlos Montes Cisternas, del Diputado señor Sergio Aguiló Melo y del ex Diputado señor Marco Enríquez-Ominami Gumucio, que cuenta con urgencia calificada de "suma", que vence el día 22 de mayo de 2014.

Esta iniciativa fue aprobada en general en sesión 64, ordinaria, de 19 de octubre de 2011.

ETAPAS DEL INFORME

Corresponde poner en conocimiento de la Sala que este segundo informe se encuentra estructurado en dos etapas. La primera abarca las sesiones celebradas desde el 14 de marzo de 2012 hasta el 9 de enero de 2013, período en que se efectuaron audiencias y se analizaron una serie de indicaciones formuladas al texto aprobado en general. Participaron en esta primera etapa, como integrantes de la Comisión, la ex Senadora señora Rincón, el Senador señor Bianchi y los ex Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

La segunda etapa se inicia con la sesión celebrada el 7 de mayo de 2014 y finaliza con la sesión celebrada el 19 de mayo de 2014, en todas las cuales se efectuaron audiencias, además de ocuparse de las indicaciones formuladas. De conformidad a los acuerdos adoptados por la Sala, se establecieron dos plazos para presentar nuevas indicaciones, las que fueron discutidas y votadas por la Comisión. Las modificaciones propuestas al texto aprobado en general por el Senado se transcriben en las páginas 132 a 135 de este segundo informe y el texto del proyecto que resultaría luego de aprobarse dichas modificaciones se consulta en las páginas 135 a 137.

ASISTENTES

A una o más de las sesiones en que la Comisión consideró esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la Ministra del Trabajo y Previsión Social señora Javiera Blanco Suárez y los asesores de este Ministerio señores Roberto Godoy y Francisco Del Río; la ex Ministra del Trabajo y Previsión Social señora Evelyn Matthei Fornet; el ex

Subsecretario del Trabajo, señor Bruno Baranda y los asesores legislativos de dicho Ministerio señores Francisco Del Río y Fernando Villalobos; el Presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio, señor Lorenzo Constans; el Gerente General de la Confederación de la Producción y el Comercio, señor Fernando Alvear y el asesor legal de la misma entidad señor Pablo Bobic; el Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, señor Arturo Martínez y el Secretario de Comunicaciones, Desarrollo y Estudios Laborales de dicha entidad, señor Guillermo Salinas, quienes ocupaban dichos cargos al 14 de marzo de 2012; la Presidenta y el Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Bárbara Figueroa y señor Nolberto Díaz y el asesor económico de la CUT, señor Fernando Carmona; el Secretario General de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile señor Jaime Alé y el asesor legal señor José Miguel Sarroca; el Presidente de la Federación Nacional del Trabajador Walmart, señor José Manuel Díaz; el Presidente, el Vicepresidente, el Secretario General, el Secretario Organizacional y el asesor jurídico de la Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio, señores Manuel Ríos, Carlos González, Sergio Cisternas, Humberto Meza y Aníbal Cano, respectivamente; el Director Ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo, señor Carlos Cano; el Presidente y el Secretario General de la Central Autónoma de Trabajadores de Chile (CAT), señores Oscar Olivos y Alfonso Pastene, respectivamente; el Presidente del Sindicato Internacional SIL-Walmart, señor Juan Moreno; el Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camiones de Chile, señor José Sandoval y la asesora de esta entidad, señora Rosa Olivares; el Secretario General de la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONSFECOVE), señor Leandro Cortez; el Presidente, el Vicepresidente y el abogado de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios, señores Héctor Guerra, Juan Carlos Martino y Reinardo Gajewsky, respectivamente; la abogada y la economista de la Biblioteca del Congreso Nacional señoras Paola Álvarez e Irina Aguayo, respectivamente; el abogado asesor y la asesora legislativa del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señor Rodrigo Cabello y señora Vanesa Salgado, respectivamente; el asesor económico del Ministerio de Hacienda señor Miguel Lorca; el asesor de la Senadora Muñoz, señor Luis Díaz y la periodista de la Senadora, señora Andrea Valdés; el asesor legislativo del Senador Allamand, señor Marcelo Soto; los asesores legislativos de la Senadora Goic, señor Juan Pablo Severín y señor Gerardo Bascuñán; el asesor del Senador señor Letelier, señor Tomás Monsalve; la economista y el abogado del Instituto Libertad y Desarrollo, señora Cecilia Cifuentes y señor Sergio Morales; el asesor del Comité Unión Demócrata Independiente, señor Giovanni Calderón; el asesor del Centro Democracia y Comunidad, señor Pedro Mayorga; la Directora del Programa de Asesoría Legislativa del Instituto Igualdad, señora Viviana Betancourt; el asesor del programa legislativo de la Fundación Jaime Guzmán, señor Jorge Barrera; los asesores del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señoritas Danielle Courtin, Yussra Almeyda, Francesca Cotroneo, y los señores Omar Pinto, Pedro Pablo Rossi y Benjamín Rúa; los abogados del Programa Legislativo del Instituto Libertad y Desarrollo, señora María Teresa Muñoz y señor Daniel Montalva; el Coordinador Legislativo del Instituto Igualdad, señor Gabriel de la Fuente; la investigadora de la Fundación SOL, señorita Valentina Doniez; la jefa de prensa y los asesores

legales de la Senadora señora Rincón, señorita Tatiana Klima, señora Labibe Yumha y señor Josué Vega, respectivamente; el asesor del Comité Demócrata Cristiano, señor Mauricio Araneda; los asesores de prensa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Rodolfo Carrasco y señora Claudia Sánchez y la fotógrafa de dicho Ministerio señora María de los Ángeles Santos; el periodista del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Cristián Torres; el periodista del Diario Financiero, señor Juan Pablo Palacios y la periodista de la CUT, señora Danae Prado.

Asimismo, concurrieron especialmente invitados a la sesión de 2 de mayo de 2012, los profesores de Derecho del Trabajo señores Eduardo Caamaño, de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Francisco Tapia de la Pontificia Universidad Católica de Chile y José Luis Ugarte, de la Universidad Diego Portales, y el abogado laboralista señor Marcelo Albornoz.

En la sesión celebrada el 12 de mayo de 2014, participaron –también especialmente invitados– los profesores de Derecho del Trabajo, señor Sergio Gamonal, de la Universidad Adolfo Ibáñez y César Toledo, de la Universidad Diego Portales y de la Universidad Central de Chile.

El Diputado señor Osvaldo Andrade asistió a la sesión celebrada el día 28 de noviembre de 2012 y a las sesiones celebradas los días 7, 14 y 19 de mayo de 2014.

CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS

El texto del proyecto de ley aprobado en general fue objeto de un total de 31 indicaciones. Otras 14 indicaciones fueron formuladas a indicaciones del Ejecutivo, respecto de las cuales la Comisión, en resolución unánime, no se pronunció al no referirse al texto aprobado en general por la Sala del Senado.

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 124 del Reglamento del Senado, se deja constancia de lo siguiente:

- 1.- Artículos que no fueron objeto de indicaciones ni de modificaciones: ninguno.
- 2.- Indicaciones aprobadas sin modificaciones: primera etapa: números 2, letra a) y 6. **Segunda etapa:** 3 j).
- 3.- Indicaciones aprobadas con modificaciones: primera etapa: números 2, 2 a, 3, 5 incisos primero a quinto y octavo. **Segunda etapa:** 3 g) y 5 a).

- 4.- Indicaciones rechazadas: primera etapa: números 1; 2 b; 3 inciso final; 4; 5 incisos sexto, séptimo y noveno a once; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16 y 17. **Segunda etapa:** 3 e); 3 f); 3 h); 3 i); 4 b); 5 b); 5 c).
- 5.- Indicaciones retiradas: **segunda parte:** 2 c) y 4 a).
- 6.- Indicaciones declaradas inadmisibles: -----

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

El texto aprobado en general por el Senado, que es el mismo que despachó la Cámara de Diputados en el primer trámite constitucional, es el siguiente:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- Modifícase el artículo 3° del Código del Trabajo en la siguiente forma:

a) Intercálase, a continuación del inciso tercero, el siguiente inciso cuarto nuevo:

“Se entienden comprendidos dentro del concepto de empresa a los grupos de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común.”.

b) Intercálase, antes del inciso final, el siguiente inciso nuevo:

“La Dirección del Trabajo, a petición de parte, podrá establecer, mediante resolución fundada, que un grupo de empresas relacionadas integra una misma unidad económica ordenada bajo una dirección común. De esta resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los quince días siguientes a la notificación.”.

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 478 del Código del Trabajo en la siguiente forma:

a) Elimínanse, en su inciso primero, las expresiones “, cuyo reclamo se registrá por lo dispuesto en el artículo 474”.

b) Sustitúyese, en su inciso primero, la expresión “5 a 100” por “20 a 200”.

c) Sustitúyese, en su inciso segundo, la expresión “10 a 150” por “20 a 200”.

d) Elimínanse, en su inciso segundo, las expresiones “, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras

del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este libro”.

e) Introdúcese el siguiente inciso tercero, nuevo:

“El infractor tendrá un plazo de treinta días, contados desde que quedare ejecutoriada la resolución administrativa que aplicó la multa, para subsanar las irregularidades que la motivaron. Si, vencido dicho plazo, persistiere la misma situación, la multa podrá ser aplicada nuevamente, con un recargo de cincuenta por ciento.”.

f) Intercálase el siguiente inciso quinto nuevo:

“Las sanciones por las infracciones descritas en los incisos precedentes se aplicarán administrativamente, de oficio o a petición de parte, por la Dirección del Trabajo, mediante resolución fundada, previa constatación de los hechos constitutivos de las mismas. Su reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474.”.

g) Sustitúyense, en el actual inciso cuarto, que pasa a ser sexto, las expresiones “, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo” por la frase “ante el Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda”.

PRIMERA ETAPA DEL INFORME

AUDIENCIA EFECTUADA EN SESIÓN DE 14 DE MARZO DE 2012

La Comisión resolvió escuchar, en forma previa al tratamiento de las indicaciones, al Presidente y Gerente General de la Confederación de la Producción y el Comercio, señores Lorenzo Constans y Fernando Alvear, respectivamente; al Presidente de la época y Secretario de Comunicaciones, Desarrollo y Estudios Laborales de la época de la Central Unitaria de Trabajadores, señores Arturo Martínez y Guillermo Salinas, respectivamente; al Secretario General de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile señor Jaime Alé y al asesor legal de esa entidad señor José Miguel Sarroca; quienes acompañaron a sus exposiciones una serie de documentos en que se consigna el contenido de sus presentaciones.

Dichos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe.

INTERVENCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA CUT, SEÑOR ARTURO MARTÍNEZ

El Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, señor Arturo Martínez, en el marco del Documento “Declaración de Voluntades CUT-CPC”, recordó que el proyecto de ley sobre el concepto de empresa lleva muchos años de tramitación en el Congreso Nacional, participando en su discusión los trabajadores y los empresarios.

Agregó que desde el punto de vista de la CUT, coincidiendo en esto con los representantes de los empleadores, lo relevante es abordar el aspecto laboral, porque es sabido que la cantidad de Rut que mantienen algunas empresas dice relación con la aplicación del Código de Comercio para venderse cosas entre ellos o la aplicación del Código Tributario. En consecuencia, las empresas que poseen varios Rut pueden ser declaradas una sola para los efectos laborales, que tengan un mismo controlador, que presten los mismos servicios o fabriquen productos similares y que tengan una dirección laboral común. Estos requisitos deberán ser calificados por un tercero, los tribunales de justicia, que contarán con un informe técnico para mejor resolver.

Añadió que dentro del marco indicado, cuando dos o más empresas sean calificadas como una, el propósito es que los trabajadores puedan constituir, si así lo desean, un único sindicato con todos los RUT o los distintos sindicatos de cada uno de los RUT pueden integrar un solo proceso de negociación colectiva y también los sindicatos inter-empresa que agrupen sólo a trabajadores de esos RUT, que podrán negociar conforme a las reglas de la negociación de empresa.

Aseveró que no es prioridad para la CUT el concepto de empresa o el concepto de empleador, que podrá ser analizado más adelante.

Expresó que las negociaciones con la CPC no fueron fáciles para los trabajadores, pero los resultados son una señal clara tanto para el Gobierno como para el Parlamento.

COMENTARIOS

A continuación, hizo uso de la palabra el **Senador señor Kuschel**, quien agradeció la calidad y variedad de los temas contenidos en la Declaración de Voluntades constituyendo una excelente señal para el momento que vive el país.

En lo que respecta al proyecto multirut, indicó que de preferencia se habla de las grandes empresas del retail, pero en las regiones se están presentando casos como el de una panadería que obtiene otro Rut atendido que su personal se está acercando al mínimo exigido para contar con sala cuna. Situaciones como ésta, expresó, se producen por decisiones de legislar sobre otras materias que a la larga afectan un bien que no se quería involucrar.

Consultó qué otras razones, distintas al Código de Comercio, al Código Tributario y las salas cunas, llevan a las empresas a tener distintos Rut.

En seguida, el **Senador señor Uriarte** calificó de histórico el documento presentado por la CPC y la CUT, ya que demuestra la factibilidad de sentarse a una mesa, conversar y llegar a acuerdos.

Solicitó en el ámbito del multirut, a propósito de la declaración de que dos o más empresas deban ser consideradas como una, que se le clarifique el trasfondo de la expresión “como una” y también el requisito que se exige a las empresas de prestar los mismos servicios o que fabriquen productos similares, en lo tocante a si son excluyentes o no. Además, pidió que se ahonde la explicación acerca de la forma de negociación colectiva en estos casos.

Por su parte, la **Senadora señora Rincón** valoró la suscripción de la Declaración de Voluntades, recordando que se produjo otro momento histórico similar a éste durante el Gobierno de Patricio Aylwin al firmarse el denominado “Acuerdo Marco”, que integró a trabajadores, empresarios y autoridades de gobierno.

Manifestó preocupación por las consecuencias del multirut, específicamente y tal como lo señaló el Senador Kuschel respecto de las salas cuna, situación que la llevó a presentar en conjunto con otros Senadores un proyecto de ley- declarado inadmisibile por la Sala del Senado- que buscaba cambiar la forma en que se consagra este derecho. Las estadísticas detallan que el 80 por ciento de las empresas contratan menos de 20 mujeres para no tener que incurrir en el gasto de sala cuna. El 12 % de las empresas simplemente no contrata personal femenino, por lo que el universo de mujeres trabajadoras o el número de hijos de trabajadoras protegidos es bastante bajo y esto es así, porque las empresas entre contratar una mujer en edad fértil, que puede quedar embarazada y no contratarla deciden en atención a los 150 mil pesos de diferencia que se producen entre las dos situaciones.

Explicó que la propuesta de la iniciativa legal mencionada consiste en establecer una cotización de cargo de los empleadores respecto de todos sus trabajadores y, además, que exista un aporte estatal. Puso como ejemplo una empresa con 50 trabajadores, que con la legislación actual si es que tiene más de 20 mujeres trabajadoras y dos de ellas hacen uso del beneficio de sala cuna debe pagar 300 mil pesos cada mes. En el proyecto declarado inadmisibile, si el empleador cotiza por los 50 trabajadores -un poco más de tres mil pesos-, la sala cuna le costaría no más de 197 mil pesos y tendrían dicho beneficio hombres y mujeres respecto de sus hijos. Una realidad legal en ese sentido fomentaría la empleabilidad femenina.

La **Senadora señora Rincón** se refirió también al tema de las gratificaciones, que van asociadas con las utilidades de la empresa, aplicado al caso de existir división de rut, que puede significar para

la empresa que sólo tiene gastos que sus trabajadores nunca perciban gratificaciones, en circunstancias que su labor contribuye a la generación de utilidades del conjunto de las empresas.

Seguidamente, manifestó su preocupación por la precarización de las relaciones laborales, que se ha hecho evidente por medio de la discusión del proyecto de ley sobre protección de las remuneraciones de los vendedores comisionistas y solicitó la opinión de los dirigentes en esta materia.

INTERVENCIÓN DEL GERENTE GENERAL DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO, SEÑOR FERNANDO ALVEAR

El Gerente General de la Confederación de la Producción y del Comercio, señor Fernando Alvear, en relación con el alcance de la Declaración sobre el multirut destacó la frase “para efectos de todos los aspectos de las relaciones laborales”, en el sentido que involucra a los derechos colectivos y a los derechos individuales. No sólo se quiere enfrentar la situación de menoscabo para muchos trabajadores que pueden estar en algún rut que no les permite negociar colectivamente en conjunto con los trabajadores de otros rut, sino que además ocuparse de la suerte de las gratificaciones, feriados y otros.

COMENTARIOS

La **Senadora señora Rincón** advirtió que la contratación de mujeres y el derecho a sala cuna debe tenerse en consideración al momento de definir una sola empresa, porque si actualmente el 80 % de las empresas contrata a menos de 12 mujeres, al momento de considerar a varios RUT como una sola empresa disminuirá aún más la contratación de mano de obra femenina.

El Presidente de la CUT, señor Arturo Martínez, respecto de lo expresado por la Presidenta de la Comisión, opinó que se debe modificar el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo por ejemplo que existan 20 o más trabajadores en una empresa, sin distinguir.

Relacionado con el tema del multirut, incluyó dentro de los derechos individuales los contratos a plazo fijo, porque las empresas para eludir la obligación de contratar indefinidamente luego del tercer contrato a plazo fijo, van traspasando a los empleados a distintos RUT, situación que no va a ocurrir al considerarlas como una sola empresa.

En cuanto al concepto de una sola empresa, precisó que debe tratarse de empresas dedicadas a un mismo rubro, por ejemplo una metalúrgica con 4 RUT, un supermercado o tiendas del retail. No se refiere a las acciones de las empresas.

INTERVENCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO, SEÑOR LORENZO CONSTANS

El Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, señor Lorenzo Constans, manifestó que la “Declaración de Voluntades CUT-CPC” en el tema del multirrut tiene como finalidad buscar una solución a los problemas por todos conocidos, señalando que debe reconocerse que en el ámbito del retail han existido avances.

Recalcó que la propuesta de la CPC y CUT, al hablar de una sola empresa, considera que tengan el mismo producto o servicio, un mismo controlador y una dirección laboral común encargando a un tercero la calificación de dichos requisitos.

Sobre el derecho a sala cuna y la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo opinó que la solución debe buscarse fuera del tema del multirrut.

Agregó que la propuesta de la CPC y la CUT está por propiciar una labor sindical responsable y que sea representativa, esto es, no basta con que se trate de un pequeño porcentaje de los trabajadores sino que comprenda un gran número. Se opina, indicó, que las empresas impiden la sindicalización, pero también puede advertirse que los dirigentes no cumplen adecuadamente con su rol.

INTERVENCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO DE CHILE, SEÑOR JAIME ALÉ

Al iniciar su exposición, el Secretario General de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, señor Jaime Alé, señaló que la iniciativa de ley en estudio propone una modificación al concepto de empresa que actualmente consagra el artículo 3° del Código del Trabajo, con miras a garantizar un trato justo entre los trabajadores que desempeñan actividades similares para empresas del mismo dueño.

En ese sentido, opinó que el concepto de empresa actualmente vigente ha operado exitosamente, siendo, además, plenamente funcional en relación al ámbito propio del derecho del trabajo. Agregó que, con todo, la Moción que dio origen al proyecto de ley en análisis, y las indicaciones que han sido formuladas, proponen modificar dicho concepto, fundándose en el uso abusivo que de éste se habría hecho por parte de algunas empresas, lo que, para la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, resulta ser inexacto.

En ese contexto, expuso que lo habitual en la práctica empresarial es que las diversas actividades que se realizan en las distintas zonas del país, aun cuando compartan ciertos elementos generales básicos, presentan una serie de diferencias, lo que genera una autonomía direccional en razón del desempeño empresarial en mercados relevantes pero diferentes entre sí. De ese modo, añadió, las empresas operan con reglas distintas, por ejemplo, en zonas geográficas donde el clima, los ciclos de actividad, la demografía y la economía determinan que las características de una filial deben ser diferentes de las de otras.

Sostuvo que ello implica que, a su vez, varias empresas se diferencien mediante cuestiones tales como el número de trabajadores que prestan servicios o el poder comprador del mercado específico de que se trate, lo que genera la necesidad de establecer estructuras jurídicas distintas y separadas para cada empresa en particular. Es así que los procesos de segmentación territorial, o de separación por grupos distintos de consumidores, u otros mecanismos de organización societaria, obedecen a procesos internos de optimización estratégica y operativa de las empresas, esto es, a motivos legítimos y esencialmente ajenos a consideraciones de índole laboral. Agregó que, en consecuencia, no resulta pertinente asimilar la situación de todos los trabajadores de tales empresas, toda vez que éstos prestan servicios en unidades económicas con realidades completamente distintas.

En ese sentido, señaló que, a modo de ejemplo, la eventual unificación de los procedimientos de negociación colectiva para todos los trabajadores de un grupo de empresas relacionadas implicaría desconocer las particularidades de cada una de ellas, lo que podría generar que cualquier discrepancia que se origine durante dicho proceso podría mantenerse indefinidamente, incluso por un asunto de escasa significancia, a objeto de dilatar la resolución de un conflicto, generando el cierre de las unidades productivas que no podrían soslayar dicha contingencia.

Explicó que, en definitiva, la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile aboga por la mantención de la redacción actual del artículo 3° del Código del Trabajo, toda vez que, de lo contrario, podría desconocerse la individualidad legal de cada empresa, permitiendo que personas jurídicas diferentes puedan resultar asociadas, o que distintos modelos de negocios puedan ser erróneamente considerados como uno solo. Por ello, se debe realizar un análisis empírico para determinar si tales empresas presentan un desempeño laboral propio, si los mercados que atienden son similares, si utilizan los mismos sistemas tecnológicos, y si presentan igual nivel de productividad.

Finalmente, manifestó que, con todo, los fraudes que pudieren cometerse por parte de algunas empresas configuran una práctica ilegítima y contraria a la ética. En ese sentido, sostuvo que el artículo 507 del Código del Trabajo provee las herramientas para que el juez del trabajo determine si, a través de subterfugios u otras simulaciones, se están vulnerando los derechos de los trabajadores, por lo que se deberían elevar los niveles de fiscalización por parte de la autoridad a objeto de evitar tales abusos. Por ello, reiteró que no existe la necesidad de establecer una nueva regulación legal que, en definitiva, podría impedir que las empresas puedan organizarse para adaptarse a la realidad propia de cada mercado.

COMENTARIOS

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, sostuvo, en primer lugar, que el artículo 507 del Código del Trabajo no resuelve la problemática relativa al fraccionamiento malicioso de una empresa, toda vez que dicha norma sólo contempla la imposición de una

multa al empleador, pero no reconoce, por ejemplo, el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente ni el derecho a sala cuna.

Por otra parte, indicó que las diferencias en las remuneraciones según la zona geográfica de que se trate dependen de las características propias de cada mercado, lo que constituye una circunstancia que ha sido recogida en las distintas iniciativas legales que proponen el establecimiento de un salario mínimo regionalizado. Asimismo, añadió que en ocasiones las empresas se fraccionan por razones del todo legítimas, como ocurre, por ejemplo, cuando pretenden favorecer su acceso al crédito, pero cuestión distinta es que dicha división se verifique intencionalmente con el objeto de eludir obligaciones laborales con los trabajadores, en cuyo caso resulta ser evidente la insuficiencia del mecanismo de aplicación de multas que establece el artículo 507 del Código del Trabajo. Por ello, señaló que la propia Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile debería ocuparse de poner en conocimiento de sus asociados tal problemática, lo que permitiría evitar las prácticas abusivas que se verifican en dicho ámbito.

Finalmente, la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social reseñó que la iniciativa legal en estudio permite distinguir entre hipótesis en que se produce la separación de una empresa por motivos legítimos que se verifican en el contexto de la actividad societaria, y aquellos en que claramente se produce la subdivisión de una empresa con la intención de incumplir la legislación laboral, para lo cual el elemento de la intencionalidad de tales operaciones resulta ser muy relevante.

A continuación, la Senadora señora Rincón expresó que el concepto de empresa que consagra actualmente el artículo 3° del Código del Trabajo debe ser modificado, toda vez que no ha operado como un mecanismo de protección en favor de los trabajadores, tal como ha sido explicado ante la Comisión en numerosas oportunidades. En efecto, la redacción actualmente vigente ha generado una serie de prácticas abusivas en perjuicio de los trabajadores que es preciso resolver mediante una modificación a dicha normativa.

AUDIENCIA EFECTUADA EN SESIÓN DE 2 DE MAYO DE 2012

Para analizar el contenido de indicaciones referidas al conocimiento de las controversias por los jueces del trabajo y la creación de una Comisión de expertos

La Comisión acordó recibir en audiencia a profesores de Derecho del Trabajo y a entidades relacionadas directamente con esta materia.

Intervención del profesor Eduardo Caamaño

El profesor de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, señor Eduardo Caamaño, manifestó que desde su perspectiva como académico la iniciativa en análisis no soluciona absolutamente nada y aún más incluye una serie de requisitos que van a

entrabar la solución del problema principal –los derechos colectivos y particularmente la negociación colectiva-, puesto que complejizan la noción de empresa.

Añadió que el punto de partida de esta materia son los cambios que han sufrido la noción de empresa y la organización de la misma, relacionados con las transformaciones económicas que se han producido desde finales del siglo 20. Es así que el concepto de empresa unitaria y de gran tamaño que de alguna manera subyace en nuestra legislación laboral ya no existe. Por ello, las empresas tuvieron que enfrentarse a este nuevo contexto y se vieron obligadas a reorganizarse de manera fragmentada, esto es, conformando empresas más pequeñas que les dio la flexibilidad para ajustarse a la nueva realidad económica.

Indicó que desde el punto de vista civil y mercantil, el que las empresas asuman una estructura fragmentada no genera mayores dificultades. Sin embargo, el problema se presenta en el ámbito laboral, porque en definitiva los cambios ponen contra la pared una serie de instituciones de derechos que nacieron pensados al alero de la estructura clásica de la empresa, tales como el reglamento interno y la protección a la maternidad. Por otra parte, también se produce un impacto en la organización sindical y en la negociación colectiva, con especial énfasis en nuestro país en que históricamente dichos procesos se produjeron a nivel de empresa y fueron evolucionando, para luego sufrir un retroceso con el Plan Laboral que cuestionó todos los antecedentes históricos previos. En consecuencia, expresó, surge la pregunta acerca de las bondades de la fragmentación empresarial más allá de la perspectiva económica y la respuesta es clara, puesto que desde el punto de vista laboral sirve para tornar ineficaces los derechos colectivos, realidad que se suma a la gravedad que ya representa el que nuestro sistema de negociación colectiva fuera desmantelado por el denominado Plan Laboral, respecto de lo cual -desde el retorno de la democracia- no se ha efectuado ninguna revalorización sustancial de la libertad sindical.

Agregó que Chile está obligado por las Convenciones Internacionales a revalorizar las libertades sindicales, materia de carácter valórico, que comprende un bien jurídico. Asimismo, la dimensión técnica de esta materia hace necesario estudiar la forma de avanzar para que la libertad sindical no sea un derecho a medias, sino que un derecho con posibilidades reales de ejercerse. En el contexto de los Libros Tercero y Cuarto del Código del Trabajo ello es absolutamente imposible, demostrándolo así las estadísticas de los últimos años en que se observa que la sindicalización ha decrecido enormemente y la negociación colectiva prácticamente no tiene incidencia práctica, situación que repercute en las condiciones laborales y en las condiciones de inequidad actuales.

Expresó su preocupación respecto a la existencia o no de una real voluntad política para avanzar en el tema fundamental, cual es la negociación colectiva, porque el proyecto se limita a establecer una serie de elementos adicionales y complejos que vienen a distorsionar el concepto de empresa, a lo que se debe sumar el poco poder de negociación de los trabajadores donde la huelga es un verdadero espejismo.

Podría llegar a plantearse, aseveró, que toda esta necesidad de reformas legales se habría obviado si hubiese existido un movimiento sindical con capacidad de movilización, con unidad y con fuerza negociadora, que pudiera haber logrado que la parte empresarial negociara y de común acuerdo avanzar en los temas de real importancia. Esa es la ventaja de la libertad sindical, porque ésta no supone una intervención o que la balanza se incline sólo a favor de los trabajadores, sino que como derecho fundamental hace posible que trabajadores y empresarios puedan, en un plano de igualdad, plantear sus condiciones y resolver sus intereses. La libertad sindical implica presupuestos equitativos en cuanto a la posibilidad de organización sindical desde el punto de vista de los trabajadores, de formar asociaciones desde el punto de vista de los empresarios, posibilidades reales de negociación y derecho a huelga. Por su parte, los empresarios cuentan con mecanismos de presión como el cierre temporal. Esas son las reglas del juego para que pueda darse un partido justo. Todas estas condiciones no se dan en Chile y por tanto desde el punto de vista fáctico ni siquiera se pudo generar la posibilidad de un cambio real de la normativa.

Manifestó que el concepto de empresa que establece la legislación laboral chilena presenta un problema, cual es que tradicionalmente ha sido interpretado de manera formalista, particularmente con la dimensión colectiva, pero llama la atención que desde hace bastante tiempo la jurisprudencia judicial y la Corte Suprema lo han ido superando a partir de la noción de unidad económica, reconociendo una responsabilidad solidaria de los grupos de empresas desde el punto de vista de los derechos individuales, puesto que en definitiva son derechos que no molestan, que no tienen una connotación social o económica para otro tipo de intereses, por lo que pagar indemnizaciones por años de servicios no representa mayor problema. Al respecto, el proyecto de ley desconoce esa jurisprudencia y pretende construir un concepto que impide las posibilidades reales de que se produzca una negociación colectiva.

Seguidamente, el profesor Eduardo Caamaño formuló las siguientes propuestas:

- Eliminar del concepto de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo la frase “dotada de una individualidad legal determinada”, porque es la que ha permitido en innumerables ocasiones una interpretación formalista que desconoce la realidad del grupo empresarial como tal.

- En caso de modificarse el concepto de empresa debe dejarse de manifiesto que lo que le da unidad a la empresa no es su forma jurídica, sino que el empleador que está detrás.

- En lo que respecta a las indicaciones presentadas para establecer los requisitos de las empresas para ser consideradas como un solo empleador, consideró excesivo plantear dichos requisitos como copulativos porque en definitiva van a dificultar la configuración del concepto de empresa, bastando -en su opinión- que se agregara al concepto que lo que le da forma a los grupos de empresas es la

ejecución del giro o negocio sujeta a una sola administración o dirección, ya que ahí se configura la persona del empleador que se proyecta a una pluralidad de organizaciones y no es necesario incluir otro elemento adicional. Esto permite, desde el punto de vista individual, fortalecer el respeto a los derechos laborales individuales, dado que se establecería una responsabilidad solidaria de este conjunto de empresas por los derechos individuales. Asimismo, habría que explicitar que esa realidad de grupo hace posible la negociación colectiva a nivel de empresas con todos los derechos que deberían tener los trabajadores. Sin embargo, recalco, ello no obsta a la necesidad de revisar profundamente nuestro sistema de relaciones laborales colectivas, porque ahí está la piedra de tope que puede generar un conflicto social relevante.

Agregó que aquellos que idearon el Plan Laboral, sólo pensaron en la realidad empresarial de los años 70 y 80 del siglo pasado, empresa que ya no existe como consecuencia de las transformaciones económicas, por lo que si a ese esquema ya limitado se le incorporan los grupos de empresa la negociación colectiva se torna absolutamente ilusoria.

- Es adecuado, ante cualquier situación de conflicto en lo que tenga relación con la configuración del concepto de empresa, que los tribunales del trabajo sean los únicos que se pronuncien, resultando innecesario, puesto que no soluciona ningún problema, la creación de una comisión de expertos, que aún más viene a manifestar una grave desconfianza hacia el Poder Judicial e introduce elementos, requisitos de conformación y costos que son absolutamente inútiles, y que a la larga parecieran mostrar que no existe una verdadera voluntad de enfrentar el tema de la negociación colectiva. Recurrir a una comisión de expertos, tal como aparece en la indicación del Ejecutivo es extremadamente complicado y las posibilidades de obtener un informe favorable por la composición de sus integrantes y el perfil que se les asigna hacen que no exista la posibilidad de negociación colectiva.

Finalizó su intervención reiterando su parecer contrario al proyecto de ley en discusión, por estar mal orientado y por no hacerse cargo del problema de fondo, el cual requiere de una solución mucho más sencilla y clara, no engorrosa como se plantea. Si no se resuelve el problema de la negociación colectiva, los grupos de empresas en Chile van a seguir constituyendo un instrumento que entorpece el ejercicio de la libertad sindical, lo que –opinó– es inaceptable, dado que la libertad sindical es un derecho fundamental.

Intervención del profesor Francisco Tapia

El profesor de Derecho del Trabajo, señor Francisco Tapia, recordó que lleva más de 26 años participando en negociaciones colectivas de grupos de empresas, sea como abogado de empresa o como abogado de trabajadores, experiencia que la graficaría como una imagen kafkiana de un edificio gigantesco en donde conviven, en distintas salas, los grupos negociadores de las empresas, el Vicepresidente Corporativo de Recursos Humanos que se dedica a recorrer dichas salas,

retirándose -al final del día- cada uno de los grupos a reflexionar para saber qué es lo que va a pasar. En consecuencia, la negociación colectiva en Chile ha estado presidida por el tema de la mera formalidad en desmedro de la realidad. Los grupos de empresas desde el año 1985, cuando empiezan a constituirse las filiales masivamente como resultado de las privatizaciones, conforman una realidad claramente establecida y se observa en los edificios que se construyen en la ciudad de Santiago donde las únicas divisiones reales son las que determinan los pisos, pero al final en el piso superior se reúnen todas ellas por medio de la empresa matriz.

Añadió que la realidad está muy divorciada del derecho y el derecho del trabajo en nuestro país ha estado ajeno a los grandes cambios que se han producido, particularmente porque día a día varían radicalmente los sujetos del derecho, de manera que el proyecto en análisis debiera recoger lo que son los grupos de empresas. La doctrina ha señalado dos tipos de grupos de empresas, aquellos vinculados por coordinación y otros por subordinación o control, por lo que al menos la legislación tendría que considerar los grupos de empresas por control, es decir, cuando existe una vinculación entre las empresas que forman el grupo básicamente de propiedad. Sin perjuicio de lo anterior, la regulación de los grupos de empresas en sede colectiva no debe ni puede afectar lo que ha sido el concepto de unidad económica que ha sido establecido jurisprudencialmente por la Corte Suprema, particularmente porque no sólo existen los grupos de empresas desde el punto de vista jurídico o institucional, sino que también existen los grupos de empresas de hecho que se confunden con otra figura, que es la del coempleador, de modo que frecuentemente aparecerán en la experiencia jurisdiccional situaciones en que los trabajadores están bajo el ejercicio del poder de dirección de dos empleadores. Es así que suele ocurrir que un empleador A contrata a un trabajador y éste le va a prestar servicios a B, y quien ejerce el poder de dirección es tanto A como B, dándose la situación del coempleador, bastante consolidada en la jurisprudencia nacional, de modo que no debiera entenderse que por solucionar el problema de la negociación colectiva de los grupos de empresas se afecte lo que se ha avanzado en los tribunales incluso por medio de la doctrina de la Cuarta Sala de la Corte Suprema.

Señaló que es preocupante que en las indicaciones presentadas se confunda entre empleador y grupos de empresas, ya que se trata de situaciones distintas. El empleador de acuerdo al artículo 3° del Código del Trabajo es el que tiene el ejercicio del poder de dirección y la empresa es una universalidad jurídica que agrupa tanto al empresario, al capital, al trabajador, a los recursos, etcétera, por lo que no tiene nada que ver el empleador con la empresa; no se puede confundir con la propiedad, ya que la empresa es una entidad mayor que no ejerce el poder de dirección. La matriz del grupo de empresas no tiene ninguna vinculación con el contrato de trabajo. En un ejemplo, el Presidente de la Telefónica no tiene idea cuántos son ni conoce los nombres de los más de 8 mil trabajadores y menos va a ejercer el poder de dirección sobre los empleados de las distintas empresas del grupo Telefónica, de modo que cuando se establece en las indicaciones presentadas esta vinculación al artículo 3° con el empleador, la consecuencia es que puede el juez entender que el ejercicio del poder de dirección tiene una preponderancia fundamental en relación a la

configuración del grupo de empresas y deja en letra muerta lo que se ha avanzado legislativamente, puesto que los trabajadores que van a tratar de establecer ante el tribunal, por medio de una declaración de mera certeza, de que se configura un grupo de empresas, el juez puede establecer como hecho a probar la existencia del ejercicio del poder de dirección y ello no se va a poder probar, porque cada una de las empresas tendrá su propio gerente de recursos humanos y su propia política de personal.

Reiteró que no es el concepto de empleador el que debe estar vinculado al concepto de grupo de empresas, sino que como la ha dicho la Corte Suprema el ejercicio del derecho de propiedad deviene en la forma en que se organiza la empresa y, por lo tanto, siguiendo el ejemplo de Telefónica, ante los cambios que se anuncian y es de conveniencia segmentar el mercado, también se van a segmentar las empresas para adecuarse a lo que está exigiendo la competencia y el mercado.

Aseveró que no tiene un origen traumático la situación de los grupos de empresas y no se puede confundir los tipos de infracción o las ilicitudes que se producen al configurar un grupo de empresas con el grupo de empresas mismo, ya que éste es abierto, transparente, existen escrituras de constitución, los edificios y los nombres, y constituye el ejercicio legítimo del derecho de propiedad. Otra cosa es que por medio de la fragmentación de las empresas se busque eludir el cumplimiento de la ley.

Seguidamente, manifestó que las indicaciones son muy exigentes en materia procesal y las virtudes o no virtudes que puede tener una norma procesal están relacionadas con lo sustantivo, porque esto último es lo que manda la discusión en el juicio, de manera que el juez podría decir que si no está acreditada la complementariedad no existe grupo de empresas y dicho concepto, tal como se define en las indicaciones, lleva a un imposible, porque exige que las empresas se basten por sí mismas o que sean autosuficientes y la verdad es que la mayoría de las empresas que conforman un grupo son suficientes y autosuficientes, tienen su propia personalidad jurídica, tienen sus propios gerentes y tienen su propio cuerpo directivo, por lo que un juez podría resolver que no se ha acreditado que estas empresas puedan desprenderse del grupo de empresas, lo que lleva a que prácticamente en ningún caso se va a poder acreditar de que se está frente a un grupo de empresas.

Precisó que la indicación número 14, del Ejecutivo, presenta muchas dificultades procesales, porque básicamente obliga al juez a requerir el informe a la comisión de expertos, que se rige por las normas del peritaje, de manera que se debe entender que dicha comisión hace las veces de una comisión pericial. Por otro lado, obliga a las partes a colaborar con la comisión para verificar uno o más hechos y obliga al juez a ponderar el informe, cuestión última que está reiterando una disposición establecida claramente en los requisitos de la sentencia de juicios del trabajo. También se dispone que la Comisión emita informes técnicos sobre la concurrencia de los requisitos del artículo 3° y sobre el caso del subterfugio.

Al entenderse, indicó, que la labor de la comisión está dentro de las reglas del peritaje, la pericia se va a emitir con conocimiento técnico, pero también se debe tener presente que el perito utiliza su conocimiento personal de los hechos litigiosos, por lo que se está introduciendo un elemento que no es menor, ya que existen una serie de variables que pueden formar parte de la opinión personal del perito que lo separa de la objetividad que debe emanar de los restantes medios de prueba. Por lo tanto, el dictamen pericial conlleva en sí una carga subjetiva muy fuerte, lo que se agrava si de la simple lectura de la indicación se vislumbra una tendencia a una prueba legalmente tasada, porque se le insiste al juez en que pondere el informe técnico de la Comisión, distorsionando la igualdad de los medios de prueba que, además, no pueden afectar la independencia del juez por medio de la libre valoración de la prueba.

Acotó que existe un elemento adicional que se debe tener en consideración respecto del informe técnico pericial, porque si se trata de establecer como hecho a probar la concurrencia de los requisitos que hacen procedente el grupo de empresas o si se ha utilizado el subterfugio, éstos emanan de la naturaleza de los hechos y no se entiende cómo una comisión pericial podría conocer, por ejemplo, del subterfugio que normalmente es un hecho y que tiene su antecedente probatorio básicamente en los testigos o en los documentos. Lo que se trata de probar es el hecho discutido y generalmente no se trata de un hecho aislado que se coloca en una probeta. Recurriendo al ejemplo de la Telefónica, en que la empresa A se ocupa de la larga distancia, la empresa B de los equipos y la empresa C del internet no es necesario recurrir a una comisión pericial que diga eso mismo, porque están los restantes medios de prueba. El establecimiento de dicha comisión va a producir una distorsión, ya que esta entidad no sólo aprecia los antecedentes que se le proporcionan, sino que además se pronuncia subjetivamente de acuerdo a lo que sus integrantes estimen, restándole independencia al juez sobre todo si se insiste en que el juez está obligado a ponderar como medio de prueba esencial el informe técnico de la Comisión.

Agregó, en relación a la comisión de expertos que se propone crear, que desde el año 1979 cuando se aprobó el denominado Plan Laboral por el decreto ley N° 2.758 y se estableció la Comisión de Árbitros encargada de solucionar las diferencias o conflictos colectivos que se produjeran en las negociaciones colectivas de aquellas empresas en las que los trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga, no se han producido arbitrajes fundamentalmente por la desconfianza en los árbitros, constituyendo un tema cultural que está instalado en las relaciones laborales. Lo mismo podría acaecer ahora, teniendo en cuenta la composición de la comisión pericial que probablemente compartiría el mismo destino de la Comisión de Árbitros.

El profesor de Derecho del Trabajo, señor Francisco Tapia, finalizó señalando que se debe volver a los indicios, porque constituyen también un antecedente probatorio y respecto de esta materia existe un trabajo muy interesante que el Gobierno realizó con la Central Unitaria de Trabajadores, dándose aproximaciones entre las partes sobre el

establecimiento de indicios que es la única fórmula que permite adaptar todas los hechos que se van produciendo alrededor del grupo de empresas y que van a posibilitar la confirmación de aquellos otros antecedentes que en un juicio se proporcionan por los medios probatorios, que darán por establecido si existe o no un grupo de empresas. Esta es la experiencia en el derecho español respecto de los indicios, que a su vez han fundamentado la doctrina de la Corte Suprema en el tema de la unidad económica.

Intervención del profesor José Luis Ugarte

El profesor de Derecho del Trabajo, señor José Luis Ugarte, inició su intervención aludiendo a un fallo del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago que sin la modificación legal en análisis declara que varias sociedades son una misma empresa o un mismo empleador para efectos de la negociación colectiva.

Agregó que de aprobarse el proyecto de ley en los términos contenidos en las indicaciones ese fallo no habría sido posible, porque la iniciativa no produce un avance en materias laborales, sino que produce un retroceso. Con la actual legislación, con la aplicación de los principios del derecho laboral, con el principio de primacía de la realidad y con el concepto de subordinación los problemas del multirrut son solucionables, ya que el proyecto de ley tiene el grave inconveniente de complicar el procedimiento de negociación colectiva y presentar una inconsistencia absoluta respecto de la premisa que debería guiarlo, cual es la protección de los trabajadores y la facilitación de su derecho a negociar colectivamente.

Manifestó que se podría pedir al Gobierno que acompañara la información sobre las soluciones que ofrece el derecho comparado en esta materia, cuestión imposible porque no existe este conflicto en el derecho comparado, ya que en ningún otro país se ha presentado el problema, puesto que basta con aplicar las nociones básicas de primacía de la realidad y el principio de subordinación como hizo el juez en el caso antes mencionado. Sólo en Chile se ha convertido en un problema que el legislador debe solucionar, proponiéndose la creación de una comisión que alcanza niveles de burocracia impresionantes, con los problemas señalados anteriormente.

Reiteró que un juez puede decir, en el caso de estar dividida formalmente la empresa, y los indicios de subordinación apuntan en la dirección que existe un solo empleador, que la primacía de la realidad indica que hay una sola empresa para efectos de la negociación colectiva y de los derechos laborales. Otra cosa, que la indicación del Ejecutivo lo trasunta, es la desconfianza total hacia los jueces.

A continuación expresó que la indicación del Ejecutivo, lejos de aplicar las nociones tradicionales del derecho del trabajo, inventa una serie de requisitos que van a hacer prácticamente imposible que los trabajadores logren su objetivo, es cosa de leer solamente la condición número 1 que habla de negocios directamente complementarios y los define. En el fallo del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, los abogados de las

empresas ya realizan su defensa diciendo que en el Congreso está en tramitación un proyecto de ley que va a regular el concepto de empresa estableciendo determinados requisitos, de manera que el juez no puede resolver la causa. Si se llegara a publicar la ley en los términos planteados, los abogados de las empresas que van a defender estos fraudes -porque se trata de un fraude laboral- van a argüir en torno a las nociones de negocios específicos o negocios directamente complementarios, diciendo que, pese a ser un solo empleador “sus negocios no son el mismo” o “o no son complementarios” -la sección corbatas no es complementaria de la sección lavadoras-, por lo que ambas pueden funcionar por separadas.

Precisó que lo que se pretende es amarrar al juez para que no pueda considerar una empresa con la simple noción de la primacía de la realidad, principio éste último que se aplica sin problemas en el derecho laboral chileno en materia de derechos individuales. Los jueces chilenos lo hacen todos los días y aplican la noción de unidad económica, diciendo que cuando tres o cuatro sociedades constituyen una unidad económica deben participar en el pago de las indemnizaciones. La pregunta que surge es por qué en el caso de la negociación colectiva se le deben dar garantías adicionales a los empleadores.

Añadió que el control laboral, que es la subordinación, debe constituir el elemento central y único para definir la situación. Así, el temor a que un dueño termine condenado por ser un dueño está salvado por la subordinación. En caso de que un dueño tenga varias empresas y cada una de ellas corresponda a un dueño propiamente tal, tampoco va a tener problemas con el derecho del trabajo. Distinto es cuando un dueño solamente encubre su condición de empleador en varias razones sociales, porque en esa realidad no le puede pedir al derecho del trabajo que fortifique esa situación que es un fraude, ya que el objetivo de dicho empleador es dividir al sindicato y ponerle cortapisas a la negociación colectiva. Entonces corresponde preguntarse si es razonable darle garantías legislativas a un empleador que tiene esa postura.

Indicó que el proyecto complejiza y hace absolutamente inviable la posibilidad de que los trabajadores accedan a la negociación colectiva, por lo que habría resultado de interés que el Gobierno más que estar preocupado de dar garantías a las empresas se hubiera interesado en posibilitar a los trabajadores la participación en los procesos de negociación colectiva, ya que Chile es el país con más trabas, en términos de huelga y en términos de negociación colectiva.

Seguidamente señaló que la desconfianza hacia los jueces se expresa en la creación de una comisión de expertos, que es única en la legislación laboral y procesal chilena, y que tiene varias inconsistencias, la primera relacionada con el sistema de prueba legal de sana crítica de la judicatura del trabajo, ya que no se puede incorporar un medio de prueba legal tasada. La segunda inconsistencia es la falta de imparcialidad total que exuda el perfil empresarial de los integrantes de la comisión.

Agregó que respecto de esta entidad se ha dicho que en Estados Unidos actúa una similar, pero no es tal, ya que en dicho país la comisión tiene poder de decisión y en la indicación del Ejecutivo se propone un híbrido donde el juez decide, pero se le obliga a ponderar el informe emitido por la comisión de expertos.

Intervención del abogado laboralista Marcelo Albornoz

El abogado laboralista señor Marcelo Albornoz, inició su exposición señalando que la discusión acerca del concepto de empresa es una de las materias más conflictivas en la actual legislación laboral, toda vez que dicho concepto se ha superpuesto a la definición legal de empleador, lo que restringe el ámbito propio de las relaciones laborales colectivas. Sostuvo que ello ha generado que la multiplicidad de empresas de un mismo dueño se haya vinculado a una serie de situaciones abusivas y al incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

A continuación, indicó que, existiendo consenso en relación a dichas materias, el proyecto de ley en análisis contempla la modificación del actual artículo 3° del Código del Trabajo. En ese sentido, sostuvo que, en lugar de promover el debate relativo al concepto de empresa, se debe analizar la situación de los grupos de empresas, debiendo regularse aquella hipótesis en que un solo controlador o dueño es, a su vez, propietario de varias unidades económicas que operan con una misma dirección económica y con trabajadores que se orientan a la consecución de un objetivo común.

Habida cuenta de ello, explicó que las indicaciones presentadas al proyecto de ley en análisis contienen una serie de elementos comunes, y generan un cambio en la forma en que se ha abordado esta materia con anterioridad, toda vez que, sin desconocer la figura de empresa como agente jurídico económico laboral, centra el debate en la figura del empleador. Añadió que de esta manera es posible generar soluciones pragmáticas que generan una serie de efectos en materia laboral y de seguridad social, para lo cual se establece un sistema de responsabilidad solidaria que evita el incumplimiento de los derechos de los trabajadores. Con todo, indicó que los efectos más relevantes de dicha normativa se producirán en el ámbito del derecho colectivo del trabajo.

En cuanto a los requisitos que permiten determinar si se está ante un empleador, expuso que se deben considerar tres elementos: la propiedad; el tipo de negocio, giro o actividad; y el ejercicio de la dirección laboral.

Tratándose del elemento consistente en la propiedad de los negocios, sostuvo que éste debe ser ponderado tomando en consideración una serie de parámetros propios del derecho civil y del derecho comercial, tales como la ley de mercado de valores, la ley de sociedades anónimas y los contratos que regulen las relaciones mercantiles en cada caso en particular.

En lo relativo al tipo de negocio, actividad o giro, señaló que se debe analizar la identidad, similitud o complementariedad de tales actividades, con miras a detectar la existencia de un vínculo productivo o comercial entre un conjunto determinado de empresas. Agregó que tal nexo debe verificarse entre empresas de propiedad común, debiendo examinarse el modelo administrativo de cada negocio en particular.

Acerca del elemento relativo al ejercicio de dirección laboral, sostuvo que éste constituye un factor fundamental en esta materia. En ese sentido, explicó que la iniciativa legal en estudio utiliza las expresiones dirección, control y administración, los que, a su vez, se vinculan con el concepto de subordinación y dependencia. En tal contexto, indicó que, frecuentemente, en los grupos de empresas se establecen modelos de administración formal, por lo que se debe analizar, preferentemente, aquéllos aspectos referidos a la funcionalidad administrativa, tales como el ejercicio práctico de la dirección y de la representación empresarial.

En cuanto a las funciones que debe desarrollar la Comisión de Expertos, agregó que ésta debe evaluar una serie de elementos que presentan un componente técnico multidisciplinario, tal como ocurre en la legislación comparada o, tratándose del ordenamiento jurídico nacional, a propósito de la normativa en materia eléctrica.

En lo tocante al procedimiento de calificación destinado a determinar la existencia de una empresa, sostuvo que las indicaciones coinciden en que dicha función debe recaer exclusivamente en la jurisdicción laboral, lo que resulta coherente con las tareas que la judicatura debe desarrollar en un Estado de Derecho. Asimismo, destacó que desde los Juzgados de Letras del Trabajo han concordado en una serie de criterios de gran relevancia en esta materia, por lo que es preciso que, mediante una sentencia judicial, se determine la concurrencia de los requisitos que el proyecto de ley contempla.

Respecto a las reglas procedimentales y al rol de la Comisión de Expertos, manifestó que, tratándose de la legitimación activa para iniciar tal procedimiento, se debe reconocer la facultad de los trabajadores, de las organizaciones sindicales de las empresas relacionadas que estimen vulnerados sus derechos y de la Dirección del Trabajo, a objeto que tal organismo pueda intervenir si estima que existen antecedentes fundados para requerir un pronunciamiento judicial en esta materia.

En cuanto a las funciones de la Comisión de Expertos, explicó que la determinación de sus funciones debe ser analizada conforme al mérito de los elementos que debe ponderar el juez con competencia en lo laboral. Con miras a ello, se debe considerar el impacto que su funcionamiento generará en el sistema de relaciones laborales y en la organización empresarial, el procedimiento de calificación y los elementos que la conforman. En tal contexto, sostuvo que el referido organismo constituye una instancia que puede resultar de gran utilidad en esta materia, toda vez que permite elucidar la responsabilidad legal de las respectivas empresas bajo parámetros técnicos y multidisciplinarios de naturaleza jurídica y económica.

Añadió que el funcionamiento de la referida Comisión de Expertos no debe ser considerada como una limitación al ejercicio de la jurisdicción por parte de los jueces con competencia en lo laboral, toda vez que el informe que emita dicho organismo sólo constituye un elemento probatorio acerca de la forma en que las empresas y los trabajadores se organizan y se relacionan jurídicamente. En este sentido, sostuvo que debe ponderar una serie de elementos de contenido técnico jurídico y económico que requieren un análisis especializado. Así, por ejemplo, tratándose del elemento relativo a la propiedad de las empresas relacionadas, se deben revisar una serie de documentos de diverso contenido, sin perjuicio que el valor probatorio que debe asignársele se debe regir por las normas generales sobre el informe de peritos que establece el Código del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil. Asimismo, el juez deberá ponderar todos los medios de prueba, debiendo fallar conforme a las reglas de la sana crítica, lo que lo obliga a considerar y evaluar todas las pruebas rendidas válidamente en el juicio. Por ello, no parece necesario que tal informe se rija por reglas especiales de valoración de prueba.

En resumen, explicó que la complejidad técnica de la materia, y sus efectos en las relaciones individuales y colectivas del trabajo, generan la necesidad de consultar una opinión experta, imparcial y multidisciplinaria que permita ilustrar y coadyuvar al tribunal a dilucidar un conjunto de elementos técnicos. En ese contexto, sostuvo que la uniformidad de los criterios jurídicos que se generen en el desarrollo de dicho proceso es un factor que puede favorecer la certeza jurídica en materia laboral.

Intervención del Gerente General de la CPC, señor Fernando Alvear

A continuación, el Gerente General de la Confederación de la Producción y del Comercio, señor Fernando Alvear, indicó que, en el acuerdo suscrito por dicha entidad con la Central Unitaria de Trabajadores, del que se dio cuenta a la Comisión durante el mes de marzo de 2012, se contiene una referencia al contenido del proyecto de ley en análisis. En ese sentido, puso de manifiesto la relevancia del diálogo social que debe promoverse entre trabajadores y empleadores, sobre todo en aquellas materias que tradicionalmente han sido consideradas como conflictivas.

Con ese objetivo, expuso que dicha problemática no se resuelve mediante la modificación del concepto de empresa actualmente vigente, por lo que propone la creación de una fórmula que, bajo criterios objetivos, permita determinar que se está ante una misma empresa, comprendida como sede de imputación de derechos laborales individuales y colectivos.

En cuanto a las indicaciones presentadas al proyecto de ley en estudio, explicó que comparte la exigencia consistente en la concurrencia de condiciones copulativas, relativas al desarrollo de un mismo negocio específico o directamente complementario, y a la sujeción a una misma dirección o control laboral en una relación de dependencia o subordinación, lo que, en definitiva, permite establecer que dos o más

empresas relacionadas por un vínculo de propiedad pueden ser consideradas como un solo empleador.

Asimismo, agregó que los Juzgados de Letras del Trabajo deben resolver las acciones judiciales que requieran su pronunciamiento para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un mismo empleador. En ese sentido, destacó la obligatoriedad del requerimiento del informe técnico emitido por la Comisión de Expertos y su ponderación como medio de prueba esencial en dicho procedimiento. Añadió que, sin dudar de la “*expertise*” de los Juzgados de Letras del Trabajo, resulta necesario considerar el análisis que dicha comisión puede formular acerca de elementos económicos propios de actividades productivas complejas.

Por otra parte, sostuvo que se deben considerar una serie de materias que no han sido tratadas por las indicaciones, las que constituyen parte esencial del acuerdo institucional suscrito entre la Confederación de la Producción y del Comercio y la Central Unitaria de Trabajadores, particularmente en lo relativo a los efectos que la declaración de que varias empresas constituyen en rigor sólo una pudiere generar en las organizaciones sindicales. En ese sentido, explicó que se debe establecer que los sindicatos inter empresa, que agrupan a los trabajadores de las empresas relacionadas, puedan negociar colectivamente según las reglas de la negociación de empresa. Agregó que ello no debe generar que aquellos sindicatos que agrupan al menos a un trabajador de una empresa con un giro distinto pueda participar de un mismo procedimiento de negociación.

En definitiva, manifestó que el tenor del acuerdo suscrito entre ambas instituciones persigue evitar que, con motivo de la organización empresarial, puedan eludirse derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Al mismo tiempo, la regulación legal sobre el particular debe evitar que agentes externos, que no han tenido participación en los resultados de un negocio ni en los aumentos de productividad de las empresas, resulten beneficiados con el producto del procedimiento de negociación colectiva.

CONSULTAS

Seguidamente, el Senador señor Muñoz Aburto manifestó que, en consideración a las exposiciones reseñadas precedentemente, podría concluirse que el proyecto de ley en estudio no resuelve la problemática relativa al concepto de empresa que actualmente consagra el Código del Trabajo. Habida cuenta de ello, consultó en relación a la pertinencia de proseguir con la tramitación de las indicaciones presentadas al proyecto de ley en estudio o, por el contrario, favorecer el análisis de la indicación relativa a la eliminación de la definición actualmente vigente.

El Profesor de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, señor Francisco Tapia, señaló que, en su opinión, el concepto que actualmente consagra el artículo 3° de Código del Trabajo se encuentra absolutamente desfasado, por lo que en la actualidad carece de aplicación práctica. Habida cuenta de ello, la jurisprudencia laboral

ha debido considerar la realidad existente en esta materia y aplicarla en función de principios que permitan superar el velo de la personería jurídica empresarial.

Con todo, sostuvo que es preciso distinguir entre lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo y la existencia de un grupo de empresas. En tal contexto, indicó que el artículo 96 de la ley N° 18.045, sobre mercado de valores, define lo que es un grupo empresarial, para lo que considera una serie de circunstancias de hecho. Por ello, instó por la consagración de una norma que, mediante el establecimiento de requisitos similares, consagre dicha figura en el ámbito propio del derecho laboral.

El Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Diego Portales, señor José Luis Ugarte, añadió que, en el ámbito del derecho laboral comparado, sólo existe la noción de empleador, sin que se haya establecido un concepto de empresa. En ese sentido, destacó que resulta irrelevante la modificación de dicho concepto, toda vez que la propia definición de empleador actualmente vigente permitiría resolver la problemática relativa al fraccionamiento malicioso de una empresa.

Agregó que del contenido del proyecto de ley en estudio, resulta pertinente analizar la referencia que éste contiene al concepto de grupo de empresas. Agregó que dicha noción es frecuentemente utilizada en el derecho comparado. Con todo, explicó que se debe considerar que, para regular dicha materia, no resulta conveniente la inclusión de requisitos copulativos, sobre todo en aquellos casos en que se entrega el conocimiento de ello a una comisión que carece de facultades jurisdiccionales.

El Senador señor Kuschel sostuvo que el desempeño de la actividad empresarial puede ser analizado desde diversos puntos de vista, como el comercial, tributario o laboral. Habida cuenta de ello, consultó acerca de la pertinencia de aplicar los criterios propios del área comercial con el objeto de resolver esta problemática.

El asesor legislativo de la Confederación de la Producción y el Comercio, señor Pablo Bovic, explicó que, en el marco del acuerdo suscrito entre dicha institución y la Central Unitaria de Trabajadores, se analizaron una serie de casos específicos para detectar la ocurrencia de situaciones abusivas para los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. En ese contexto sostuvo que se tuvieron en consideración, además, aquellos factores que inciden en la estructura organizacional interna de una empresa. En cuanto a las funciones que debe desempeñar la Comisión de Expertos, expuso que dicho organismo debe ser establecido a objeto de analizar una serie de elementos extra jurídicos que deben ser ponderados por el juez al momento de resolver tales controversias, sin perjuicio de la relevancia de la labor que desarrolla la judicatura laboral.

El Gerente General de la Confederación de la Producción y del Comercio, señor Fernando Alvear, explicó que el establecimiento o modificación del concepto de empresa generaría una serie

de consecuencias de índole laboral, comercial o tributaria. Con todo, y en el marco de las conversaciones sostenidas con la Central Unitaria de Trabajadores, sostuvo que sólo se han analizado las consideraciones que ello podría generar en el ámbito de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que, si se procediera a la eliminación del concepto de empresa actualmente vigente, quedando vigente sólo la definición de empleador, éste podría resultar insuficiente para resolver las contingencias derivadas del fraccionamiento de una empresa, toda vez que debe considerarse que el elemento fundamental, tratándose del concepto de empleador, dice relación con el vínculo de subordinación y dependencia, el que reconoce, entre sus principales características, el ejercicio de la función de control inmediato ejercido por un superior jerárquico. Manifestó que la constatación de la existencia de dicho requisito podría resultar muy compleja en el contexto de una organización empresarial de gran tamaño.

El Profesor de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, señor Francisco Tapia, explicó que en esta materia resulta de gran relevancia la exposición de los hechos que deben formular las partes. Ello debe, a su vez, vincularse con los requisitos legales que permitan determinar si efectivamente se verifica la existencia de un grupo de empresas o se está frente a la existencia de un subterfugio. Por ello, si el concepto de empresa se relaciona con la definición de empleador, se deberán considerar los requisitos que establece el artículo 3° del Código del Trabajo.

Agregó que para determinar la existencia de un grupo de empresas, se deben analizar una serie de requisitos distintos. En cualquier caso, sostuvo que se debe evitar que el ejercicio de los derechos laborales, sobre todo de aquéllos reconocidos constitucionalmente, como el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, no pueda ser ejercido por cuestiones de tipo meramente formal. En ese sentido, reiteró que el concepto relativo al grupo de empresas permite regular de mejor manera el ejercicio de la organización empresarial.

Por otra parte, reiteró que el artículo 96 de la ley N° 18.045, sobre mercado de valores, consagra una serie de requisitos a objeto de determinar la existencia de un grupo de empresas y establece que un grupo empresarial es aquel *“conjunto de entidades que presentan vínculos de tal naturaleza en su propiedad, administración o responsabilidad crediticia, que hacen presumir que la actuación económica y financiera de sus integrantes está guiada por los intereses comunes del grupo o subordinada a éstos, o que existen riesgos financieros comunes en los créditos que se les otorgan o en la adquisición de valores que emiten.”*. Sostuvo que dichos requisitos resultan ser mucho menos estrictos, para el ámbito financiero comercial, que aquellos elementos copulativos que se contienen, para efectos laborales, en las indicaciones presentadas a la iniciativa legal en estudio.

A continuación, el abogado laboralista señor Marcelo Albornoz explicó que la problemática del concepto de empresa, particularmente en lo relativo al derecho colectivo del trabajo, ha surgido a raíz de su utilización como un factor de fragmentación de la negociación colectiva. En consecuencia, mediante la aplicación de la figura del empleador, es posible resolver la referida problemática, debiendo considerarse, para su aplicación práctica, los elementos relativos al vínculo de propiedad y de dirección laboral, que han sido desarrollados por la jurisprudencia judicial. Añadió que ello permitiría resolver esta problemática con miras a proteger el ejercicio de los derechos de los trabajadores, particularmente de aquellos derivados del derecho colectivo del trabajo.

El Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Diego Portales, señor José Luis Ugarte, manifestó que el proyecto de ley en estudio se vincula exclusivamente con materias de índole laboral, por lo que no afecta materias de naturaleza comercial o tributaria. En ese sentido, sostuvo que la iniciativa pretende resolver únicamente la problemática relativa al fraccionamiento malicioso de una empresa con el objeto de eludir el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Por otra parte, añadió que, si el factor de mayor relevancia para determinar si se está ante un empleador radica en el vínculo de subordinación y dependencia, la judicatura laboral debería seguir aplicando dicho elemento. No obstante, explicó que en las indicaciones presentadas al texto legal en estudio se establecen una serie de requisitos adicionales, relativos al ejercicio de dirección común y al desarrollo de negocios similares, los que se añadirían a la relación de subordinación y dependencia.

AUDIENCIA EFECTUADA EN SESIÓN DE 9 DE ENERO DE 2013

La Comisión recibió en audiencia a la Presidenta y al Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Bárbara Figueroa y Nolberto Díaz, respectivamente, quienes dieron su opinión respecto del texto del proyecto aprobado al 9 de enero de 2013.

INTERVENCIÓN DE LA PRESIDENTA DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES, SEÑORA BÁRBARA FIGUEROA

La Presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Bárbara Figueroa, inició su exposición indicando que el Código del Trabajo, al otorgar en el inciso tercero del artículo 3° excesiva relevancia a la individualidad legal determinada, como uno de los factores que determinan la existencia de una empresa, ha generado una serie de prácticas abusivas que constituyen una vulneración de los derechos de los trabajadores. Al efecto, detalló que ello se ha verificado en el aspecto de las remuneraciones, específicamente en cuanto al cobro de gratificaciones, en el reconocimiento de la continuidad de la relación laboral, en el ejercicio del

derecho a sala cuna, en el ámbito de la organización sindical y en el desarrollo de procedimientos de negociación colectiva.

En ese sentido, reseñó una serie de casos en que, con el objeto de eludir el cumplimiento de los derechos laborales, una empresa constituye múltiples individualidades legales para cada uno de sus rubros. En consecuencia, abogó por la necesidad de introducir las reformas legales que impidan la ocurrencia de dichas prácticas, sin perjuicio de que, enfatizó, durante los últimos años es posible constatar la existencia de algunas sentencias judiciales que declaran como integrante de la misma empresa a la matriz y a las filiales que integran un negocio, lo que permite que sus trabajadores puedan ejercer los derechos que de ello derivan.

En esa misma línea, añadió que la aprobación de la modificación legal en análisis podría resolver algunas de las problemáticas reseñadas precedentemente, para lo cual debe establecer una serie de elementos precisos que permitan determinar aquellos casos en que varias empresas constituyen un solo empleador. En ese contexto, reiteró la necesidad de favorecer la negociación colectiva que debe verificarse entre trabajadores y empleadores, de manera de ajustar nuestra legislación a los estándares internacionales que reconocen en ello uno de los pilares de la protección de los derechos laborales y de la equidad social.

Por otra parte, aseveró que la eventual aprobación de una normativa que establezca una Comisión de Expertos -la que operaría conjuntamente con la judicatura laboral-, generaría un perjuicio en la defensa de los derechos de los trabajadores, toda vez que, junto con constituir una excepción en la forma de funcionamiento de la jurisdicción laboral, implica una modificación del estándar probatorio que aplican los tribunales de justicia y una transgresión a la garantía de imparcialidad para las partes que intervienen en un proceso judicial.

En consecuencia, afirmó que, reconociendo la trascendencia de la iniciativa legal en análisis, ésta contiene una serie de elementos que pueden dificultar la interpretación judicial que debe verificarse en esta materia. Habida cuenta de ello, sostuvo que se debe favorecer el establecimiento de disposiciones que sancionen las conductas abusivas que se verifican en contra del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores, para lo cual resulta pertinente promover aquella normativa que, al momento de definir un concepto de empresa, considere la existencia de múltiples razones sociales que pertenecen a un mismo dueño.

CONSULTAS

El Senador señor Muñoz Aburto solicitó la opinión de la Central Unitaria de Trabajadores en lo relativo a la eliminación del concepto de empresa que actualmente consagra el artículo 3° del Código del Trabajo. En ese sentido, enfatizó que tal definición configura una excepción en el ámbito del derecho laboral, toda vez que, en otras legislaciones, dicho concepto resulta ser propio del ámbito comercial o tributario. En efecto, detalló que los antecedentes legislativos que sirven de antecedente a la consagración de un concepto de empresa en nuestro ordenamiento no

contienen referencia respecto a la necesidad de su adopción para el ámbito laboral.

El Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores, señor Nolberto Díaz, sostuvo que la aplicación del principio de primacía de la realidad -que informa todo el ámbito del derecho laboral-, junto a la circunstancia que ninguna legislación haya ubicado dicho concepto en el Código del Trabajo, permiten sostener que tal definición constituye una anomalía que debe ser corregida.

En efecto, subrayó que, en el evento de establecerse una disposición legal que consagre un concepto de empresa, ésta no debe ser incluida en la legislación laboral. En consecuencia abogó por su eliminación, habida cuenta de los efectos negativos que habría producido para la defensa de los derechos de los trabajadores.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, indicó que, con todo, se deben distinguir aquellos casos en que resulta evidente la vulneración de los derechos laborales a raíz de la división artificial de una empresa -lo que, añadió, constituye una práctica que debe ser sancionada y corregida-, y el ejercicio de la facultad del empleador de ejercer la dirección societaria o diversificar sus áreas de producción, en cuyo caso no se estaría en dicha hipótesis.

El Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores, señor Nolberto Díaz, manifestó, en primer término, que en aquellos casos se debe ponderar el elemento relativo a la propiedad de las distintas empresas de que se trate, de tal manera de concebir como una sola empresa a aquellas que se encuentra unidas por dicho vínculo.

Sin perjuicio de ello, añadió que la legislación que se adopte en esta materia puede ponderar, asimismo, una serie de elementos de diversa índole, tales como el tipo de actividades que realizan o la dirección y administración laboral que opera al interior de ellas.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, agregó que el establecimiento de los requisitos o elementos que deben ser utilizados para determinar la existencia de una empresa constituye el elemento central de la iniciativa de ley en análisis. Sostuvo que, en consecuencia, mediante el estudio de dichos factores se puede evitar la ocurrencia de prácticas abusivas en contra de los trabajadores. Afirmó que, con miras a ello, el Ejecutivo propone sancionar al empleador que incurra en tales prácticas con la finalidad de favorecer el ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos.

Seguidamente, agregó que la eventual incorporación de una Comisión de Expertos puede resultar necesaria en la labor de colaborar con la judicatura laboral en la determinación de la concurrencia de tales requisitos.

El Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores, señor Nolberto Díaz, afirmó que, en ese sentido, la iniciativa

debe enfocarse en favorecer el ejercicio del derecho a negociación colectiva de los trabajadores, toda vez que, enfatizó, en nuestro país sólo 1 de cada 10 trabajadores interviene en dichos procesos, como consecuencia de una serie de prácticas abusivas de los empleadores, entre las que se encuentra la división artificial de una empresa en diversos Rut. Detalló que, para ello, se debe ponderar el principio de primacía de la realidad, cuya aplicación permite ilustrar adecuadamente aquellos casos en que se está ante una sola empresa.

En consecuencia, abogó por la aprobación de una iniciativa que garantice la negociación colectiva y permita aumentar los índices de sindicalización, con la finalidad de mejorar el diálogo que debe verificarse entre trabajadores y empleadores.

El Diputado señor Andrade sostuvo que las problemáticas reseñadas precedentemente pueden ser resueltas mediante la labor de interpretación judicial de las normas laborales vigentes, las que deben ser consideradas aplicando el principio de primacía de la realidad que informa el ordenamiento jurídico laboral. En ese sentido, aseveró que existe abundante jurisprudencia que ha construido un concepto de empresa, por lo que carece de sentido introducir una reforma legal en este ámbito.

En efecto, aseveró que la definición del concepto de empresa en el Código del Trabajo constituye una anomalía en la legislación laboral vigente, toda vez que su propósito radica en restringir o impedir la aplicación del principio de primacía de la realidad. Indicó que, en consecuencia, la instauración de requisitos que deben concurrir copulativamente para constatar la existencia de una sola empresa constituye un impedimento a los avances que la jurisprudencia judicial ha logrado introducir a este respecto.

En ese sentido, detalló que el concepto de empresa es una noción propia de la legislación tributaria o comercial, tal como ocurre en nuestro ordenamiento en los términos que consagra el artículo 96 de la ley N° 18.045, de Mercado de Valores, que contiene una definición de grupo empresarial cuyos elementos, afirmó, son más flexibles que aquellos que consagra la legislación laboral vigente.

En definitiva, enfatizó la relevancia de considerar el principio de primacía de la realidad, toda vez que permite determinar aquellos casos en que se está ante una sola empresa, lo que implica evitar el establecimiento de requisitos específicos que entraben la aplicación de dicho principio.

El Senador señor Uriarte sostuvo que resulta necesario evaluar diversas alternativas para solucionar las problemáticas reseñadas precedentemente, tales como la eventual eliminación del concepto de empresa o el establecimiento de requisitos que deben concurrir para determinar aquellos casos en que se está ante una sola empresa.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, agregó que, en cualquier caso, la aprobación del proyecto de

ley en estudio no resuelve por sí solo todas las problemáticas relativas a las limitaciones que afectan a la negociación colectiva. En esa misma línea, abogó por el avance de una serie de iniciativas relativas a la sindicalización laboral y los procedimientos de negociación colectiva.

La Presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Bárbara Figueroa, sostuvo que dicha entidad se ha propuesto intervenir activamente en los procesos de discusión y análisis de los mecanismos que permiten solucionar las problemáticas que atingen a los trabajadores. En ese contexto, detalló que resulta pertinente promover el estudio de diversas reformas legales en diversos ámbitos, tales como la legislación tributaria, previsional y laboral.

En efecto, afirmó que se debe establecer un nuevo Código del Trabajo que garantice el ejercicio del derecho a negociación colectiva de los trabajadores, toda vez que configura un instrumento que permite generar diálogo social y mejorar los índices de distribución de la riqueza. Asimismo, abogó por la aprobación de disposiciones que garanticen el derecho a huelga de los trabajadores.

En ese sentido, aseveró que existe la necesidad de promover el estudio de un nuevo Código del Trabajo que regule adecuadamente las relaciones entre trabajadores y empleadores. Seguidamente, reiteró que la Central Unitaria de Trabajadores propone eliminar el concepto de empresa actualmente vigente, sin perjuicio que, en el evento de establecerse requisitos copulativos que permitan determinar aquellos casos en que se trata de una sola empresa, se debe ponderar la existencia de sucesivas razones sociales unidas bajo un vínculo de propiedad y el rol que ocupan los trabajadores en los distintos procesos productivos de una misma empresa.

TRATAMIENTO DE LAS INDICACIONES

El año 2012, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que, a partir del análisis de las indicaciones presentadas al texto aprobado en general por el Senado, es posible concluir que éstas pueden ser reunidas en tres grupos, sin perjuicio de proceder al estudio, separada y posteriormente, de aquella indicación que propone la sustitución del concepto de empresa que actualmente consagra el artículo 3° del Código del Trabajo.

Agregó que en tales grupos de indicaciones es posible advertir a su vez una serie de elementos comunes, tales como la referencia que éstas hacen al artículo 3° del Código del Trabajo, la relevancia del análisis económico que debe efectuarse para determinar si se está ante una unidad económica, y el análisis jurídico laboral que se debe realizar a objeto de detectar la existencia de una dirección laboral centralizada. Con todo, sostuvo que tales elementos comunes reciben, a su turno, un tratamiento semántico diverso en cada una de las indicaciones presentadas. A modo de ejemplo, explicó que existe consenso en relación a las

circunstancias que deben concurrir en la práctica a objeto de determinar si varios grupos de empresas constituyen en rigor sólo una, sin perjuicio que los términos utilizados por éstas resultan ser disímiles entre sí. Asimismo, añadió que idéntica situación ocurre tratándose a propósito de los efectos laborales y previsionales que derivan del concepto de empresa.

A continuación, señaló que las indicaciones difieren en relación al rol institucional que le corresponderá desarrollar al panel de expertos, con miras a determinar su participación en el contexto del procedimiento judicial relativo a establecer si se trata de un grupo de empresas o ante una sola de ellas. Asimismo, explicó que lo propio ocurre tratándose de las funciones que en tal proceso le corresponderá a la Dirección del Trabajo. Añadió que un tercer punto sobre el cual no existe acuerdo entre las indicaciones presentadas dice relación con los efectos que una modificación al concepto de empleador podría tener sobre el concepto de empresa actualmente vigente.

En consecuencia, explicó que, con miras a proceder al estudio de las indicaciones presentadas, éstas podrían ser agrupadas atendidas dichas circunstancias.

El Senador señor Muñoz Aburto manifestó su conformidad con la propuesta relativa al orden conforme al cual iniciar el análisis a las indicaciones presentadas al texto aprobado en general por el Senado, toda vez que sólo la indicación relativa a la eliminación del concepto de empresa actualmente vigente podría recibir un tratamiento diferenciado. Sostuvo que ello también ocurre a propósito de las indicaciones presentadas por el Ejecutivo relativas al comité de expertos y las sanciones ante los subterfugios y otros fraudes laborales.

El Senador señor Bianchi coincidió en la necesidad de estudiar las indicaciones en la forma propuesta.

En consecuencia, la Comisión acordó analizar las indicaciones presentadas al texto aprobado en general por el Senado considerando, en primer lugar, aquéllas que se refieren al concepto de empleador, esto es, aquéllas indicaciones signadas con los números **2, 2 a) y 3**, al concurrir en todas ellas una referencia a consideraciones de índole económica y jurídico laboral. Seguidamente, se analizarán aquellas indicaciones relativas a la institucionalidad con competencia en la materia, y finalmente, el concepto de empresa que en éstas se consigna.

INDICACIONES PRESENTADAS AL ARTÍCULO PRIMERO APROBADO EN GENERAL

INDICACIÓN NÚMERO 1

La **indicación número 1**, del Honorable Senador señor Muñoz Aburto, propone sustituir el artículo primero contenido en el proyecto de ley en estudio eliminando el concepto de empresa:

“Artículo 1º.- Suprímese el inciso tercero del artículo 3º del Código del Trabajo.”.

Al iniciarse el estudio de la indicación número 1, que propone suprimir el inciso tercero del artículo 3º del Código del Trabajo, el Senador señor Muñoz Aburto, en su calidad de autor de la referida indicación explicó que en las Actas de las Comisiones Legislativas que se ocuparon de la redacción del Código del Trabajo no existen antecedentes relativos a la consagración del concepto de empresa en dicho cuerpo normativo. En efecto, reseñó que tal noción fue creada mediante la interpretación de los tribunales y de los operadores jurídicos careciendo de bases jurídicas, económicas o sociales que le sirvan de fundamento. En consecuencia, sostuvo que se debe evaluar la necesidad de eliminar el concepto de empresa que consagra actualmente el Código del Trabajo.

A continuación, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que, durante el análisis de la iniciativa de ley en estudio, se ha considerado que para determinar la existencia de una empresa adquiere un rol muy relevante la individualidad legal determinada que ésta ejerza, en los términos que actualmente consagra el Código del Trabajo. Añadió que ello posibilitó la ocurrencia de una serie de abusos en contra de los trabajadores, los que pretenden ser evitados y sancionados mediante la aprobación del proyecto de ley en examen.

En ese contexto, sostuvo que la Comisión ha acordado una serie de requisitos que deben concurrir para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, lo que, en cualquier caso, supone la existencia del inciso tercero del artículo 3º del Código del Trabajo. En consecuencia, enfatizó que la eventual eliminación de dicho inciso constituye una solución alternativa al establecimiento de las condiciones que determinan que dos o más empresas conforman un solo empleador, en los términos en que ello ha sido abordado por la Comisión, toda vez que tales elementos operan en conformidad al inciso tercero del referido artículo.

-Puesta en votación la indicación número 1, votaron a favor la Senadora señora Rincón y el Senador señor Muñoz Aburto. En contra votaron los Senadores señores Kuschel y Uriarte. Repetida de inmediato la votación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 182 del Reglamento del Senado, se produjo el mismo resultado, quedando pendiente la definición de este empate para la sesión siguiente, en la que nuevamente la votación quedó empatada y, por consiguiente, desechada la indicación.

INDICACIONES NÚMEROS 2, 2 a) y 3

- En sesión celebrada el día 18 de abril de 2012, la Comisión inició el tratamiento de las indicaciones números 2, 2 a) y 3. A su respecto, dejó pendientes para el momento en que se analice el concepto de empresa la letra a) de las indicaciones mencionadas.

TEXTO DE LAS INDICACIONES NÚMEROS 2, 2 a) y 3

La **indicación número 2**, del Honorable Senador señor Muñoz Aburto, para reemplazar el artículo primero del texto aprobado en general por el siguiente:

“Artículo 1°.- Modifícase el artículo 3° del Código del Trabajo, en la siguiente forma:

a) Reemplázase, en el inciso tercero, la expresión “bajo una dirección”, por “bajo la dirección de un empleador”.

b) Intercálanse, a continuación del inciso tercero, los siguientes incisos nuevos, pasando su actual inciso cuarto a ser noveno:

“Con todo, para efectos laborales, constituyen un mismo empleador dos o más empresas relacionadas entre sí por un vínculo de propiedad, cuando concurren las siguientes condiciones:

a) que desarrollen las mismas o similares actividades, o que el giro social que cada una de ellas presta, sea de carácter complementario o accesorio entre unas y otras, y

b) que cuando de los antecedentes relativos a la gestión de las empresas, aparezca que ellas forman parte de una misma organización o unidad económica, o bien, estén sujetas a una misma dirección laboral.

La mera circunstancia de participación en la propiedad no configura por sí sola alguna de las condiciones establecidas en el inciso anterior.

Las empresas a cuyo respecto se cumplan las condiciones señaladas en el inciso cuarto, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley o la convención.

Los sindicatos de las empresas que sean declaradas como un empleador podrán constituir un nuevo sindicato o bien, cada uno podrá continuar como sindicato de empresa y presentar en forma conjunta un proyecto de contrato colectivo y participar de una misma negociación. Los sindicatos interempresa que agrupen a trabajadores cuyas empresas corresponden a un mismo empleador, también podrán presentar proyectos de contrato colectivo y participar del mismo proceso de negociación. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo.

Las cuestiones suscitadas respecto de la aplicación de los incisos anteriores serán materias de competencia del Juez del Trabajo, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, conforme al Párrafo 3°, Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.”.

La **indicación número 2 a)**, de la Honorable Senadora señora Rincón, propone sustituir el artículo primero del proyecto de ley en estudio por el siguiente:

“Artículo 1°.- Modifícase el artículo 3° del Código del Trabajo de la siguiente manera:

a) Reemplázase en el inciso tercero la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”.

b) Intercálanse, a continuación del inciso tercero, los siguientes incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, nuevos:

“Con todo, para efectos laborales, constituyen un mismo empleador dos o más empresas relacionadas entre sí por un vínculo de propiedad, cuando concurren las siguientes condiciones:

a) Que desarrollen el mismo negocio o giro u otros similares o complementarios, pero dependientes entre sí. En el caso de giros similares o complementarios, serán dependientes entre sí cuando las empresas no puedan subsistir por sí mismas y, además, no se administren autónomamente; y,

b) Que en la ejecución del negocio o giro de las empresas relacionadas, aparezca que están sujetas a una sola administración y dirección laboral.

La mera circunstancia de participación en la propiedad no configura por sí sola alguna de las condiciones establecidas en el inciso anterior.

Las empresas a cuyo respecto se cumplan las condiciones señaladas en el inciso cuarto de este artículo, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley o la convención.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de las empresas relacionadas y declaradas como un mismo empleador podrán organizarse sindicalmente y negociar colectivamente conforme dicha declaración de empleador, o bien mantener el o los sindicatos existentes y negociar colectivamente por cada empresa de la que sean dependientes. Los sindicatos de las empresas declaradas como un mismo empleador podrán también presentar conjuntamente un proyecto de contrato colectivo. Los sindicatos interempresa que agrupen a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas previamente como un mismo empleador, también podrán presentar proyectos de contrato colectivo. Con todo, a partir de la declaración de un mismo empleador, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo que sean procedentes se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo.

El conocimiento y resolución de las controversias suscitadas respecto del cumplimiento de los requisitos establecidos en el

inciso cuarto anterior a dos o más empresas relacionadas, corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, y a su respecto se aplicarán las reglas del Párrafo 3°, Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.”.

La **indicación número 3**, de S.E. el Presidente de la República, para remplazar la letra a) del artículo 1° del proyecto, por la siguiente:

“a) Intercálanse los siguientes incisos tercero a sexto, nuevos, pasando su actual inciso tercero a ser séptimo:

“Sin perjuicio de lo establecido en la letra a) del inciso primero, constituyen un mismo empleador dos o más empresas relacionadas entre sí por un vínculo de propiedad, cuando concurran a su respecto las siguientes condiciones:

1.- Desarrollen un mismo negocio específico, o negocios directamente complementarios. Es negocio directamente complementario aquel administrado sin autonomía respecto de otro y que no puede subsistir por sí mismo, y

2.- Estén sujetas a una misma dirección y control laboral en una relación de dependencia y subordinación.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de una empresa, no configura por sí sola alguna de las condiciones establecidas en el inciso anterior.

Las empresas a cuyo respecto concurran las condiciones señaladas en el inciso tercero, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley o la convención.

El conocimiento a que dé lugar la aplicación del inciso tercero corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en los Párrafos 3° y 8°, Capítulo II, Título I del Libro V de este Código. Será obligación del tribunal que conozca de este asunto requerir y ponderar, como medio de prueba esencial, el informe técnico de la comisión de expertos a que se refiere el citado Párrafo 8°, respecto de la concurrencia de las condiciones señaladas en el inciso tercero.”.

DISCUSIÓN DE LAS INDICACIONES NÚMEROS 2, 2 A) Y 3

-En primer lugar, se discutió el encabezado del primer inciso que se propone agregar al artículo 3° del Código del Trabajo.

La Senadora señora Rincón explicó que se debía analizar el encabezado del texto que proponen las indicaciones en estudio, para establecer, a continuación, los requisitos que deben concurrir en la

determinación de si varias empresas constituyen en rigor un mismo empleador.

Sostuvo que la indicación número 2 a), de su autoría, pretende favorecer la especificación de tales elementos, a objeto de evitar la existencia de interpretaciones jurisprudenciales equívocas en este ámbito.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, indicó que la frase “Sin perjuicio de lo establecido en la letra a)”, contenida en la indicación número 3, tiene por objeto evitar una afectación del concepto de empleador que, en términos generales, establece actualmente el artículo 3° del Código del Trabajo, en tanto que los requisitos contemplados a continuación de esa expresión dicen relación con aquéllos elementos que deben concurrir para determinar que dos o más empresas relacionadas entre sí constituyen un mismo empleador.

En ese sentido, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, añadió que la utilización de la expresión “Sin perjuicio” efectivamente persigue evitar que el concepto de empleador constituido por dos o más empresas pueda resultar yuxtapuesto con aquélla definición de empleador que actualmente consagra la letra a) del artículo 3° del Código del Trabajo. Agregó que este último concepto resulta ser muy relevante para determinar la existencia y efectos de un contrato individual de trabajo, aun cuando éste no se haya escriturado.

La Senadora Señora Rincón coincidió en la necesidad de agregar la frase contenida en la indicación número 3.

Por su parte, el Senador señor Uriarte manifestó su conformidad con dicha propuesta.

La Comisión atendida la coincidencia expresada precedentemente, acordó que el encabezado del inciso nuevo, que las indicaciones números 2, 2 a) y 3 proponen agregar al artículo 3° del Código del Trabajo, contenga el texto de la indicación número 2, con una modificación que consiste en intercalar, a continuación de la expresión “Con todo,” la frase “y sin perjuicio de lo establecido en la letra a) del inciso primero”. En consecuencia, el encabezado queda redactado en los siguientes términos: “Con todo, y sin perjuicio de lo establecido en la letra a) del inciso primero, para efectos laborales constituyen un mismo empleador dos o más empresas relacionadas entre sí por un vínculo de propiedad, cuando concurren las siguientes condiciones:”.

-Puesta en votación la indicación número 2, en lo que corresponde al encabezamiento del inciso que se propone agregar al artículo 3° del Código del Trabajo, con la modificación reseñada precedentemente, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

-A continuación, se analizó la letra a) y el número 1 del inciso nuevo que se propone agregar al artículo 3° del Código del Trabajo por las indicaciones números 2 y 2 a) y 3, respectivamente.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, reiteró que se debe tener presente que, para que varias empresas constituyan un solo empleador, se debe verificar la ocurrencia de una serie de requisitos. En ese sentido y tratándose del primer requisito que las indicaciones proponen establecer, explicó que éstas consideran al vínculo de propiedad como un elemento de gran relevancia. Con todo, agregó que la indicación número 3 contiene, además, una referencia al desarrollo de “un mismo negocio específico”, con miras a evitar que, por ejemplo, varias empresas que se dedican a la venta de bienes distintos puedan ser considerados como una sola empresa en el evento que se dediquen a desarrollar una actividad similar.

En cuanto a la expresión “directamente complementarios”, agregó que constituyen negocios directamente complementarios aquéllos que se encuentran tan integrados entre sí de forma que tal que no pueden subsistir individual o separadamente. Añadió que ello ha sido recogido en similares términos por la indicación número 2 a).

El Senador señor Muñoz Aburto sostuvo que tal redacción restringe excesivamente el concepto de empleador, sin perjuicio de que, además, se dificultaría la labor interpretativa que debe desplegar el juez para determinar si efectivamente se está o no ante un empleador constituido por varias empresas.

La Senadora señora Rincón explicó que la indicación número 2 a) contiene una referencia no sólo a la circunstancia relativa a la complementariedad de uno o varios negocios, sino también a la dependencia empresarial que debe existir entre éstos. A modo de ejemplo, reseñó que varias empresas relacionadas entre sí pueden desarrollar, a su vez, actividades separadas y ser administradas de forma autónoma.

El Senador señor Muñoz Aburto agregó que ciertos elementos que contempla la indicación número 3, tales como la frase “negocios directamente complementarios”, no se encuentran definidos legalmente, lo que podría generar consecuencias tratándose de la interpretación judicial que debe verificarse en este ámbito, como también en cuanto a la prueba que debe rendirse ante los juzgados con competencia en materia laboral, puesto que tal norma podría desencadenar que la carga probatoria sobre este punto recaiga en el trabajador. En ese sentido, ejemplificó con lo que ocurriría tratándose de una empresa dedicada al transporte de alimentos que, de modo ficticio, podría crear una unidad dedicada al transporte ocasional de otro tipo de bienes con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales con sus trabajadores.

La Senadora Señora Rincón sostuvo que, en cualquier caso, se debe incluir una referencia a la dependencia que debe existir entre las empresas, a objeto de determinar si efectivamente se trata de un solo empleador.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social explicó que, en el caso de una empresa de transportes, existen elementos que permitirían determinar si se configura o no una unidad económica, por ejemplo, mediante la constatación de que entre éstas existe una misma administración, actividad o vínculo de dependencia mutua. Por ello, manifestó que el elemento consistente en la posibilidad o imposibilidad de que una empresa pueda subsistir sin otra, constituye un factor fundamental a objeto de determinar si varias empresas conforman, en rigor, un solo empleador.

El Senador señor Uriarte indicó que resulta de suyo complejo detallar y resolver mediante una norma legal todos los casos que se pudieren verificar en esta materia. No obstante, sostuvo que se debe considerar el elemento relativo a la complementariedad y dependencia que debe existir entre las distintas unidades económicas.

El Senador señor Muñoz Aburto reseñó las complejidades que derivan del establecimiento de un concepto de empresa y de empleador. Indicó que ello queda de manifiesto al examinarse los antecedentes de la iniciativa de ley que introdujo tal definición en el Código del Trabajo. Por otra parte, agregó que éstos han sido objeto de una serie de interpretaciones jurisprudenciales, tales como aquélla que señala que el concepto de empresa resulta ser más amplio que el concepto de sociedad, el que opera tratándose de materias comerciales. Por ello, insistió en la necesidad de establecer únicamente el requisito relativo a la complementariedad entre las diversas actividades de que se trate.

El Senador señor Kuschel sostuvo que la regulación legal que se dicte sobre el particular puede producir una serie de efectos negativos en los aspectos financieros, administrativos u operacionales de pequeñas y medianas empresas, cuyos propietarios desempeñan varias funciones por una cuestión relativa a su organización interna, y no con el objetivo de eludir el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

La Senadora señora Rincón expuso que la iniciativa de ley pretende resolver una serie de problemáticas que se verifican, preferentemente, en las grandes empresas. Añadió que, atendida la redacción de las indicaciones números 2, 2 a) y 3, resulta pertinente resolver las siguientes materias: las tres indicaciones contienen una referencia al desempeño del mismo negocio, esto es, a las mismas actividades que deben desarrollar las empresas para determinar que se trata, en rigor, de una sola. Asimismo, las referidas indicaciones mencionan el elemento de la complementariedad que debe existir entre tales negocios o actividades. Tal complementariedad dice relación con la ausencia de autonomía administrativa y la imposibilidad de subsistencia propia.

En ese sentido, sostuvo que, a propósito de las discrepancias surgidas a raíz de la inclusión del elemento consistente en la dependencia que debe existir entre las referidas unidades económicas, ello puede ser resuelto mediante la expresión “bajo una dirección común”, a

continuación de la referencia a la complementariedad entre los distintos negocios.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, manifestó su conformidad con las observaciones señaladas precedentemente. Con todo, agregó que, sin perjuicio de la importancia de determinar la especificidad del negocio o actividad de que se trate, en los términos que establece la indicación número 3, se deben detallar los requisitos relativos a la autonomía organizacional de las diversas unidades económicas, de tal manera que, si éstas carecen de dicha independencia, resulta irrelevante la especificidad del negocio de que se trate. Por ello, destacó que el elemento principal reside en determinar si se trata de un mismo negocio, o de un negocio complementario, el que debe ser administrado en forma conjunta.

En consecuencia, atendidas las consideraciones reseñadas precedentemente, la Comisión acordó revisar en una próxima sesión una propuesta de texto para la letra a), la que debe tener en consideración, en primer lugar, que la expresión “giro”, que se contiene en las indicaciones números 2 y 2 a) debe ser eliminada, toda vez que se trata de un término que podría derivarse de lo que indique al efecto el SII o a partir de la actividad que desarrolla cotidianamente un empresario. Por ello, la Comisión acordó eliminar tal expresión, debiendo conservarse la frase “el mismo negocio u otro similar o complementario”, sin perjuicio de que las expresiones similar y complementario son categorías distintas. La idea es que se refiera a un mismo negocio similar o complementario con administración común y que no puede subsistir separadamente. Se señaló también que no involucra un asunto relacionado con la participación societaria, sino con la administración empresarial, su subsistencia individual y el hecho de que se trate en realidad de un mismo negocio.

-En sesión de 11 de julio de 2012, la Comisión revisó una propuesta de redacción del siguiente tenor para la primera condición que permita entender como un mismo empleador a dos o más empresas:

“a) Que desarrollen el mismo negocio o actividad, u otros, dependientes entre sí, bajo una misma administración y que no puedan subsistir por sí solos.”.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, sostuvo que tal redacción resulta ser adecuada, toda vez que el elemento relativo a la complementariedad, en los términos en que ha sido establecido en las **indicaciones número 2 y número 2 a**, puede complejizar innecesariamente la determinación de los casos en que se está ante un solo empleador. En ese sentido, explicó que la referencia a la dependencia entre varios negocios, en los términos en que se consigna en propuesta de indicación en estudio, resuelve adecuadamente dicha problemática.

Por su parte, la Senadora señora Rincón sugirió colocar en plural las expresiones “negocio o actividad”, porque podría interpretarse como un único negocio o actividad dejando sin resolver el punto

central de este proyecto de ley, cual es el problema de la multiplicidad de rut de las empresas.

- En sesión celebrada el día 8 de agosto de 2012, la Comisión, por la unanimidad de sus miembros presentes, Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte, aprobó la siguiente redacción para la primera condición de constituir un mismo empleador:

a) Que desarrollen el mismo negocio o actividad u otros dependientes entre sí, bajo una misma administración y que no puedan subsistir por sí solas.

-Seguidamente, se discutió la letra b) y el número 2 del inciso nuevo que se propone agregar al artículo 3° del Código del Trabajo por las indicaciones números 2 y 2 a) y 3, respectivamente.

La Senadora señora Rincón explicó que las tres indicaciones establecen que los requisitos enumerados deben operar de forma copulativa. Tratándose, en particular, del segundo requisito, éste tiene por objeto determinar quién asume la representación y dirección de la empresa en el ámbito de las relaciones laborales entre ésta y los trabajadores.

El Senador señor Muñoz Aburto expresó que, al momento de determinar quién es la persona que realiza labores de dirección y representación laboral, se ha de considerar lo que la doctrina ha denominado “principio de la primacía de la realidad”. Agregó que la indicación número 2 pretende establecer que el funcionario que asume tales labores siempre representa a la empresa. Sostuvo que dicha materia ha sido resuelta por la jurisprudencia, sin perjuicio de que, en algunos ámbitos, como las empresas de retail, se producen una serie de prácticas que dificultan la individualización del funcionario que ejerce tales labores.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, señaló que, no obstante compartir el propósito de la indicación número 2, el sentido de la expresión “o bien”, que en ésta se consigna, podría generar que un grupo de empresas que no están sujetas a una misma dirección laboral, pero que pertenezcan a una misma organización económica, puedan ser considerados como un solo empleador.

La Senadora señora Rincón coincidió en que no basta con que dos empresas formen parte de una misma organización, sino que, además, debe operar a su respecto una sola dirección laboral. Dicho elemento sería el factor más relevante en la práctica.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que, considerando que el segundo requisito que establecen las indicaciones número 2, 2 a) y 3 no contiene una referencia a un análisis de índole económico, se debe considerar la adopción de un criterio amplio o restringido de dirección laboral. El concepto en sentido restringido define qué es lo que ocurre cuando se

verifica una relación laboral directamente con el funcionario que imparte instrucciones, controla la asistencia o evalúa el trabajo de forma inmediata. Por su parte, en sentido amplio, se considera quién ejerce la dirección, control o administración laboral, lo que dice relación con la dictación de políticas salariales o de negociación, sobre todo en empresas de mayor tamaño. Agregó que se debe conciliar un punto intermedio entre ambos conceptos.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, añadió que si un grupo económico controla varias empresas dentro de un mismo sector productivo, las que son totalmente independientes y compiten entre sí, no pueden ser consideradas como una única empresa por el solo hecho de que el referido grupo económico establezca pautas laborales mínimas para todos sus trabajadores. Por ello, tales directrices no constituyen un indicio de dirección laboral, toda vez que ésta se conforma del ejercicio de funciones de dirección y ordenamiento continuo.

La Senadora señora Rincón sostuvo que para tales efectos se debe tener en consideración el requisito relativo a la complementariedad o dependencia entre las diversas unidades económicas. No obstante, podría ocurrir que, aun cuando concorra dicha exigencia, la dirección laboral no sea la misma para todos los negocios o actividades. Destacó que tal elemento, relativo a la dirección laboral, es el más relevante a objeto de determinar la existencia de una o varias empresas.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, expuso que, tratándose de la dirección laboral, se debe considerar que, si se trata de una sola persona que imparte instrucciones, evalúa el desempeño de los trabajadores o suscribe los contratos de trabajo se está evidentemente ante una misma dirección. Con todo, ésta puede ser ejercida con mayor o menor intensidad, lo que puede constatare mediante la existencia de elementos tales como las políticas de prevención, capacitación y promoción en el empleo o la interlocución en el contexto del procedimiento de negociación colectiva, entre otros factores.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, añadió que se debe revisar la expresión “administración y dirección laboral”, toda vez que el término “administración” podría ser entendido como una referencia al primer requisito que contienen las indicaciones en análisis. Por ello, explicó que la expresión que podría acogerse es “dirección y control laboral”, y que debe revisarse la expresión “aparezca que”.

El Senador señor Muñoz Aburto propuso recoger la parte final de la indicación número 2 a), debiendo modificarse la expresión “aparezca que”.

La Senadora señora Rincón sostuvo que debe incorporarse la expresión “control”, toda vez que ésta dice relación con la toma de decisiones al interior de la empresa.

La Comisión acuerda aprobar la indicación número 2 a), con modificaciones, de modo que la letra b) diga: “Que estén sujetas a una sola dirección y control laboral en la ejecución del negocio o giro de las empresas relacionadas”.

Puesta en votación la indicación número 2 a), en lo que corresponde a la letra b) del inciso que se propone agregar al artículo 3° del Código del Trabajo, con la modificación reseñada precedentemente, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

-En seguida, la Presidenta de la Comisión, Senadora señora Rincón, respecto del segundo inciso que las indicaciones números 2, 2 a) y 3 proponen agregar al artículo 3° del Código del Trabajo, resalta su igual redacción, en el sentido de que la mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguna de las condiciones establecidas para entender que dos o más empresas constituyen un mismo empleador.

Puestas en votación las indicaciones números 2, 2 a) y 3, en lo que respecta al inciso mencionado, se aprueban por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

-A continuación, la Presidenta de la Comisión, Senadora señora Rincón, advirtió que el tercer inciso que las indicaciones números 2, 2 a) y 3 proponen agregar al artículo 3° del Código del Trabajo comparte un mismo texto y propone sustituir la expresión “previsionales” por “de seguridad social”.

Puestas en votación las indicaciones números 2, 2 a) y 3, en lo que respecta al inciso mencionado, se aprueban por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte, con el acuerdo de que se revise en el momento oportuno la referencia al inciso que contiene las condiciones para entender cuándo existe un mismo empleador.

-Inmediatamente, la Presidenta de la Comisión, Senadora señora Rincón, respecto del cuarto inciso que las indicaciones números 2 y 2 a) proponen agregar al artículo 3° del Código del Trabajo, manifestó que ambas indicaciones persiguen resolver la problemática relativa a aquéllos grupos sindicales que, ante la división de una sola empresa en varias unidades económicas, debieron dividirse para poder operar en la situación de fraccionamiento en que se encuentra la empresa principal. En ese contexto, la indicación persigue evitar que, como consecuencia de la sentencia que establezca que varias empresas constituyen en rigor un solo empleador, los distintos sindicatos deban unificarse en una sola organización sindical.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, indicó su conformidad con el propósito y la redacción de las indicaciones propuestas. Con todo, consultó acerca de la pertinencia de ubicar dicha norma dentro de aquél párrafo que el Código del Trabajo dedica a las organizaciones sindicales, a objeto de preservar la coherencia de la estructura de dicho cuerpo normativo.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, añadió que, en rigor, dicha norma podría ser ubicada dentro de los efectos de la sentencia que determine que una sola empresa constituye en rigor un solo empleador, sin perjuicio de que también puede ser ubicada dentro de aquéllas relativas a la negociación colectiva.

La Senadora señora Rincón expuso la pertinencia de ubicar la norma dentro de aquéllas relativas a la negociación colectiva, con una redacción que considere de igual manera las indicaciones número 2 y 2 a), con la inclusión de una referencia a la sentencia que determine que varias empresas constituyen en rigor un solo empleador.

-En sesión del día 8 de agosto de 2012, la Comisión consideró pertinente aprobar, en esta materia, las indicaciones número 2 y 2 a), con modificaciones.

-En seguida, al discutirse el quinto inciso y el cuarto inciso que las indicaciones números 2, 2 a) y 3, respectivamente, proponen agregar al artículo 3° del Código del Trabajo, el Senador señor Muñoz Aburto explicó que las indicaciones números 2, 2 a) y 3 coinciden en hacer referencia al rol del juez al momento de conocer y resolver las cuestiones suscitadas para establecer si se está ante una sola empresa.

La Senadora señora Rincón sostuvo que, reconociendo la similitud entre las indicaciones número 2 y 2 a), resulta adecuada la redacción de la indicación número 2 en lo relativo a la individualización de los incisos que debe analizar la sentencia del juez. Con todo, la Ministra del Trabajo y Previsión Social solicitó que se determine con precisión sobre cuáles incisos debe recaer el conocimiento y resolución de dichas controversias.

La Senadora señora Rincón agregó que, en todo caso, entre las tres indicaciones existe acuerdo respecto a que debe ser el juez laboral quien resuelva finalmente si varias empresas constituyen un solo empleador.

Puestas en votación las indicaciones números 2, 2 a) y 3, en lo que respecta a entregar al juez la resolución de las controversias, se aprueban por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte, con el acuerdo de que se revise en el momento oportuno la referencia al o los incisos del artículo 3° del Código del Trabajo.

En relación a las funciones que debe desarrollar la entidad denominada Comisión de Expertos-que se menciona en la indicación número 3-, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que, en la práctica, se verifican una serie de hipótesis complejas en que es difícil determinar si una empresa puede subsistir autónomamente o no. Indicó que ello ocurre, por ejemplo, a propósito de la existencia de directrices generales de carácter organizacional al interior de una unidad económica, lo que no constituiría el ejercicio de un poder de dirección laboral. Asimismo, en el procedimiento destinado a determinar si varias unidades económicas en rigor constituyen una sola empresa, se verifican una serie de consideraciones de índole económica o financiera, las que escapan al ámbito propio del conocimiento de los jueces con competencia en materia laboral. En ese sentido, agregó que, en ocasiones, los jueces laborales cumplen sus funciones únicamente con miras a proteger los derechos de los trabajadores, pero no ponderan una serie de consideraciones tales como el interés social y la organización eficiente de los medios de producción empresarial.

Por otro lado, explicó que la jurisprudencia en materia laboral sólo tiene validez para el caso específico de que se trate, por lo que no existen lineamientos uniformes que permitan conocer con claridad a qué deben atenerse tanto los trabajadores como los empleadores. En tal contexto, y con miras a favorecer la unificación de criterios jurisprudenciales, precisó que se debe tomar en consideración el informe que emita la Comisión de Expertos sobre esta materia, toda vez que se trata de un organismo especializado que puede colaborar en dicha tarea. Agregó que se evaluó, por parte del Ejecutivo, la introducción de una indicación con miras a que, con el sólo mérito del informe técnico de dicha comisión, pudiera establecerse si varias unidades económicas constituyen en rigor una sola empresa. Con todo, añadió que, finalmente, el Ejecutivo propone establecer que dicha materia debe ser resuelta por el Juez del Trabajo, quien debe requerir, como obligación esencial de dicho tribunal, el informe que debe emitir la Comisión de Expertos. Dicho documento debe ser ponderado en la sentencia definitiva que se pronuncie sobre el particular.

La Senadora señora Rincón sostuvo que, considerando que la indicación del Ejecutivo contempla la incorporación de una normativa nueva sobre la referida comisión de expertos, resulta relevante escuchar la opinión de especialistas en materia laboral, además de la CPC y la CUT. **Al respecto, cabe señalar que dichas opiniones se consignan en las páginas 11 a 26 de este informe.**

TRATAMIENTO DE LA INDICACIÓN NÚMERO 2 b), PRESENTADA POR EL SENADOR SEÑOR MUÑOZ ABURTO

-En sesión celebrada el día 6 de junio de 2012, la Comisión acordó solicitar a los Comités que se fijara un nuevo plazo para presentar indicaciones a este proyecto, acordándose el día 18 de junio de 2012. La Secretaría de la Comisión recibió una sola indicación, la que fue signada como 2 b), cuyo texto es el siguiente:

2 b).- Del Honorable Senador señor Muñoz Aburto, para reemplazarlo (al artículo 1° del proyecto) por el siguiente:

Artículo 1°.- Modifícase el artículo 3° del Código del Trabajo de la siguiente forma:

a) Reemplázase, en el inciso tercero, la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”.

b) Intercálanse, a continuación del inciso tercero, los siguientes incisos nuevos:

“Con todo, para efectos laborales, constituyen un mismo empleador dos o más empresas relacionadas entre sí por un vínculo de propiedad, cuando en la ejecución de los negocios o giros de las empresas relacionadas, aparezca que sus trabajadores están sujetos a una sola administración y dirección laboral.

La mera circunstancia de participación en la propiedad no configura por sí sola alguna de las condiciones establecidas en el inciso anterior.

Las empresas a cuyo respecto se cumplan las condiciones señaladas en el inciso cuarto de este artículo, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Los trabajadores de las empresas relacionadas y declaradas como un mismo empleador podrán organizarse sindicalmente y negociar colectivamente conforme dicha declaración de empleador, o bien, mantener el o los sindicatos existentes y negociar colectivamente con cada una de las empresas relacionadas entre sí.

Los sindicatos interempresas que agrupen a trabajadores cuyas empresas corresponden a un mismo empleador, también podrán presentar proyectos de contrato colectivo. Si el empleador acepta la negociación colectiva, se procederá en dicha forma. En caso contrario deberá instarse a la declaración a que hace referencia el inciso precedente.

Con todo, a partir de la declaración de un mismo empleador, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo que sean procedentes se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo.

El conocimiento y resolución de las controversias suscitadas respecto del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso cuarto anterior a dos o más empresas relacionadas, corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, quienes resolverán el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, conforme a las reglas del Párrafo 3°, Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.”.

Discusión de la indicación número 2 b).

-En sesión de 11 de julio de 2012, la Comisión analizó esta indicación, respecto de la cual la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, consultó por qué se dejaba de lado el discernir si efectivamente se podría tratar de negocios diferentes o no y ejemplificó con el caso de una familia que posee negocios, donde la señora tiene una peluquería y el marido una ferretería, pero la administración está a cargo de uno de ellos, situación que, opinó, desde el punto de vista laboral, ¿puede llevar a considerar que una peluquería y una ferretería son una misma empresa?.

La Senadora señora Rincón manifestó su desacuerdo con el ejemplo dado, ya que la indicación número 2 b) al decir “empresas relacionadas” se está refiriendo a que dichas empresas se complementan.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río opinó que al decir la indicación número 2 b) “cuando en la ejecución de los negocios o giros de las empresas relacionadas, aparezca...” se está refiriendo a que los negocios o giros deben ser del mismo tipo o similares o pueden ser diferentes.

Asimismo, sostuvo que la expresión negocio comprende aquellas actividades que requieren de un proceso previo de inversión, de una gestión administrativa y del resultado que ello genera. Añadió que dentro de dicho concepto es posible a su vez comprender varias actividades, entre las que se encuentra la actividad comercial.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, en ese contexto, solicitó que se precise en detalle el sentido de la expresión negocio.

Al respecto, el Senador señor Muñoz Aburto indicó que no es necesario definir específicamente la expresión negocio, toda vez que ello generaría una restricción en la aplicación del concepto de empleador, por lo que resultaría procedente sólo hacer referencia a las actividades similares que éste desarrolla.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, añadió que la **indicación número 3**, de S.E. el Presidente de la República, contiene una expresión de motivos que le sirve de fundamento, en la que se consigna una definición de negocio. Agregó que, una vez analizados los elementos más utilizados en las normas que regulan la actividad económica, se ha concluido que dicha expresión resulta ser más apropiada que giro o actividad. Reseñó que el concepto de negocio se constituye por el objeto o materia de ciertas ocupaciones, las que no necesariamente tienen una finalidad lucrativa. Enfatizó, por otra parte, que los elementos relativos a la organización económica y laboral permiten discernir si dos o más empresas constituyen una misma organización

industrial, cuyos trabajadores se desempeñan en una sección que forma parte de una administración común.

Reiteró, a continuación, que dichos elementos deben ser ponderados al momento de establecer un concepto de empleador, sin que deba entenderse que la expresión negocio comprende únicamente a un establecimiento comercial, toda vez que éste consiste en un modelo de organización para desarrollar una actividad económica.

El Senador señor Kuschel consultó acerca de ciertas actividades complementarias que desarrollan pequeños empresarios, y a cuyo respecto podría concluirse erróneamente que se trata de una sola empresa.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que se deben considerar las particularidades de cada caso concreto a objeto de determinar si se está ante una empresa. En ese sentido, añadió que sólo constituye un empleador una entidad que puede subsistir por sí misma o que realiza varias actividades que se encuentran vinculadas de tal forma que el funcionamiento de una depende de la otra,.

El Senador señor Muñoz Aburto reiteró que las prácticas abusivas por parte del empleador podrían producirse con mayor frecuencia en el evento que se consagre una norma que exija la existencia de negocios complementarios además de un vínculo de propiedad y una dirección o administración común.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que, en el contexto del análisis de este requisito, se debe considerar que la iniciativa pretende superar la definición excesivamente formalista de empresa que actualmente consagra el artículo 3° del Código del Trabajo. Sostuvo que para ello es preciso aplicar la máxima o principio de primacía de la realidad en materia laboral, mediante la constatación práctica de las condiciones que permiten concluir que se está ante una sola empresa. En ese sentido, manifestó que, aplicando dicho principio, es posible constatar que bajo varios RUT existe, en realidad, una entidad que ejecuta un mismo negocio o actividad bajo una misma dirección laboral o que, existiendo negocios diferentes, éstos responden a una misma unidad laboral atendiendo sólo al vínculo de propiedad que los une. En ese caso, añadió, se debe analizar si dicho elemento basta para determinar que, en rigor, se trata de un solo empleador que debe ser obligado al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que de ello derivan.

Añadió que, en ese contexto, la **indicación número 3**, de S.E. El Presidente de la República, contempla, por una parte, una referencia al vínculo de propiedad que debe unir a los distintos empleadores y, además, al análisis económico que debe verificarse a este respecto para determinar que se trata de un mismo negocio, -o en caso de ser distintos que puedan subsistir por sí mismos-, debiendo concurrir siempre una misma dirección laboral.

Explicó que, por su parte, la **indicación número 2 b**, del Senador señor Muñoz Aburto, se refiere a la ejecución de varios negocios o giros, es decir, abre la posibilidad de que pueda tratarse de varias actividades distintas entre sí, toda vez que reconoce únicamente la dirección laboral que se ejerce sobre ellas.

El Senador señor Muñoz Aburto explicó que la **indicación número 2 b** persigue evitar la modificación de la jurisprudencia relativa a los derechos individuales de los trabajadores, toda vez que ella ha establecido correctamente los elementos que permiten determinar la existencia de una sola empresa. Enfatizó que tales consideraciones han sido manifestadas por los profesores de derecho laboral que han hecho llegar sus observaciones a la Comisión acerca del proyecto de ley en estudio. Por ello, reiteró la necesidad de aprobar la **indicación número 2 b**, con el objeto de que dicha interpretación jurisprudencial permita proteger los derechos individuales de los trabajadores.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, sostuvo que, por el contrario, la aprobación de la **indicación número 2 b**, del Senador señor Muñoz Aburto, provocaría una modificación de la jurisprudencia que se ha verificado a este respecto, toda vez que ésta exige únicamente un vínculo de propiedad y el ejercicio de una misma administración y dirección laboral, sin importar el tipo de los negocios o giros que se desarrollen.

En relación a la **indicación número 3**, de S.E. el Presidente de la República, el Senador señor Muñoz Aburto sostuvo que contiene una serie de complejos requisitos que deben concurrir para determinar que se trata de un empleador, toda vez que requiere el desarrollo de un mismo negocio específico, o negocios directamente complementarios, bajo una sola administración y dirección laboral, sin perjuicio que, además, establece que la mera circunstancia de participación en la propiedad no configura por sí sola la concurrencia de dichas condiciones.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social reiteró que se debe exigir cierta complementariedad entre los distintos negocios, con el objeto de evitar casos en que empresas que realizan labores totalmente distintas sean consideradas como un solo empleador.

El Senador señor Muñoz Aburto insistió en la relevancia del elemento relativo a la única administración y dirección laboral, toda vez que ello se vincula al vínculo de dependencia y subordinación, que configura un factor relevante en el ámbito de los derechos individuales de los trabajadores.

La Senadora señora Rincón explicó que, a partir de una comparación entre la **indicación número 2 b** y las **indicaciones número 2, 2 a) y 3**, es posible concluir que éstas contienen una referencia a los mismos elementos, relativos al vínculo de propiedad y la administración y dirección laboral común, exceptuándose únicamente la mención de las actividades complementarias o accesorias, que no se consignan en la **indicación número 2 b**.

El Senador señor Muñoz Aburto explicó que los elementos relativos a la accesoriedad y complementariedad entre diversas actividades restringen excesivamente el margen de acción de los jueces en esta materia, por lo que abogó por la aprobación de la **indicación número 2 b)** en los términos en que ella fue formulada.

El Senador señor Uriarte indicó que, en cualquier caso, se debe evitar que, a propósito del análisis de la iniciativa, se consagren disposiciones a partir de hipótesis específicas que carecen de ciertos grados de generalidad y abstracción.

Puesta en votación la indicación número 2 b), votaron a favor la Senadora señora Rincón y el Senador señor Muñoz Aburto. Votaron en contra de la indicación los Senadores señores Kuschel y Uriarte.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 182 del Reglamento del Senado, al producirse un empate en una votación, ésta se repetirá de inmediato.

Repetida la votación, se obtuvo igual resultado, quedando para ser definida en la sesión siguiente.

En sesión del día 1° de agosto de 2012, se definió el empate producido de la siguiente manera: votaron a favor de la indicación número 2 b) la Senadora señora Rincón y el Senador señor Muñoz Aburto. Votaron en contra los Senadores señores Kuschel y Uriarte. Se abstuvo el Senador señor Bianchi. En consecuencia, fue rechazada la indicación número 2 b).

Indicación número 2, letra a), del Senador Muñoz Aburto, que reemplaza en el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”.

Respecto de la indicación número 2, letra a), del Senador señor Muñoz Aburto, que propone remplazar en el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo la expresión “bajo una dirección”, por “bajo la dirección de un empleador”, la Senadora señora Rincón consultó en relación a la compatibilidad entre el texto que propone dicha indicación y los requisitos que la Comisión ha acordado para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que el texto de la referida indicación resulta ser redundante, habida cuenta del tenor de tales condiciones o requisitos. Asimismo, agregó que se debe analizar el tipo de dirección laboral que ésta consigna, toda vez que es posible distinguir entre dirección financiera, institucional o de gobierno corporativo.

La Senadora señora Rincón indicó que el Código del Trabajo establece que un empleador puede ser una persona natural o una persona jurídica. Añadió que ello resulta ser relevante, toda vez que los requisitos que la Comisión ha acordado para que una persona jurídica sea considerada un solo empleador no resultan incompatibles con el contenido de la indicación en estudio.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, agregó que los referidos requisitos han sido concebidos desde el punto de vista del empleador, habiéndose aplicado a su respecto el denominado principio de primacía de la realidad. Con todo, sostuvo que la expresión “bajo la dirección”, que contiene el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, ha sido concebida desde otro punto de vista, por lo que, en su opinión, ambas normas no deben ser analizadas conjuntamente.

El Senador señor Muñoz Aburto indicó que las consideraciones reseñadas precedentemente han sido recogidas en aquellas legislaciones que establecen un concepto de empresa en el Código de Comercio o en la legislación tributaria, pero que no contemplan dicha figura para el ámbito de la legislación laboral. En ese sentido, sostuvo que se deben enfatizar los efectos que el concepto de empresa genera para el ámbito del derecho del trabajo, habida cuenta que se trata de una materia muy relevante para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

A continuación, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que el análisis del concepto de empresa no tiene como propósito limitar la capacidad organizativa de dichas entidades, sino que pretende solucionar la problemática de aquellos trabajadores que han sido objeto de una serie de abusos como consecuencia de la creación de sucesivas individualidades legales dentro de una misma empresa. Con todo, indicó que algunas de las contingencias que derivaban de ello fueron resueltas mediante la ley N° 20.123 -que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios-, que prohíbe una serie de prácticas abusivas que se verificaban sin la existencia real de un empleador, esto es, ante un empleador aparente, que carece de autonomía en su gestión y no asume los riesgos de su actividad, por lo que no podía cumplir con las obligaciones laborales con los trabajadores. Reseñó que la entrada en vigencia de dicho cuerpo legal generó una mejora en las prácticas empresariales y en sus mecanismos internos de control del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

Con todo, sostuvo que se han seguido verificando una serie de prácticas abusivas en contra de los trabajadores, particularmente en lo relativo al ejercicio del derecho a sala cuna y el derecho a la negociación colectiva. En ese contexto, agregó que, considerando que la Comisión ha acordado los elementos que deben concurrir para determinar que dos o más empresas constituyen un solo

empleador, a juicio del Ejecutivo no resulta necesario modificar sustancialmente ni eliminar el concepto de empresa actualmente vigente.

-En sesión de 28 de noviembre de 2012, la Presidenta de la Comisión puso en votación la indicación N° 2, letra a), la que fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Rincón y de los Senadores señores Bianchi y Muñoz Aburto, y 2 votos en contra, de los Senadores señores Kuschel y Uriarte.

Letra b) del artículo 1°

Indicación número 4)

La **indicación número 4**, de S.E. el Presidente de la República, para remplazarla por la siguiente:

“b) Elimínase su inciso final.”.

-Esta indicación resultó rechazada por haberse aprobado la indicación 3 g) en la segunda etapa de este informe.

INDICACIONES FORMULADAS A LA INDICACIÓN N° 3 DEL EJECUTIVO

La **indicación número 3 a)**, del Honorable Senador señor Larraín Fernández, y la **indicación número 3 b)**, del Honorable Senador señor García Huidobro, proponen intercalar, en el encabezado del inciso tercero, a continuación del vocablo “condiciones”, la palabra “copulativas”.

-De conformidad con lo acordado por la Comisión, tal como consta en la página 3 de este segundo informe, no se pronunció sobre estas indicaciones al no estar formuladas al texto aprobado en general por la Sala del Senado.

La **indicación número 3 c)**, del Honorable Senador Larraín Fernández, y la **indicación número 3 d)**, del Honorable Senador señor García Huidobro, para sustituir en el inciso cuarto la expresión “alguna de”.

-De conformidad con lo acordado por la Comisión, tal como consta en la página 3 de este segundo informe, no se pronunció sobre estas indicaciones al no estar formuladas al texto aprobado en general por la Sala del Senado.

INDICACIONES PRESENTADAS AL ARTÍCULO 2° APROBADO EN GENERAL

Corresponde precisar que el artículo 2° aprobado en general modifica el artículo 507 del Código del Trabajo, que regula y sanciona la simulación de contratación de trabajadores y el subterfugio para eludir el cumplimiento de obligaciones laborales.

La **indicación número 5**, del Senador señor Muñoz Aburto, propone reemplazarlo por el siguiente:

“Artículo 2°.- Sustitúyese el artículo 507 del Código del Trabajo, por el siguiente:

“Artículo 507.- Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 200 unidades tributarias mensuales, al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros.

Asimismo, 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 a beneficio fiscal de 10 a 300 unidades tributarias mensuales, aumentándose en una unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alternación realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, de la creación de identidades legales, de la división de la empresa, u otros mecanismos que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial las gratificaciones y las indemnizaciones por años de servicios.

El conocimiento y resolución de las infracciones descritas en los incisos precedentes se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V del presente Código.

Las acciones judiciales podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse previamente al proceso de negociación colectiva o en el plazo de objeción de legalidad establecido en el artículo 331 de este Código, en éste caso los plazos de la negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente.

Con todo, si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una práctica que podría constituir simulación o subterfugio, deberá denunciar los hechos al tribunal competente, y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas del inciso anterior.

Podrán hacerse parte en este juicio los trabajadores afectados, y la o las organizaciones sindicales a que estén afiliados, así como la Inspección del Trabajo.

La sentencia que se dicte deberá contener, en su parte resolutive:

1.- El pronunciamiento e individualización de las empresas que constituyen un empleador. En esta misma sentencia se declarará la existencia del vínculo laboral desde el inicio efectivo de la prestación de servicios.

2.- La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a materializar su calidad de empleador y al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores individualizados, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3.- La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

La sentencia definitiva tendrá efectos y se aplicará también a los trabajadores de las respectivas empresas que no hayan suscrito la demanda.

La sentencia definitiva ejecutoriada no obsta al derecho de los trabajadores a optar libremente por mantener las organizaciones sindicales vigentes o constituir nuevas o a negociar y celebrar instrumentos separadamente, si procede, de conformidad a las reglas generales.

El plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos a que se refieren los incisos precedentes, será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles.”.”.

Inciso primero de la indicación número 5

- Al iniciarse el estudio de la **indicación número 5**, el Senador señor Muñoz Aburto, en su calidad de autor de la misma, detalló que su objetivo radica, fundamentalmente, en establecer un aumento de la entidad de las multas y sanciones que pueden aplicarse a un empleador que hubiere eludido los derechos laborales mediante la contratación de trabajadores a través de terceros, o mediante la utilización de un subterfugio, a objeto de alterar o disfrazar su individualización o patrimonio. Añadió que, con miras a ello, el inciso primero de la referida indicación propone que, ante la ocurrencia de tales hipótesis, se sancionará al empleador con una multa a beneficio fiscal de 5 a 200 unidades tributarias mensuales.

Indicación número 6

La Comisión consideró en forma conjunta la **indicación número 6**, presentada por el Ejecutivo, dirigida al encabezamiento del artículo 2° aprobado en general por el Senado, que sustituye el guarismo “478” por “507”, materia que en todo caso está comprendida en la indicación número 5.

-Puesto en votación el inciso primero del artículo 507 que propone la indicación número 5 en conjunto con la indicación número 6, fueron aprobados por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

Inciso segundo de la indicación número 5

Respecto del inciso segundo del artículo 507 que propone la indicación en análisis, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, sostuvo que, en el contexto de la aplicación de sanciones al empleador, se debe considerar que, en ocasiones, varias empresas que fueron constituidas separadamente pueden reunirse en una sola mediante la dirección común que se ejerce a su respecto, sin que exista la intención de vulnerar, mediante dicha figura, los derechos laborales de los trabajadores.

En esa misma línea, coincidió en la necesidad de elevar la entidad de las multas en aquellos casos en que se hubieren vulnerado los derechos de los trabajadores -en los términos que, añadió, propone la indicación número 8, de S.E. el Presidente de la República, que establece una multa a beneficio fiscal de 20 a 300 unidades tributarias mensuales-, siempre que se hubiere demostrado fehacientemente la mala fe del empleador.

En ese sentido, enfatizó que dicho elemento sólo se manifiesta cuando éste disfraza u oculta su individualización o patrimonio. Enseguida, expuso que la indicación número 5, junto con contener una referencia a dichas hipótesis, considera además una sanción ante cualquier alteración en la estructura societaria que éste adopta, lo que, insistió, no implica necesariamente la existencia de dolo o mala fe cuyo objetivo sea eludir los derechos de los trabajadores.

A continuación, reiteró la necesidad de incrementar la entidad de las sanciones sólo en aquellos casos en que se hubiere demostrado una actuación dolosa del empleador, lo que ocurriría sólo ante el ocultamiento de su individualidad o patrimonio cuando ello hubiere implicado una elusión de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, agregó que, en ese contexto, resulta necesario compatibilizar el contenido del artículo 3° del Código del Trabajo con las sanciones administrativas que pueden imponerse ante conductas lesivas de los derechos de los trabajadores, en los términos que consagra el artículo 507 de dicho cuerpo legal. Al efecto, sostuvo que el referido artículo 3° contiene una serie de elementos que determinan cuando dos o más empresas configuran un solo empleador con total prescindencia de la intención o propósito que se tuvo en consideración al momento de determinar su organización societaria. En ese contexto, insistió que, tratándose de las sanciones que pueden aplicarse en la hipótesis en estudio, el elemento relativo a la intención del empleador resulta ser de suyo

relevante, toda vez que permite distinguir aquellos casos en que la separación de la individualidad legal de una empresa se produce como consecuencia del desarrollo natural de un modelo de negocios, y aquellos en que ello se verifica con el objetivo de eludir los derechos laborales de los trabajadores.

En consecuencia, subrayó que se debe evitar que la sola alteración en la individualización o patrimonio del empleador pueda ser sancionado, debiendo requerirse, por su parte, una intención positiva consistente en la voluntad de incumplir, por esa vía, los derechos individuales y colectivos que emanan de la relación laboral.

La Senadora señora Rincón enfatizó que la indicación número 5 propone sustituir el artículo 507 del Código del Trabajo, incorporando, entre otras materias, un concepto de subterfugio que considera que no toda alteración en la individualización o patrimonio del empleador debe ser sancionado. Al efecto, subrayó que sólo pueden ser comprendidos bajo dicho concepto aquellas alteraciones que generen una disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, con especial énfasis en las gratificaciones e indemnizaciones por años de servicio.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, reiteró que la indicación número 5 no contiene una referencia expresa a la intención maliciosa del empleador, sino que únicamente exige la producción de un resultado consistente en la disminución o pérdida de derechos laborales para los trabajadores. En ese sentido, reiteró la necesidad de incorporar como elemento fundamental la existencia de la intención del empleador de alterar su estructura organizacional con el objetivo de eludir los derechos laborales y previsionales de los trabajadores.

El Diputado señor Andrade enfatizó que la doctrina y jurisprudencia en materia laboral ha sostenido, invariablemente, que la carga probatoria en dicho ámbito recae en el empleador. Habida cuenta de ello, explicó que la aprobación de una disposición que requiera la existencia de una intención maliciosa por parte del empleador supondría que el trabajador debe probar la concurrencia de dicho requisito, lo que generaría una contravención a las normas sobre carga probatoria que se aplican en nuestro ordenamiento.

El Senador señor Uriarte reseñó que se debe distinguir entre la intención o propósito que persigue la conducta del empleador y el resultado que ésta produce. En consecuencia, destacó que se debe sancionar dicho resultado en aquellos casos en que éste consiste en un perjuicio a los derechos de los trabajadores.

Enseguida, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que, de establecerse que la alteración en la estructura societaria genera sanciones en contra del empleador, se producirían una serie de consecuencias negativas de diverso orden. Al efecto, sostuvo que, siguiendo dicho razonamiento, se podría permitir que una empresa que se fracciona con el objetivo de cumplir un objetivo legítimo

pueda ser multada en el evento que ello genere una afectación de los derechos de los trabajadores.

El Diputado señor Andrade enfatizó que, en dicha hipótesis, resulta evidente que, ante la afectación de los derechos de los trabajadores, se debe sancionar la conducta del empleador.

En esa misma línea, la Senadora señora Rincón agregó que la indicación en estudio no pretende sancionar la modificación de la estructura societaria de las empresas ni dificultar su constitución, sino sólo resuelve la situación en que, sin perjuicio de las modificaciones a la organización que legítimamente pueden adoptar las empresas, se produce una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores mediante un ocultamiento, alteración o disfraz de su individualización o patrimonio.

La Comisión resolvió, en forma unánime, contemplar en este inciso como una salvedad la situación en que los empleadores acrediten que ello deriva de la gestión de su modelo de negocios o por razones de índole comercial o de organización societaria.

-Puesto en votación el inciso segundo del artículo 507 que propone la indicación número 5, fue aprobado, con modificaciones, por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadores señora Rincón y señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

Inciso tercero de la indicación número 5

Tratándose del inciso tercero del artículo 507 que propone la indicación número 5, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que ésta contiene una serie de hipótesis que pueden ser comprendidas dentro de la definición de subterfugio. En ese sentido, enfatizó que resulta pertinente ubicar, en primer lugar, dicha definición y, seguidamente, establecer las sanciones que se establecen ante su ocurrencia.

-Puesto en votación el inciso tercero del artículo 507 que propone la indicación en estudio, fue aprobado, con modificaciones y ubicándolo como inciso segundo del artículo 507, por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadores señora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

Inciso cuarto de la indicación número 5

El inciso cuarto que se propone se refiere al conocimiento y resolución de las infracciones de conformidad a las normas del procedimiento general contemplado en el Código del Trabajo.

-Puesto en votación el inciso cuarto del artículo 507 que propone la indicación número 5, fue aprobado por la

unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadores señora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

Inciso quinto de la indicación número 5

Respecto del inciso quinto del artículo 507 que propone la indicación en análisis, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que dicha disposición no especifica el tipo de organización sindical que puede ejercer las acciones judiciales que derivan de las hipótesis descritas precedentemente. En efecto, apuntó que en un sindicato interempresa un grupo de trabajadores en cuya empresa no se ha producido la vulneración de sus derechos, podría comparecer en nombre de la organización sindical por las prácticas que se hubieren verificado en otra empresa.

En ese sentido, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que se debe restringir el tipo de sindicatos que pueden ejercer tales acciones judiciales, toda vez que, agregó, respecto de los sindicatos interempresas se han verificado una serie de prácticas abusivas con el objeto de afectar el normal funcionamiento de las empresas.

El Diputado señor Andrade advirtió que no se puede llegar a un estado de situación en que los trabajadores legítimamente sindicalizados se vean impedidos de ejercer sus derechos.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, precisó que la idea es ajustar la redacción con la finalidad de impedir que sindicatos interempresa que no cuenten como afiliados a trabajadores de las empresas involucradas en la materia regulada en este artículo también ejerzan acciones judiciales.

Sindicatos interempresa que cuenten como afiliados de las empresas sujetas a .

Puesto en votación el inciso quinto del artículo 507 que propone la indicación en estudio, fue aprobado, con modificaciones consistentes en agregar la categoría de los sindicatos interempresas, por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadores señora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte

Inciso sexto de la indicación número 5

Al iniciarse el análisis del inciso sexto del artículo 507 que propone la indicación en estudio, la Senadora señora Rincón explicó que ésta persigue establecer el plazo dentro del cual se pueden ejercer las acciones judiciales –previo al proceso de negociación colectiva o en el plazo de objeción de legalidad que establece el artículo 331 del Código del Trabajo- y los efectos que su interposición produce en la tramitación de tales procedimientos.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que la suspensión del proceso de negociación colectiva generaría una extensión excesiva del fuero que aplica respecto de los trabajadores que se encuentran negociando colectivamente.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, afirmó que, por otra parte, la suspensión del procedimiento de negociación colectiva generaría una serie de problemáticas. Al efecto, detalló que durante dicho período se puede producir un cambio en la propiedad de la administración de la empresa, se generaría una extensión excesiva del fuero laboral de los trabajadores que participan de dicho proceso, y se produciría una multiplicidad de organizaciones sindicales negociando en un mismo procedimiento.

Habida cuenta de ello, sostuvo que resulta necesario establecer un plazo, con anterioridad al inicio del procedimiento de negociación colectiva, que a partir del cual no pueden ser ejercidas las acciones que emanan de la indicación en estudio.

-Su resolución quedó pendiente en la primera etapa y luego se aprobó la indicación número 5 a) presentada en la segunda etapa, de manera que quedó rechazada.

Inciso séptimo de la indicación número 5

Este inciso establece la obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar al tribunal competente toda práctica que podría constituir simulación o subterfugio.

-Su resolución quedó pendiente en la primera etapa y luego se aprobó la indicación número 5 a) presentada en la segunda etapa, de manera que quedó rechazada.

Inciso octavo de la indicación número 5

El inciso octavo del artículo 507 propuesto en la indicación número 5, consigna que podrán hacerse parte en los juicios correspondientes, los trabajadores afectados, la o las organizaciones sindicales a que estén afiliados y la Inspección del Trabajo.

La Comisión acordó suprimir la frase que incluía a la Inspección del Trabajo.

-Puesto en votación el inciso octavo del artículo 507 que propone la indicación en estudio, fue aprobado, con modificaciones, por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadores señora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

Inciso noveno de la indicación número 5

Este inciso enumera el contenido de la parte resolutive de la sentencia.

-Su resolución quedó pendiente en la primera etapa y luego se aprobó la indicación número 5 a) presentada en la segunda etapa, de manera que quedó rechazada.

Inciso décimo de la indicación número 5

El inciso décimo del artículo 507 propuesto en la indicación, preceptúa que la sentencia definitiva ejecutoriada no obsta al derecho de los trabajadores a elegir libremente por mantener las organizaciones sindicales o constituir nuevas, o a negociar y celebrar instrumentos separadamente.

Puesto en votación el inciso décimo del artículo 507 que propone la indicación en estudio, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadores señora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

Inciso undécimo de la indicación número 5

Este inciso dispone que el plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos de este artículo 507 será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles, manteniendo el mismo plazo que contempla el actual artículo 507.

Puesto en votación el inciso undécimo del artículo 507 que propone la indicación en estudio, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadores señora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

Letra a) del artículo 2° aprobado en general

La **indicación número 7**, de S.E. el Presidente de la República, propone sustituirla por la siguiente: “a) Reemplázase en su inciso primero la frase “, cuyo reclamo se registrá por lo dispuesto en el artículo 474” por “cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Párrafo 3°, Capítulo II, Título I de este Libro”.”.

-Esta indicación fue rechazada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, como consecuencia de la aprobación del inciso cuarto de la indicación número 5.

Letra c) del artículo 2°

La **indicación número 8**, de S.E. el Presidente de la República, para reemplazarla por la siguiente:

“c) Sustitúyese su inciso segundo por el siguiente:

“El que utilice cualquier subterfugio, ocultando o disfrazando 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, quedará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales respecto de los trabajadores objeto del subterfugio, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de dichas identidades legales o razones sociales. Además, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 20 a 300 unidades tributarias mensuales, aumentándose en una unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción. Corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en los Párrafos 3° y 8°, Capítulo II, Título I de este Libro, el conocimiento y resolución de las causas a que dé lugar la aplicación de este inciso. Será obligación del tribunal que conozca del asunto requerir y ponderar, como medio de prueba esencial, el informe técnico de la comisión de expertos a que se refiere el citado Párrafo 8°, respecto de la existencia de un subterfugio.”.

-Esta indicación fue rechazada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, como consecuencia de la aprobación de los incisos segundo, tercero y cuarto de la indicación número 5.

INDICACIONES FORMULADAS A LA INDICACIÓN N° 8 DEL EJECUTIVO

La **indicación número 8 a)**, del Honorable Senador señor Larraín Fernández, y la **indicación número 8b)**, del Honorable Senador señor García-Huidobro, proponen intercalar en el inciso segundo, a continuación de la frase “que establece la ley o la convención”, la siguiente: “que cause perjuicio a sus trabajadores”.

-De conformidad con lo acordado por la Comisión, tal como consta en la página 3 de este segundo informe, no se pronunció sobre estas indicaciones al no estar formuladas al texto aprobado en general por la Sala del Senado.

Letra d) del artículo 2°

La **indicación número 9**, de S.E. el Presidente de la República, para eliminarla, modificándose los literales siguientes.

-Esta indicación resultó rechazada por haberse aprobado la indicación 3 g) en la segunda etapa de este informe.

Letra e) del artículo 2°

La **indicación número 10**, de S.E. el Presidente de la República, para sustituirla por la siguiente:

“d) Reemplázase, en su inciso tercero, la expresión “alteración realizada” por “ocultamiento, disfraz o engaño realizado”.”.

**-Esta indicación resultó rechazada por haberse aprobado la indicación 5 a) en la segunda etapa de este informe.
Letra f) del artículo 2°**

La **indicación número 11**, de S.E. el Presidente de la República, para eliminarla.

-Esta indicación resultó rechazada por haberse aprobado la indicación 5 a) en la segunda etapa de este informe.

Letra g) del artículo 2°

La **indicación número 12**, de S.E. el Presidente de la República, para reemplazarla por la siguiente:

“e) Reemplázase su inciso cuarto por el siguiente:

“Si la Inspección del Trabajo, actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, toma conocimiento de la existencia de indicios de infracción mediante simulación o subterfugio establecidas en los incisos primero y segundo de este artículo, deberá emitir un informe de fiscalización sobre los hechos constatados, poniéndolo a disposición de los trabajadores que lo requieran.”.”.

-Esta indicación resultó rechazada por haberse aprobado la indicación 5 a) en la segunda etapa de este informe.

Letra f), nueva (en el artículo 2°)

La **indicación número 13**, de S.E. el Presidente de la República, para incorporar la siguiente letra f), nueva:

“f) Elimínase su inciso final.”.

-Esta indicación resultó rechazada por haberse aprobado la indicación 5 a) en la segunda etapa de este informe.

ARTÍCULO 3°, nuevo

La **indicación número 14**, de S.E. el Presidente de la República, para incorporar el siguiente artículo 3°, nuevo:

“Artículo 3°.- Agrégase el siguiente Párrafo 8°, nuevo, al Capítulo II del Libro V del Código del Trabajo:

“Párrafo 8°

De las Reglas de Aplicación Especial y la Comisión de Expertos

Artículo 502 bis.- Las controversias a que dé lugar la aplicación del inciso tercero del artículo 3° y el subterfugio a que se refiere el artículo 507, se regirán por las normas establecidas en este Párrafo y en el Párrafo 3° de este Capítulo II, conforme las siguientes normas especiales:

1.- Las acciones judiciales podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas cuyos derechos laborales o previsionales hayan sido afectados.

Si las citadas acciones judiciales se notificaren válidamente previo al inicio de un proceso de negociación colectiva, los plazos de la negociación deberán suspenderse hasta la resolución de la controversia, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente al momento de la presentación de la respectiva demanda, salvo que las partes acordaren algo distinto.

2.- El juez de la causa, al conferir el traslado de la demanda, deberá ponerla en conocimiento de los trabajadores u organizaciones sindicales de las empresas demandadas. Dicha comunicación se efectuará de conformidad al mecanismo establecido en el artículo 439. Los trabajadores u organizaciones sindicales podrán intervenir en la causa de conformidad al artículo 22 del Código de Procedimiento Civil.

3.- Será obligación esencial del tribunal requerir el informe a la comisión de expertos a que se refiere el presente Párrafo, debiendo acompañar copia de la demanda y de la contestación, si correspondiere.

Este informe se sujetará a las reglas previstas para el informe de peritos en los artículos 453 N° 8 y 454 N° 7.

4.- Las partes estarán obligadas a colaborar con la comisión de expertos, debiendo aportar los antecedentes que esta entidad les requiera para evacuar su informe al tribunal. Cuando una parte no aportare total o parcialmente los antecedentes requeridos por la comisión que permitan verificar uno o más hechos, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimar dichos hechos como tácitamente admitidos.

El informe emitido por la comisión de expertos será gratuito para las partes, siendo de cargo fiscal los costos y honorarios que dicho informe irroque.

5.- En la sentencia definitiva que dicte el tribunal, será obligación esencial contener una ponderación del informe técnico emitido por la comisión de expertos.

Además, la sentencia definitiva deberá contener la individualización de empresas que constituyen un mismo empleador.

6.- La declaración por sentencia judicial que dos o más empresas constituyen un mismo empleador, afectará y se aplicará

también a los trabajadores de las respectivas empresas que no hayan suscrito la demanda.

En este caso, los trabajadores podrán presentar proyectos de contrato colectivo de conformidad a las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV.

7.- Si alguna empresa individualizada en la sentencia definitiva dejare de encontrarse con una o más de las condiciones descritas en el inciso tercero del artículo 3°, con posterioridad a la fecha de la sentencia definitiva, ello deberá declararse por el tribunal de conformidad con las mismas reglas indicadas en este artículo.

8.- El tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de la sentencia definitiva ejecutoriada.

Artículo 502 bis A.- Existirá una comisión de expertos compuesta por cinco miembros titulares y cinco miembros suplentes quienes estarán obligados a emitir informes técnicos sobre la concurrencia de las condiciones descritas en el inciso tercero del artículo 3°, o respecto de la existencia de un subterfugio de conformidad con el artículo 507, según corresponda.

Los integrantes de la comisión de expertos no tendrán carácter de personal de la Administración del Estado. No obstante, les serán aplicables las normas sobre responsabilidad administrativa y probidad contenidas en la ley N° 18.575 y las previstas en el Título V del Código Penal sobre delitos de los empleados públicos, considerándoseles, por consiguiente, comprendidos en el artículo 260 del referido Código para estos efectos. Corresponderá a la Subsecretaría del Trabajo o, en su caso, al Ministerio Público, ejercer la acción que corresponda según la naturaleza de la infracción.

Artículo 502 bis B.- La comisión de expertos estará integrada por los siguientes miembros titulares:

a) Tres profesionales con conocimiento en materias de organización industrial, gestión y administración de empresas, y que acrediten una destacada experiencia en el ejercicio de la actividad profesional de a lo menos seis años, quienes deberán estar en posesión de un título de una carrera profesional de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado, o reconocido por éste, o de un título de nivel equivalente en dichas áreas otorgado por una universidad extranjera.

b) Dos abogados con conocimiento en materias de organización industrial, gestión y administración de empresas, y que acrediten una destacada experiencia en el ejercicio de la actividad profesional de a lo menos seis años.

Por cada integrante titular, deberá designarse un miembro con el carácter de suplente, quien deberá cumplir con las mismas condiciones.

Artículo 502 bis C.- Los integrantes de la comisión permanecerán seis años en sus cargos, y no podrán ser designados por periodos sucesivos. Su renovación se efectuará parcialmente cada dos años de conformidad a lo que prescriba el reglamento a que se refiere el artículo 502 bis E.

Los integrantes de la comisión serán nombrados por el Presidente de la República, mediante decreto supremo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, correspondiendo al Consejo de Alta Dirección Pública proponerle una terna para cada integrante titular y cada integrante suplente.

Artículo 502 bis D.- La convocatoria al proceso de selección y proposición de las nóminas de los integrantes de la comisión, será realizada a través del Consejo de Alta Dirección Pública, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Dicho proceso, para los solos efectos de la convocatoria y selección de los postulantes, se regirá por las mismas reglas señaladas en el Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882, en lo que corresponda.

No podrán postular a la respectiva convocatoria:

- a) Jueces y funcionarios de tribunales creados por ley;
- b) Funcionarios de la administración del Estado o de las empresas o instituciones del Estado en que este tenga aportes, participación o representación, con excepción de quienes se encuentren en tal situación por el hecho de ser docente académico en una institución de educación superior;
- c) Funcionarios de la administración Municipal, incluyendo concejales, y
- d) Dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales.

Artículo 502 bis E.- No podrán participar en la emisión de un informe, los miembros de la comisión que se encuentren o se hubiesen encontrado en los doce meses anteriores al respectivo requerimiento del tribunal, en algunas de las siguientes situaciones:

- a) Desarrollar actividades que impliquen algún vínculo patrimonial con una o más empresas a las que se refiere el requerimiento, sea como director trabajador dependiente, asesor o prestador de servicios independiente, accionista, o titular de derechos en ellas o en sus matrices, filiales, o coligadas.
- b) Mantener alguna de las relaciones descritas en los artículos 96, 97, 98, 99 y 100 de la ley N° 18.045 con una o más identidades legales o razones sociales a cuyo respecto se refiera la demanda.

c) Desarrollar actividades que impliquen algún vínculo patrimonial con una o más de las organizaciones sindicales a que se refiere el requerimiento, sea como director, trabajador dependiente, asesor independiente o titular de derechos.

Artículo 502 bis F.- Será obligación de los miembros de la comisión informar de inmediato al presidente el o los hechos que signifiquen alguna de las inhabilidades o incompatibilidades descritas en los artículos 502 bis C y 502 bis E, absteniéndose en el acto de conocer del asunto. Además, los miembros de la comisión deberán dejar constancia, en el respectivo informe técnico que emitan, de la circunstancia de no encontrarse afectos a las inhabilidades o incompatibilidades establecidas en los artículos 502 bis E y 502 bis G. Sin perjuicio de ello, las partes interesadas en la respectiva controversia en que se requiera el informe técnico, podrán solicitar la declaración de inhabilitación o incompatibilidad directamente a la comisión. Al efecto, la comisión se pronunciará sin más trámite, de conformidad a las reglas que establezca el Reglamento a que se refiere el artículo 502 bis E.

La infracción a lo establecido en el inciso precedente, será sancionada con una multa, a beneficio fiscal, de 300 unidades tributarias mensuales. Además, el integrante de la comisión será removido de la misma y no podrá postular a un panel de similar naturaleza por un período de cinco años.

Asimismo, cualquiera de los miembros de la comisión de expertos que tome conocimiento de la infracción de lo dispuesto en este artículo, deberá ponerlo en conocimiento de la Subsecretaría del Trabajo.

De las infracciones a lo establecido en esta norma conocerán los juzgados de letras del domicilio del infractor con sujeción a las normas establecidas en el Párrafo 3° de este Capítulo.

Artículo 502 bis G.- Los tipos y periodicidad de las sesiones de la comisión, así como las modalidades de funcionamiento interno, régimen de suplencias los quórum de sesión y de acuerdo, las causales de cesación en el cargo, las normas relativas a la emisión y contenido de sus informes, así como el resto de los aspectos que se requieran para su organización, se regirá por un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Estas reglas deberán ser uniformes generales, no discriminatorias e impersonales, garantizando siempre la imparcialidad del contenido del informe técnico que deba ser remitido al tribunal.

Artículo 502 bis H.- La comisión de expertos tendrá su sede en la capital de la República.

Una vez constituida, la comisión de expertos elegirá de entre sus integrantes al miembro que la presidirá por los siguientes dos años, resultando electo quien obtenga la más alta mayoría absoluta.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría del Trabajo, deberá proveer la asistencia administrativa para funcionamiento de la comisión de expertos.

Los integrantes de la comisión percibirán una dieta de cargo fiscal en pesos, equivalente a 17 unidades tributarias mensuales por cada sesión a la que asistan, con un máximo de 136 unidades tributarias mensuales por cada mes calendario.

Artículo 502 bis I.- Serán causales de cesación en el cargo las que se pasan a señalar:

- a) Expiración del plazo por el que fue designado.
- b) Renuncia aceptada por el presidente de la comisión de expertos.
- c) Incapacidad legal sobreviniente.
- d) Muerte.
- e) Sobreviniencia de alguna causal de inhabilidad.
- f) Haber incurrido en alguna de las siguientes faltas a sus obligaciones como miembro de la comisión de expertos:
 - i. Negativa injustificada a participar en la emisión de los informes en la que fuere designado.
 - ii. No guardar la debida reserva respecto de la información recibida en el ejercicio de su cargo, que no haya sido divulgada oficialmente.

En caso que cesare alguno de los miembros de la comisión por cualquier causa, procederá la designación de un nuevo integrante mediante una proposición de una terna del Presidente de la República, sujeta al mismo procedimiento dispuesto en el artículo, por el período que restare al miembro que hubiere cesado.”.

Discusión de la indicación número 14, presentada por el Ejecutivo, cuya finalidad principal es la creación de una comisión de expertos

La Comisión, en sesión celebrada el 12 de septiembre de 2012, acordó por la unanimidad de sus integrantes, discutir y votar sin dilación la indicación número 14 en la sesión del día 3 de octubre de 2012.

En sesión celebrada el día 3 de octubre de 2012, al iniciarse el estudio de la indicación número 14, de S.E. el Presidente de la

República, el Subsecretario del Trabajo, señor Bruno Baranda, sostuvo que el propósito de incorporar un comisión o panel de expertos no se funda en una eventual desconfianza hacia la labor que desarrollan los tribunales con competencia en el ámbito laboral, sino que radica en la necesidad de incorporar conocimientos técnicos diversos que evalúen la concurrencia de una serie de elementos extrajurídicos, particularmente de aquellos relativos a estructuras económicas y organizacionales. En ese sentido, argumentó que, al establecerse los requisitos que deben operar para determinar que dos o más empresas constituyen un mismo empleador, se consideraron una serie de factores que requieren un análisis complementario de aquél que desarrollan los jueces en el ámbito propio de su competencia. En consecuencia, enfatizó que la aprobación del referido panel de expertos colaboraría con la administración de justicia, en los mismos términos en que opera tratándose del Consejo Nacional de Televisión o en materia de regulación eléctrica, en que, añadió, tales organismos han funcionado correctamente en la resolución de los conflictos que se someten a su conocimiento. Asimismo, detalló que la indicación propone establecer que dicha comisión opere durante la primera instancia de reclamación, cuya resolución puede ser recurrida ante la judicatura laboral correspondiente.

A continuación, enfatizó que la aprobación de la indicación en estudio puede constituir una herramienta en favor de los trabajadores al momento de analizar los requisitos que determinan que dos o más empresas constituyen un solo empleador. Reseñó que, a su vez, tales consideraciones han sido formuladas por una serie de organismos -como la Comisión Meller sobre Trabajo y Equidad y la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez-que proponen la creación de un panel de expertos compuesto por profesionales de diversas áreas.

- Puesta en votación la indicación número 14, de S.E. el Presidente de la República, se produjo un doble empate. En las dos oportunidades votaron a favor los Senadores señores Kuschel y Uriarte y en contra la Senadora señora Rincón y el Senador señor Muñoz Aburto y de conformidad con el acuerdo adoptado en sesión anterior de votar la indicación sin dilación se dio la proposición por desechada. Consecuentemente, con esta decisión se rechaza el inciso final contenido en la indicación número 3 presentada también por el Ejecutivo.

INDICACIONES FORMULADAS A LA INDICACIÓN N° 14 DEL EJECUTIVO

La **indicación número 14 a)**, del Honorable Senador Larraín Fernández, y la **indicación número 14 b)**, del Honorable Senador señor García Huidobro, proponen sustituir el artículo 502 bis por el siguiente:

“Artículo 502 bis.- Las controversias a que dé lugar la aplicación del inciso tercero del artículo 3° y del inciso segundo del artículo 507, se regirán por las normas establecidas en este Párrafo y en el Párrafo 3° de este Capítulo II, conforme las siguientes normas especiales:

1.- Las acciones judiciales podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas cuyos derechos laborales o previsionales hayan sido afectados.

Si las citadas acciones judiciales se notificaren válidamente previo al inicio de un proceso de negociación colectiva, los plazos de la negociación deberán suspenderse hasta la resolución de la controversia, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente al momento de la presentación de la respectiva demanda, salvo que las partes acordaren algo distinto.

2.- Para efectos de ejercer la acción señalada en el numeral anterior, deberá adjuntarse junto con la presentación de la demanda, el informe señalado en el artículo 502 bis A, en que se declare la concurrencia de las condiciones descritas en el inciso tercero del artículo 3°, o la existencia de un subterfugio de conformidad al artículo 507 respecto de los demandados, informe sin el cual, deberá ser declarada inadmisibile la demanda por el tribunal.

3.- El juez de la causa, al conferir el traslado de la demanda, deberá ponerla en conocimiento de los trabajadores u organizaciones sindicales de las empresas demandadas. Dicha comunicación se efectuará de conformidad al mecanismo establecido en el artículo 439. Los trabajadores u organizaciones sindicales podrán intervenir en la causa de conformidad al artículo 22 del Código de Procedimiento Civil.

4.- La sentencia definitiva que dicte el tribunal deberá contener la individualización de empresas que constituyen un mismo empleador.

5.- La declaración por sentencia judicial que dos o más empresas constituyen un mismo empleador, afectará y se aplicará también a los trabajadores de las respectivas empresas que no hayan suscrito la demanda.

En este caso, los trabajadores podrán presentar proyectos de contrato colectivo de conformidad a las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV.

6.- Si alguna empresa individualizada en la sentencia definitiva dejare de encontrarse con una o más de las condiciones descritas en el inciso tercero del artículo 3°, con posterioridad a la fecha de la sentencia definitiva, ello deberá declararse por el tribunal de conformidad con las mismas reglas indicadas en este artículo.

7.- El tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de la sentencia definitiva ejecutoriada.”.

-De conformidad con lo acordado por la Comisión, tal como consta en la página 3 de este segundo informe, no se pronunció sobre estas indicaciones al no estar formuladas al texto aprobado en general por la Sala del Senado.

La **indicación número 14 c)**, del Honorable Senador señor Larraín Fernández, y la **indicación número 14 d)**, del Honorable Senador señor García Huidobro, en subsidio de las indicaciones anteriores, proponen reemplazar, en el encabezado del artículo 502 bis, la frase “el subterfugio a que se refiere el” por “del inciso segundo del”.

-De conformidad con lo acordado por la Comisión, tal como consta en la página 3 de este segundo informe, no se pronunció sobre estas indicaciones al no estar formuladas al texto aprobado en general por la Sala del Senado.

La **indicación número 14 e)**, del Honorable Senador señor Larraín Fernández, y la **indicación número 14 f)**, del Honorable Senador señor García Huidobro, propone incorporar el siguiente artículo 502 bis B, nuevo:

“Artículo 502 bis B.- Las organizaciones sindicales o trabajadores cuyos derechos laborales o previsionales hayan sido afectados, podrán concurrir a la comisión de expertos con objeto que se emita un informe técnico de acuerdo a lo señalado en el artículo anterior respecto de las empresas correspondientes.

La comisión conocerá del requerimiento a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio debiendo evacuar su informe dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde el requerimiento, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del mismo.

Tanto los requirentes como las empresas respecto de las cuales se interpone el requerimiento estarán obligados a colaborar con la comisión de expertos, debiendo aportar los antecedentes que esta entidad les requiera para evacuar su informe. Cuando una de ellas no aportare total o parcialmente los antecedentes requeridos por la comisión que permitan verificar uno o más hechos, la comisión en su informe, podrá estimar dichos hechos como tácitamente admitidos.”.

-De conformidad con lo acordado por la Comisión, tal como consta en la página 3 de este segundo informe, no se pronunció sobre estas indicaciones al no estar formuladas al texto aprobado en general por la Sala del Senado.

La **indicación número 14 g)**, del Honorable Senador señor Larraín Fernández, y la **indicación número 14 h)**, del Honorable Senador señor García Huidobro, propone agregar al artículo 502 bis C el siguiente inciso tercero, nuevo:

“Los integrantes de la comisión se entenderán incluidos en el artículo 260 del Código Penal, y les será aplicable en su caso el artículo 246 del mismo cuerpo legal.”.

-De conformidad con lo acordado por la Comisión, tal como consta en la página 3 de este segundo informe, no se pronunció sobre estas indicaciones al no estar formuladas al texto aprobado en general por la Sala del Senado.

ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO, nuevo

La **indicación número 15**, de S.E. el Presidente de la República, para incorporar el siguiente artículo primero transitorio, nuevo:

“Artículo primero transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del tercer mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero, a partir de la publicación de este cuerpo legal, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social podrá dictar el reglamento a que alude el artículo 502 bis E, incorporado por esta ley, al Código del Trabajo. Asimismo, a partir de la publicación de esta ley podrá precederse a la convocatoria y proposición de las ternas de los integrantes de la comisión conforme a lo prescrito en esta normativa.”.

-Esta indicación resultó rechazada en conjunto con la indicación número 14.

ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO, nuevo

La **indicación número 16**, de S.E. el Presidente de la República, propone incorporar el siguiente artículo segundo transitorio, nuevo:

“Artículo segundo transitorio.- En el primer proceso de selección de miembros de la comisión de expertos, para proveer los cargos de la letra a) del artículo 502 bis B, incorporado por esta ley al Código del Trabajo, se elaborará una nómina de diez postulantes a miembro titular. Asimismo, se confeccionará una segunda nómina de diez postulantes para proveer los cargos de la letra b) del artículo 502 bis B, antes citado.

Quienes sean nombrados en el primer proceso de selección y a efectos de establecer la renovación por parcialidades, serán designados por los plazos que a continuación se indican:

a) Uno de los profesionales señalados en la letra a) y un abogado de los mencionados en la letra b) del artículo 502 bis B, incorporado por esta ley al Código del Trabajo, serán nombrados por el Presidente de la República en base a la nómina propuesta por el Consejo de Alta Dirección Pública, por seis años;

b) Uno de los profesionales señalados en la letra a) y un abogado de los mencionados en la letra b) del artículo 502 bis B,

incorporado por esta ley al Código del Trabajo, serán nombrados por el Presidente de la República en base a la nómina propuesta por el Consejo de Alta Dirección Pública, por cuatro años;

c) Uno de los profesionales señalados en la letra a) del artículo 502 bis B, incorporado por esta ley al Código del Trabajo, será nombrado por el Presidente de la República en base a la nómina propuesta por el Consejo de Alta Dirección Pública, por dos años.

En dicho proceso también deberán ser designados los suplentes de los miembros de la comisión, por los mismos plazos que correspondan a cada titular de conformidad al inciso anterior. Al efecto, se elaborará una nómina de diez candidatos suplentes.

En todos los casos, la duración de los respectivos nombramientos se contará desde que asuman sus cargos los miembros de la primera comisión de expertos, en conformidad a la presente ley.”.

-Esta indicación resultó rechazada en conjunto con la indicación número 14.

ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO, nuevo

La **indicación número 17**, de S.E. el Presidente de la República, propone incorporar el siguiente artículo tercero transitorio, nuevo:

“Artículo tercero transitorio.- El mayor gasto que represente la aplicación de la presente ley durante el primer año de su aplicación, se financiará con cargo al presupuesto vigente de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con los recursos que se traspasen de la Partida Presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público.”.

-Esta indicación resultó rechazada en conjunto con la indicación número 14.

SEGUNDA PARTE DEL INFORME

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 7 DE MAYO DE 2014

INTERVENCIÓN DE LA MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑORA JAVIERA BLANCO

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, explicó a la Comisión el contenido y el propósito que persiguen las indicaciones que, en el plazo correspondiente al 5 de mayo de 2014, el Ejecutivo presentó al proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, sostuvo que la iniciativa apunta a resolver una serie de problemáticas que, durante los últimos años, se han producido a raíz de la vulneración de derechos laborales como consecuencia de la división o fragmentación de un empleador en varias empresas o razones sociales. A raíz de ello, indicó que se han promovido una serie de instancias de diálogo entre organizaciones de trabajadores y empleadores, cuyas conclusiones han sido consideradas en el texto de las indicaciones que presentó ante la Comisión.

En ese sentido, explicó que, actualmente, es posible constatar que la organización productiva se encuentra atomizada a raíz de consideraciones de índole comercial o de eficiencia de los procesos al interior de las empresas. Con todo, dicha circunstancia, enfatizó, no debe producir una afectación o restricción al ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores.

En consecuencia, manifestó que las indicaciones que ha presentado el Ejecutivo no pretenden afectar la libertad de las empresas para organizar sus sistemas productivos desde el punto de vista comercial o jurídico, sino apuntan a evitar que, como consecuencia del ejercicio de dicha prerrogativa, puedan vulnerarse los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Enseguida, detalló que, en los términos en que actualmente prescribe el artículo 3° del Código del Trabajo, las empresas pueden adoptar diversas formas de organización mediante distintas razones sociales, bajo una individualidad legal determinada, con el propósito de mejorar su funcionamiento y organización. Sin embargo, reseñó, dicho mecanismo es utilizado, en ocasiones, para eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales, particularmente en lo relativo al pago de gratificaciones, el derecho a sala cuna, la sucesiva suscripción de contratos de trabajo a plazo fijo y la evasión del cumplimiento de sentencias judiciales condenatorias, al existir dispersión de los patrimonios sociales.

En ese contexto, reiteró que las indicaciones presentadas por el Ejecutivo pretenden asegurar la negociación colectiva de los trabajadores con su empleador, con total independencia de la organización o forma jurídica que éste adopte para desarrollar sus actividades. Con dicho propósito, agregó, se han considerado, en primer lugar, los objetivos que persigue el proyecto de ley en estudio, el documento denominado “Declaración de Voluntades” -suscrito por la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación para la Producción y el Comercio en enero de 2012, cuyo texto se acompaña en un anexo al original de este informe-, y

la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia que, recientemente, se han pronunciado sobre la materia.

En efecto, explicó que la indicación 3g) propone introducir cinco incisos al artículo 3° del Código del Trabajo, con la finalidad de establecer los requisitos que deben concurrir para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador; especificar los efectos que dicha declaración genera en materia del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales; fijar la competencia judicial para el conocimiento y fallo de las acciones presentadas por los trabajadores, y regular las consecuencias que, en materia de sindicalización y negociación colectiva, derivan de la sentencia pronunciada por los tribunales de justicia.

Dicha regulación, reiteró, pretende proteger el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores sin modificar sustancialmente el concepto de empresa, con el objetivo de evitar los efectos que una artificiosa organización empresarial puede producir para el ejercicio los derechos laborales.

En efecto, sostuvo que el inciso cuarto que la indicación 3g) pretende incorporar al artículo 3° del Código del Trabajo contiene los requisitos que deben concurrir para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

En ese sentido, explicó que el principal requisito que debe acreditarse dice relación con la dirección laboral común que debe existir al interior de las empresas, esto es, debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica.

En la misma línea, detalló que el concepto de dirección laboral común, que se constituye por el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse armónicamente con el vínculo de subordinación y dependencia, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador.

Enseguida, afirmó que, junto con el elemento relativo a la dirección laboral común, debe concurrir, al mismo tiempo, algunos de los requisitos que, con un carácter indiciario y no taxativo, especifica la indicación 3g), entre los que se encuentra la necesaria complementariedad de los productos o servicios que se elaboren o presten o la existencia de un controlador común.

Asimismo, manifestó que el sólo vínculo de propiedad de las empresas no configura por sí solo alguno de los requisitos o condiciones reseñadas precedentemente, en los términos que se contiene en el inciso quinto que se propone agregar al artículo 3° del Código del Trabajo. De ello deriva, agregó, la relevancia que adquiere el elemento relativo a la dirección laboral común al interior de la empresa.

Respecto del ejercicio de la acción declaratoria destinada a establecer que dos o más empresas forman un solo empleador, y el procedimiento aplicable en su caso, explicó que las modificaciones que se proponen a los artículos 3º y 507 del Código del Trabajo –en los términos que se consigna en las indicaciones 3g) y 5a)- establecen la competencia del Juez del Trabajo, el que deberá conocer y fallar el asunto sometido a su conocimiento en conformidad al procedimiento laboral de aplicación general, previo informe de la Dirección del Trabajo.

Por otra parte, detalló que la acción podrá ser ejercida en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva reglada, toda vez que el inicio de dicho procedimiento determina a las partes que pueden intervenir en aquél, sin perjuicio del derecho de aquellos trabajadores que no hubieren participado de la negociación colectiva para iniciar un nuevo procedimiento respecto del empleador común.

Asimismo, indicó que la acción declaratoria tampoco podrá ser ejercida cuando el procedimiento judicial que genera excede la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo de trabajo, en cuyo caso los plazos y efectos del proceso negociador quedarán suspendidos, en tanto se resuelva la acción respectiva. En dicha hipótesis, agregó, el instrumento colectivo vigente se entenderá prorrogado para todos los efectos legales, hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal.

En relación a los efectos de la sentencia pronunciada en conformidad al procedimiento reseñado precedentemente, señaló que la indicación 3g) establece la responsabilidad solidaria de las empresas por el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos. Dicha disposición, añadió, permitirá facilitar el cumplimiento de las sentencias por parte de los trabajadores que hubieren obtenido una sentencia favorable.

En lo tocante a la constitución y funcionamiento de organizaciones sindicales en aquellas empresas que hubieren sido declaradas como un solo empleador, manifestó que dicha indicación permite que los trabajadores puedan constituir uno o más sindicatos o mantener sus organizaciones existentes, pudiendo, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador o con cada una de ellas.

Respecto de los sindicatos interempresas, afirmó que aquellos que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hubieren sido declaradas como un solo empleador, podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos, en cuyo caso la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas aplicables a la negociación colectiva reglada.

Acerca del contenido de la parte resolutive de la sentencia dictada por el Juez del Trabajo, explicó que la indicación 5a)

establece que deberá señalarse la individualización de todas las empresas que constituyen un empleador, la indicación de las medidas que deberá adoptar para materializar tal calidad y cumplir las obligaciones laborales y previsionales, junto al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de sus trabajadores. Dicha obligación deberá ser cumplida bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

Asimismo, la sentencia deberá indicar si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio mediante el ocultamiento, disfraz o alteración de su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, en cuyo caso deberá señalarse las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales.

Finalmente, reiteró que las propuestas que el Ejecutivo presentó ante la Comisión apuntan a corregir las problemáticas que han derivado de la aplicación del artículo 3° del Código del Trabajo, particularmente de aquellas disposiciones que establecen el concepto de empresa. En efecto, sostuvo que, mediante dichas propuestas, se tutela el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, con especial énfasis en la negociación colectiva interempresa, y se permite, al mismo tiempo, la organización empresarial bajo distintas razones sociales.

INTERVENCIÓN DE LA PRESIDENTA DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES, SEÑORA BÁRBARA FIGUEROA

La Presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Bárbara Figueroa, expuso ante la Comisión las observaciones de dicha entidad respecto de las indicaciones presentadas a la iniciativa en estudio.

En primer lugar, sostuvo que, actualmente, existe consenso entre las organizaciones sindicales y sectores empresariales respecto de la necesidad de resolver las problemáticas derivadas del uso malicioso de múltiples razones sociales.

En ese contexto, puntualizó que, aun cuando dicha problemática ha sido objeto de debate al interior de las organizaciones sindicales, durante los últimos años ha sido abordado por los tribunales superiores de justicia, lo que da cuenta de la necesidad de introducir las modificaciones legales que permitan resolver, de modo permanente, la situación derivada del uso de múltiples razones sociales.

Enseguida, precisó que el estudio del concepto de empresa debe enmarcarse en un proceso de análisis general a la normativa contenida en el Código del Trabajo con miras a evaluar la pertinencia de eliminar dicho concepto, habida cuenta de los efectos que ha generado a raíz

de la vulneración de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

En efecto, agregó, el uso de múltiples razones sociales ha afectado el ejercicio de la negociación colectiva, el derecho a sala cuna y el acceso a planes de capacitación y seguridad laboral, al evitar la formación del Comité Bipartito de Capacitación –el que sólo puede constituirse en aquellas empresas con más de quince trabajadores-, y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad –que exigen más de veinticinco trabajadores-.

En consecuencia, reiteró que el debate sobre la problemática del multirut no radica únicamente en los efectos que su utilización produce en la negociación colectiva, sino que permite analizar el sistema laboral vigente en nuestro país.

De tal modo, la Presidenta de la CUT, señora Bárbara Figueroa señaló que el 60% de los empleadores en Chile, según datos oficiales de la Encuesta Laboral ENCLA, reconoce tener participación en más de una empresa. En la gran empresa la cifra alcanza al 78%, en la mediana empresa el 76%, en la pequeña empresa el 60% y en la micro empresa el 52%, todo lo cual implica una diversidad de RUT asociados.

Aseveró que esta información es relevante no sólo respecto del debate del multirut, sino que también para el análisis del proyecto de reforma tributaria.

Continuó explicando que de los porcentajes antes mencionados, el 3,6% de los empleadores reconocen utilizar la figura del multirut, pero de ese total un 7,9% está radicado en la gran empresa, en la pequeña empresa un 4,5%, en la mediana empresa un 2,9% y en la micro empresa un 2,1%, de manera que la gran empresa continúa siendo la que concentra el sistema del multirut. En números significa que del total de empresas del país, 2.706 ocupan la figura del multirut y de éstas 311 son grandes empresas.

En consecuencia, precisó, si se efectuara un cruce de datos del universo de trabajadores comprendidos en estas cifras, lo más probable es que se concluya que un número muy significativo de ellos se ve afectado por la figura del multirut.

Indicó que las mayores áreas donde se concentra el uso del multirut son la de servicios sociales y de salud, la manufactura y el transporte, es decir, se trata de sectores no menores para los efectos del desarrollo de políticas públicas, de la empresa nacional y de las condiciones de comunicación por medio del transporte. Esta información, expresó, tiene un valor significativo, porque ya no se está hablando sólo del “retail” y respecto del ámbito del transporte, específicamente del Transantiago, lo que subyace implica múltiples sindicatos lo que hace muy engorroso los procesos de negociación colectiva en el sector y, además, la presencia de múltiples operadores con diversos RUT.

Añadió que una de las más grandes empresas del “retail” que continúa operando con el multirut, porque las demás han ido perdiendo los juicios, es Falabella.

En otras áreas, señaló, como la agrícola, la construcción y la pesca es muy menor el nivel de constitución del multirut, debido a que la organización sindical es muy precaria o que lisa y llanamente el Código del Trabajo no les reconoce para conformarse. En resumen, son sectores muy golpeados. A contrario sensu, en otras áreas como la minería no se recurre al multirut por la fuerza de sus organizaciones sindicales.

Todos estos elementos, manifestó, son relevantes al momento de realizar el debate, ya que no basta con declaraciones de buenos principios y su importancia radica en que clarifica el universo de trabajadores afectados por el multirut como también -en el evento de resolver dicho subterfugio por la vía de la institucionalidad política- se estaría dando un espaldarazo a lo que ya se ha obtenido en tribunales, resultado que en todo caso no tiene una larga data de juicios. Por lo tanto, puntualizó, le da más valor a lo que las Senadoras y Senadores puedan terminar resolviendo, esto es, un Poder Legislativo que se adelanta a lo que en la actualidad se está expresando en los tribunales. Aseveró que es una gran responsabilidad, es un gran desafío país poder avanzar en esta materia, porque así se puede poner término a una práctica que sancionada desde la institucionalidad política no derive necesariamente en juicios laborales.

La Presidenta de la CUT, señora Bárbara Figueroa, agregó que si la entidad que representa quisiera avanzar en el marco del desafío que se ha propuesto, que es la nueva institucionalidad laboral, evidentemente que la demanda debiera ser terminar con el concepto de empresa, pero la CUT parte de la base que para que el debate sobre una nueva institucionalidad laboral se dé con todos los requerimientos, se necesita avanzar en estas pequeñas medidas y, por eso, la CUT valora la indicación del Ejecutivo, aunque también pueden perfeccionarse algunos elementos.

Aseveró que, en todo caso, no avanzar con lo propuesto en la indicación va a hacer mucho más dificultoso poder avanzar en las grandes reformas estructurales; sería muy simple para la CUT decir que se elimine el concepto de empresa –continuó- y poder dormir tranquilos, pero si se realiza ese debate hoy día no se va a resolver nada y tendremos multirut para rato y se va a tener que esperar décadas hasta tener igualdad de condiciones y equiparada la cancha entre trabajadores y empleadores para poder tener efectivamente un nuevo Código del Trabajo y ahí eliminar el concepto de empresa. Enfatizó que eso es engorroso y no es lo que quiere la CUT, porque no se quiere seguir sometiendo a los trabajadores que representa dicha entidad y también a aquellos que no pertenecen a su organización a una práctica abusiva por el solo hecho de cuidar una posición de principios y en ese marco la CUT saluda la indicación presentada por el Ejecutivo y la respalda.

Agregó que sin duda se presentan elementos perfectibles, tal es el caso de los ejemplos que se consideran en el primer

inciso propuesto –similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común-. Al respecto, opinó que podría considerarse una redacción que no especifique ejemplos, porque podrían entorpecer el debate en los juicios laborales y que apunte a decir “cuando concurren los elementos necesarios para configurar al empleador laboral común”.

Si lo expresado anteriormente no fuera posible, reiteró el valor de la indicación, ya que va al fondo del problema, esto es, dilucidar dónde está el empleador real, no el dueño de la empresa, sino quién es el empleador real del trabajador y por esa vía fortalecer los canales de comunicación y sacarse el peso de negociaciones colectivas muy engorrosas. A su vez, la indicación impone un desafío al movimiento sindical, ya que al establecer la obligatoriedad de los empleadores de tener que entenderse con la diversidad de sindicatos, obliga a constituir un nivel de comprensión sindical del avance de esta propuesta del Ejecutivo que posibilite que la organización sindical se ponga a disposición de fortalecer procesos de negociación colectiva más efectivos y no hacerlos más complejos por la vía de las negociaciones a nivel de los sindicatos de empresas.

En ese marco, expresó que la CUT reconocía que mediante la indicación del Gobierno se estaba poniendo término a la práctica abusiva del multirut, por lo que si bien se estimaba que podría efectuarse una corrección a la redacción, tampoco tiene un carácter fundamental, de modo que la CUT opina que están dadas todas las condiciones que resguardan los derechos laborales. El resto del debate sobre la nueva institucionalidad, aseguró, se dará en su momento, porque hoy se discute una materia acotada en que clara y nítidamente se consagran las responsabilidades y por ello la CUT apoya la indicación formulada por el Ejecutivo.

INTERVENCIÓN DEL GERENTE GENERAL DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO, SEÑOR FERNANDO ALVEAR

El Gerente General de la CPC, señor Fernando Alvear manifestó que el proyecto sobre el mutirut ha sido objeto de un lato estudio y análisis legislativo, académico y político, lo que ha constituido un valioso aporte para el diálogo que a lo largo de los últimos años han venido desarrollando los actores sociales del mundo del trabajo. En particular, durante los años 2011 y 2012 parte importante del tiempo que la CUT y la CPC dedicaron al análisis de los principales problemas que afectan o pueden llegar a afectar a los trabajadores en sus derechos colectivos e individuales, producto de algunas formas de organización de las empresas, tuvo que ver con los multirut.

Aseveró que lo realmente importante es que la CUT y la CPC fueron capaces de construir una propuesta que recoge los criterios de los tribunales y de la Dirección del Trabajo, protegiendo los derechos de los trabajadores sin afectar la facultad de dirección del empleador.

Prosiguió diciendo que una vez concluida la etapa del trabajo bipartito de trabajadores y empleadores que se plasmó en un documento titulado “Declaración de Voluntades CPC-CUT”, de enero del año 2012, se ha continuado dialogando de manera continua en la búsqueda de nuevos puntos de encuentro, reforzando las confianzas generadas.

Agregó que la indicación del Ejecutivo contempla en lo esencial el espíritu de las soluciones conversadas con los trabajadores, en cuanto procura equilibrar los legítimos derechos de los trabajadores con la también legítima potestad de dirección del empleador.

Sin embargo, indicó, existen algunas precisiones que es muy importante que sean incorporadas para clarificar más el ámbito de la propuesta legislativa. Ellas son las siguientes:

-Número 1), letra a) del artículo 1º. Al establecer que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales cuando tengan una dirección laboral común y concurren a su respecto condiciones tales como... se está estableciendo una suerte de enunciación indicativa para el juez, pero también un espacio que puede dar lugar a un sinnúmero de interpretaciones, lo que no ofrece ningún tipo de certeza jurídica en una materia tan delicada, en especial si se considera que estamos frente a una situación que bajo las reglas del procedimiento laboral vigente será zanjada en una única instancia sin acceso a un recurso de apelación.

La CPC propone establecer que las condiciones que deben concurrir con la dirección laboral común para que el juez pueda calificar que está frente a un mismo empleador deben hacerlo de manera copulativa.

Luego, el Gerente General de la CPC, señor Fernando Alvear, se refirió a la condición que debe concurrir con la dirección laboral común para que el juez pueda calificar que está frente a un mismo empleador –“la necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten” y opinó que por tratarse de una definición que no es jurídica puede dar lugar a múltiples interpretaciones y no contribuir con la certeza jurídica deseada.

La CPC propone precisar de la siguiente manera: “se trata de aquellos productos o servicios que no tienen autonomía respecto de otro y que no pueden subsistir por sí mismos”.

Seguidamente, el representante de la CPC manifestó que en consideración a la especial importancia que la presente calificación del juez de letras del trabajo reviste para las relaciones laborales y, en consideración a que la última reforma del procedimiento laboral prácticamente suprimió el recurso de apelación, sería muy importante contar con una instancia judicial excepcional que pudiera hacer las veces de apelación cuando la o las empresas que han sido calificadas como una para efectos laborales no estén de acuerdo con dicha calificación y cuenten con

argumentos sólidos que justifiquen su posición basadas, por ejemplo, en sus distintos modelos de negocio.

La CPC propone prever un recurso especial, semejante al de la apelación, frente a la sentencia del juez de letras del trabajo que califique que dos o más empresas son un mismo empleador para efectos laborales. Este recurso contribuiría a otorgar más seguridad jurídica y no dilataría en exceso el procedimiento laboral que hoy es reconocido por todos como muy expedito. Eventualmente y para mayor garantía de los trabajadores podría considerarse el establecimiento de una sanción de multa en caso de que la interposición del recurso sea manifiestamente dilatoria y carente de fundamentos técnicos.

-Número 3) del artículo 2°. Dicho número señala, en el inciso final, que “las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo”. El Secretario General de la CPC observó que se estaría previendo una suerte de sanción imprescriptible, lo que no es coherente con la regla general que en materia de sanciones establecen las leyes vigentes, incluido el Código del Trabajo.

La CPC propone establecer un plazo de prescripción razonable, para lo cual podría estimarse la indicación que presentó el ex Senador Pedro Muñoz Aburto el año 2012 que señala: “El plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos a que se refieren los incisos precedentes, será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles.”.

Finalmente, el representante de la CPC expresó el anhelo que la votación definitiva considere los puntos de vista abordados y expuestos por los actores sociales del mundo del trabajo en la Declaración de Voluntades CPC-CUT de enero de 2012, porque sería un gran impulso para el trabajo conjunto que se continúa desarrollando y aumentaría la confianza mutua en la capacidad que las dos partes tienen de construir juntos soluciones a las situaciones laborales que se generan en el día a día de las empresas.

Consultas

El Senador señor Larraín quiso saber si la indicación formulada por el Ejecutivo es un reflejo del acuerdo CUT-CPC del año 2012.

La Senadora señora Goic manifestó que valoraba el esfuerzo realizado tanto por el Ejecutivo como por la CUT y la CPC, que iba en la línea de fortalecer los derechos colectivos. Consultó a la Ministra del Trabajo y Previsión Social acerca de la capacidad técnica y humana de la Dirección del Trabajo para poder abordar la nueva obligación que se establece en la indicación.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, explicó que la indicación del Ejecutivo da cuenta de las voluntades conjuntas de la CUT y de la CPC, reflejadas en el acuerdo del año 2012, esto es, incorporar un inciso que busca eliminar las consecuencias abusivas y muchas veces dolosas referidas a la figura del multirut.

Agregó que la libertad que tiene hoy día el empleador de poder estructurar su unidad económica en diferentes razones sociales va a seguir existiendo y lo que cambia es poner atajo a las afectaciones negativas de los derechos de los trabajadores, espíritu que ilustró al acuerdo de voluntades de la CUT-CPC y que se plasma en la indicación.

Además, expresó, la indicación se hace cargo – conforme al acuerdo CUT-CTC- de la inclusión del término dirección laboral común, elemento gravitante en la identificación del empleador real común, que deviene de la práctica jurídica de los tribunales del trabajo.

Continuó diciendo que el Ejecutivo optó por establecer el ejercicio directo de la acción ante los tribunales laborales, con la finalidad de darle robustez a la declaración que se hace respecto de reconocimiento de trabajadores y de las empresas que constituyen la figura del multirut, porque de ello devienen consecuencias laborales y previsionales que es del todo pertinente dejarlas establecidas en una sentencia. En cuanto a la Dirección del Trabajo, indicó que tendrá un rol de informar, de manera obligada, al juez que se lo solicite. Para ello se ha previsto la creación de una unidad especial dentro de esta entidad que se abocará a la elaboración de informes que serán solicitados por los jueces.

El Senador señor Larraín manifestó que parte de la discusión de fondo sobre la indicación del Ejecutivo es la búsqueda de un concepto que permita evitar los abusos que se han cometido y que lamentablemente han sido muchos, los que no se han podido controlar en forma efectiva. Advirtió sobre la diferencia que se observa entre la redacción que propone la indicación y el acuerdo que plantea la voluntad de la CUT-CPC, en relación a que los requisitos definidos por la CUT-CPC son de carácter copulativo, porque la Ministra del Trabajo y Previsión Social señaló que son elementos de guía y además podrían ser uno u otro. Aseveró que dilucidar esta discordancia es de importancia, ya que cuando no existe la precisión legislativa se abre la puerta de la decisión jurisprudencial y los tribunales pueden generar fallos muy distintos entre sí y, en consecuencia, no tener claridad respecto de cuándo se está frente a una empresa que está utilizando el multirut en forma inadecuada y cuándo lo está haciendo correctamente.

A continuación, solicitó que se precisara el término “dirección laboral común”, porque al parecer la doctrina de la Dirección del Trabajo la entiende así cuando existe en las empresas un departamento de recursos humanos o un departamento laboral, materia que debe analizarse con cuidado, puesto que a una empresa que utiliza el multirut le cuesta bien poco crear dichos departamentos. Recalcó que la expresión “dirección laboral común” es el elemento gravitante de la indicación.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, aclaró que los requisitos no son copulativos y lo esencial y definitivo que siempre debe estar es la identificación de la dirección laboral común, cuyo concepto dice relación con el vínculo de subordinación, con quien manda o dirige una unidad económica y toma decisiones de contratación y despido.

Subrayó que la inclusión de los elementos meramente indicativos –similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios o la existencia entre ellas de un controlador común– tiene su razón de ser en que el juez podría tener a la vista éstos u otros para generar la convicción.

El Senador señor Allamand sostuvo que la indicación del Ejecutivo, el acuerdo de la CUT-CPC y las demás indicaciones presentadas por parlamentarios están creando un espacio favorable para una gran señal, un acuerdo legislativo inédito, luego del tiempo transcurrido respecto de un tema tan polémico, de modo de terminar con una práctica abusiva.

Hizo mención de la diferencia que se observa entre el acuerdo de voluntades CUT-CPC y el programa de gobierno de la Presidenta Bachelet y la indicación formulada por el Ejecutivo, porque en los dos primeros se habla de requisitos copulativos expresos y en la indicación existe un requisito ineludible –la dirección laboral común– al que el magistrado le debe agregar otros elementos. Requirió una explicación sobre la materia.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, explicó que al existir un camino recorrido mediante la práctica judicial, el Ejecutivo no quiso innovar con conceptos o figuras nuevas que pudieran generar un espacio de duda o de confusión, por lo que luego de un sondeo y la realización de conversaciones con jueces laborales la decisión adoptada fue dejar la posibilidad abierta a que el requisito taxativo de la dirección laboral común pueda ser complementado o más claramente se le agreguen elementos que contribuyan a fortalecer la convicción de esta dirección laboral común. Esa amplitud de criterios y libertad que tiene en la actualidad el juez no se la quería limitar.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, añadió que una modificación del Código del Trabajo debe guardar simetría tanto con las normas como con los principios que lo inspiran, siendo dominante el denominado principio de primacía de la realidad. Es así que los jueces manejan un catálogo con 25 o más materias que verifican en cada caso y puede hacerles sentido, por ejemplo, que todos los trabajadores de los diferentes RUT se encuentren en un mismo establecimiento o que todos ocupen el mismo uniforme.

AUDIENCIA EFECTUADA EN SESIÓN DE 12 DE MAYO DE 2014

La Comisión recibió en audiencia a profesores de Derecho del Trabajo, a representantes del Instituto Libertad y Desarrollo y a distintos representantes de organizaciones sindicales, quienes expusieron acerca de las nuevas indicaciones presentadas al proyecto en análisis, con especial énfasis respecto de la indicación formulada por el Ejecutivo.

INTERVENCIÓN DEL PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO, SEÑOR SERGIO GAMONAL CONTRERAS

El profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Adolfo Ibáñez, señor Sergio Gamonal Contreras, expuso ante la Comisión sus observaciones respecto de las indicaciones presentadas por el Ejecutivo en el plazo correspondiente al 5 de mayo de 2014.

Con dicha finalidad, abordó la problemática que deriva del fraccionamiento de un empleador en varias empresas o razones sociales, reseñó los objetivos del proyecto de ley en estudio y analizó las implicancias que derivarían de la aprobación de las indicaciones que se han sometido a la consideración de la Comisión.

En primer lugar, en lo relativo a la regulación vigente sobre la organización empresarial y sus consecuencias para los derechos de los trabajadores, explicó que el Código del Trabajo contiene, en su artículo 3°, la definición de empleador y de empresa.

La primera de ellas -esto es, la definición de empleador- resulta ser una noción estándar dentro del derecho del trabajo, toda vez que se encuentra comprendida en la totalidad de los ordenamientos jurídicos laborales. De ese modo, agregó, siempre que un trabajador presta servicios personales bajo un vínculo de subordinación y dependencia encuentra, como contraparte de la relación laboral, a un empleador.

Con todo, aseveró que la definición de empresa - que, como se ha señalado, consta en el artículo 3° del Código del Trabajo- no existe en la generalidad de la legislación laboral a nivel comparado y, dentro del ordenamiento jurídico nacional, sólo opera en el ámbito del derecho del trabajo, toda vez que no consta una disposición similar en el derecho tributario o comercial.

En ese orden de ideas, explicó que la aplicación del concepto de empresa ha generado una serie de problemáticas derivadas del tenor de la parte final del artículo 3° del Código del Trabajo, toda vez que la define como una organización dotada de una individualidad legal determinada.

Dicha regulación, añadió, ha permitido el establecimiento de una multiplicidad de razones sociales cuyo propósito es encubrir la existencia de una empresa, dificultándose, de ese modo, el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, aun cuando resulta aplicable el artículo 507 del Código del Trabajo, que sanciona al empleador que hubiere utilizado cualquier subterfugio con la finalidad de ocultar, disfrazar o alterar su individualización o patrimonio.

En efecto, afirmó que la aplicación de dicha sanción no ha impedido la existencia de diversas razones sociales destinadas a fraccionar artificialmente a una empresa. En ese contexto, aseveró que la jurisprudencia judicial ha aplicado el principio de la primacía de la realidad, esto es, ha atendido a la forma en que ésta se organiza en la práctica con preeminencia al modo en que se constituye desde el punto de vista legal o formal.

En este contexto, agregó que la iniciativa legal en estudio pretende resolver las problemáticas que el concepto de empresa ha generado para el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Con dicha finalidad, añadió, la indicación 3g) propone el establecimiento de una serie de requisitos o elementos indiciarios que permitan determinar aquellos casos en que varias empresas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Con todo, sostuvo que dicha propuesta no resuelve las consecuencias que derivan de la aplicación del concepto de empresa, toda vez que introduce nuevos requisitos para establecer que dos o más de ellas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

En efecto, agregó, la indicación 3g) propone que debe existir una dirección laboral común, junto a diversas condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que se elaboren o presten o la existencia de un controlador común. Tal regulación, enfatizó, puede afectar la debida flexibilidad que el juez del trabajo utiliza al ponderar el principio de la primacía de la realidad.

En consecuencia, afirmó que, con miras a resolver adecuadamente dicha problemática, resulta adecuado derogar el concepto de empresa vigente. De ese modo, aseveró, para resguardar el ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos, debe atenderse al concepto de empleador, esto es, a la noción más propia y característica del derecho del trabajo.

Sin embargo, sostuvo que, en el evento que se optare por reformar el concepto de empresa, debe eliminarse la referencia que el artículo 3° del Código del Trabajo contiene respecto de la individualidad legal determinada, toda vez que dicha disposición ha permitido su fragmentación artificial, afectándose, en consecuencia, el ejercicio de los derechos laborales.

En ese sentido, señaló que, tras la discusión de los elementos que configuran el concepto de empresa, subyace el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, toda vez que la división artificial de aquella en varias razones sociales apunta a desarticular el diálogo entre empleadores y trabajadores.

En consecuencia, sostuvo que, habida cuenta del escaso número de organizaciones de trabajadores que negocian colectivamente, y sin perjuicio del análisis de la derogación o modificación del concepto de empresa vigente, resulta pertinente revisar la generalidad de las disposiciones sobre derecho colectivo del trabajo, particularmente en lo relativo a la negociación colectiva por área y ejercicio del derecho a huelga. De ese modo, agregó, la modificación de dicha normativa podría generar un mejoramiento de los índices de diálogo social, en los términos que propone la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Agregó que Chile es uno de los países con los estándares más bajos de Occidente en materia de huelga, sólo comparable con países dictatoriales o algunos países de África o China, toda vez que los límites al derecho de huelga afectan directamente la libertad de los trabajadores dentro de la empresa. Por ejemplo, señaló que la huelga por falta de condiciones de seguridad no está contemplada en el Código del Trabajo chileno, siendo que es ampliamente reconocida en derecho comparado.

Finalmente, manifestó que la reforma de fondo que se requiere es adoptar los estándares de negociación y huelga que rigen en los países capitalistas a los cuales nuestro país intenta parecerse, como Alemania, Gran Bretaña o Estados Unidos. De ese modo, aseveró, acciones fraudulentas como la del multirrut no podrán repetirse nuevamente.

PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO, SEÑOR CÉSAR TOLEDO

El profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Central y de la Universidad Diego Portales, señor César Toledo, expuso ante la Comisión respecto del tenor de las indicaciones presentadas a la iniciativa legal en estudio.

En primer lugar, explicó que el concepto de empresa que consagra el artículo 3° del Código del Trabajo fue incorporado a dicho cuerpo normativo mediante la ley N° 18.018, de 1981, con el propósito de limitar la negociación colectiva más allá de la empresa en que el trabajador presta servicios. En consecuencia, sostuvo que si la finalidad de la iniciativa radica en ampliar el margen de los derechos colectivos de trabajo, la fórmula contenida en la iniciativa no permitiría cumplir con dicho propósito.

En efecto, enfatizó que, con miras a garantizar la negociación colectiva y los derechos individuales de los trabajadores, deben ser modificadas las normas sobre organizaciones sindicales, negociación colectiva, derecho a huelga y sistema de gratificaciones, toda vez que la sola

modificación del artículo 3° del Código del Trabajo no produciría ningún efecto en esa materia.

Por otra parte, aseveró que el establecimiento de requisitos para establecer que dos o más empresas constituyen un solo empleador para efectos laborales -sobre todo en aquellos casos en que se trata de elementos indiciarios con ciertos grados de vaguedad o imprecisión- incentivarán la utilización de prácticas artificiosas destinadas a eludir la aplicación de dichos requisitos.

En consecuencia, afirmó que debe atenderse, preferentemente, a las disposiciones que establecen sanciones en caso de fraude o ante el subterfugio utilizado por el empleador para eludir sus obligaciones laborales. En ese contexto, indicó que la normativa vigente sobre la materia, contenida en el artículo 507 del Código del Trabajo, requiere la producción de un resultado, consistente en la elusión del cumplimiento de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, y no la intencionalidad –esto es, del dolo o la culpa- del sujeto que lo produce.

Enseguida, sostuvo que la judicialización de los litigios derivados del concepto de empresa permite que un empleador pueda ajustar su organización interna, pero las organizaciones sindicales carecen de la autonomía para reunir a los trabajadores que prestan servicios en una sola empresa, toda vez que requerirán, previamente, una sentencia de un tribunal que los faculte a organizarse y a negociar colectivamente.

Asimismo, aseveró que, en nuestro país, las organizaciones sindicales carecen de tutela judicial de sus derechos, toda vez que, tratándose de derechos colectivos de índole no patrimonial, no existe un organismo encargado de representar sus derechos en sede judicial, en tanto que los abogados particulares desisten de asumir su defensa, considerando el carácter no patrimonial de la acción declarativa destinada a establecer la existencia de una empresa.

Finalmente, señaló que deben cautelarse las facultades de la Dirección del Trabajo que, en materia de negociación colectiva, le permiten intervenir en el evento que el empleador hubiere utilizado razones sociales múltiples. Con todo, la propuesta del Ejecutivo propone que la Dirección del Trabajo debe emitir un informe durante el proceso judicial que deberá tramitarse ante el Juez del Trabajo, lo que implica un detrimento de las facultades fiscalizadoras que actualmente puede ejercer.

INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DEL INSTITUTO LIBERTAD Y DESARROLLO, SEÑORA CECILIA CIFUENTES Y SEÑOR SERGIO MORALES

La economista y el abogado del Instituto Libertad y Desarrollo, señora Cecilia Cifuentes y señor Sergio Morales, respectivamente, manifestaron las observaciones de dicha entidad respecto de la iniciativa legal en estudio.

En primer lugar, la economista, señora Cecilia Cifuentes, explicó que, actualmente, existe consenso en relación a la necesidad de evitar prácticas abusivas a raíz de la utilización artificiosa de múltiples razones sociales para eludir derechos de los trabajadores. Con todo, aseveró que la iniciativa debe resolver dicha problemática evitando la afectación de la organización empresarial.

En ese sentido, sostuvo que, en la mayoría de los casos, la organización empresarial en distintas individualidades legales apunta a mejorar la eficiencia operativa de las empresas, incluyendo aquellos casos en que una misma persona ejercer propiedad sobre distintas entidades con distinto giro, en cuyo caso no resultaría correcto equiparar los derechos laborales de todos sus trabajadores.

Enseguida, afirmó que, en conformidad a la Encuesta Encla, desarrollada por la Dirección del Trabajo en 2011, en nuestro país un 60,4% de los empleadores mantienen vínculos de propiedad en varias empresas, por lo que se trata de una situación generalizada que no dice relación, necesariamente, con la vulneración de derechos laborales. Asimismo, sostuvo que se ha detectado que en ciertas empresas, aun cuando tuvieren un giro diverso, se aplican políticas laborales del mismo tenor, esto es, opera a su respecto una misma dirección laboral.

En la misma línea, agregó que la problemática que deriva de la multiplicidad de razones sociales radica en una serie de disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, relativas a la formación de sindicatos, derecho a sala cuna y pago de indemnizaciones, las que incentivan a las empresas de mayor tamaño a operar según las reglas que rigen para aquellas menor tamaño.

En consecuencia, abogó por modificar la regulación legal del derecho a sala cuna, en lo relativo a la determinación del número de trabajadores que se requieren para ejercer dicha prerrogativa, junto al establecimiento de un sistema de indemnizaciones por término del contrato de trabajo que opere a todo evento.

Seguidamente, afirmó que, según los datos de la Encuesta Encla, entre los empleadores existe una percepción negativa respecto a la existencia de organizaciones sindicales al interior de las empresas, toda vez que, añadió, el clima laboral tendería a ser mejor en empresas sin sindicatos.

En ese contexto, sostuvo que, con miras a distinguir entre la fragmentación fraudulenta de la razón social de aquellas hipótesis en que tal división se produce con el objetivo de mejorar la organización productiva, la iniciativa debe individualizar con precisión los requisitos que debe concurrir para que dos o más empresas configuren un solo empleador.

En ese sentido, abogó por el establecimiento de requisitos copulativos que, con precisión y especificidad, permitan establecer que dos o más empresas constituyen un solo empleador. Al efecto, afirmó

que debe considerarse la existencia de una dirección laboral común, la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, la existencia de un controlador común y de un perjuicio consistente en la pérdida o disminución de derechos laborales o previsionales.

Seguidamente, el abogado del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales, coincidió en la pertinencia de establecer requisitos copulativos que permitan establecer que dos o más empresas constituyen un solo empleador, toda vez que de ese modo disminuye la tensión existente entre los derechos de los trabajadores y el derecho de asociación y organización empresarial. Agregó que, asimismo, se evita la vinculación de dos empresas sin que entre ellas exista la voluntad de operar como una sola y se restringe el margen de interpretación jurisprudencial.

Respecto del elemento relativo a la dirección laboral común, afirmó que se trata del poder de organización de la empresa, en los términos que la Dirección del Trabajo, en su dictamen Ord. N°6077/405, de 1998, describió como el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, mantener su disciplina y orden y adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa. El ejercicio de dicha facultad, aseveró, se manifiesta mediante un departamento de personal o recursos humanos, gerente o cargo similar.

Asimismo, añadió que debe acreditarse la existencia de un perjuicio en los derechos laborales o colectivos de los trabajadores, toda vez que la cantidad de recursos que derivan de la utilización de la judicatura laboral sólo pueden ser utilizados ante la vulneración de los derechos laborales. De ese modo, sostuvo, se evita la intervención judicial innecesaria y la existencia de tensiones entre empleadores y trabajadores, lo que puede afectar el clima laboral al interior de la empresa.

Por otra parte, y sin perjuicio de coincidir en radicar el conocimiento y fallo de estos litigios ante la jurisdicción laboral, abogó por establecer una Comisión de Expertos, formada por técnicos con conocimiento en organización industrial, gestión y administración de empresas, encargado de emitir un informe técnico respecto de la concurrencia de los requisitos reseñados. En ese sentido, sostuvo que, al tratarse de un órgano independiente, puede fundamentar de mejor manera aquellos casos en que se trata de una legítima organización laboral o de una fragmentación artificial de una empresa, en tanto que no existe certeza respecto de la idoneidad, independencia y calificación del personal de la Dirección del Trabajo que pueda ponderar y valorar dichos antecedentes.

En relación al régimen de recursos contra la sentencia dictada por el Juez del Trabajo, abogó por establecer su carácter inapelable, sin perjuicio de procedencia del recurso de nulidad, con particular énfasis en la causal establecida letra C del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Respecto de la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, a raíz de que dos o más empresas constituyen un solo empleador, afirmó que deben evaluarse las consecuencias que derivan de dicha declaración, con la finalidad de detallar la forma en que cada una de las empresas contribuirán a la extinción de la obligación común.

Acerca del procedimiento de negociación colectiva, sostuvo que las disposiciones que contiene la iniciativa, y las indicaciones presentadas a su respecto, no consideran las dificultades que, en el ámbito financiero y tributario, se generarían para la empresa a raíz de que varias organizaciones sindicales pudieran negociar con una sola empresa.

Por otra parte, reseñó que, respecto de los efectos de la sentencia pronunciada por el Juez del Trabajo, las indicaciones proponen extender el efecto relativo que, en general, se asigna a la jurisprudencia judicial. En ese contexto, abogó por especificar los trabajadores que pueden verse afectados por dicha sentencia.

Finalmente, abogó por establecer un procedimiento específico aplicable en el evento que una empresa, que hubiere sido declarada como un solo empleador, hubiere perdido alguno de los requisitos necesarios para dicha declaración, mediante el establecimiento de una acción específica para revocar la sentencia judicial que se hubiere pronunciado.

INTERVENCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL DE LA CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DE CHILE

El Secretario General de la Central Autónoma de Trabajadores, señor Alfonso Pastene, expuso las observaciones de dicha entidad en relación al proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, indicó que dicha organización representa a cerca de trescientos mil trabajadores, de los cuales un 95% pertenece al sector privado, quienes, en la práctica, se verán afectados por la regulación que se adopte respecto del concepto de empresa.

En ese contexto, aseveró que la regulación vigente, contenida en el artículo 3° del Código del Trabajo, ha generado, de modo sistemático, una vulneración de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, en tanto que las reformas laborales que se han promovido durante los últimos años carecerían de la profundidad para garantizar el ejercicio de dichas prerrogativas.

En consecuencia, sostuvo que la Central Autónoma de Trabajadoras aboga por una nueva legislación laboral, sustentada en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, porque el actual Código del Trabajo tiene una génesis, filosofía y principios que impiden que las partes tengan una relación de igualdad. Por lo demás,

agregó, su objetivo es proteger al capital económico y no al trabajador y sus organizaciones.

Prosiguió diciendo que la Central Autónoma de Trabajadores de Chile aboga por una nueva legislación laboral, que debe estar sustentada en los Convenios OIT, resultando indispensable la ratificación por Chile del Convenio N° 81 sobre las inspecciones del trabajo. De no ser así, manifestó, se seguirá asistiendo a la política de la letra chica o a la del Gatopardo, cambiar para que nada cambie.

Añadió que lo más seguro es que no se estaría discutiendo esta materia, si hubiese existido la voluntad política para convertir en ley lo aprobado por el Congreso Nacional el año 2006, a propósito del proyecto sobre subcontratación, en que se estableció un nuevo concepto de empresa. Sin embargo, señaló que esta buena nueva no pudo llegar a ser realidad como resultado de 3 factores: a) la presentación efectuada por parlamentarios –en aquel entonces de la Alianza Democrática– al Tribunal Constitucional el 13 de julio de 2006. b) el pronunciamiento efectuado por este tribunal de fecha 21 de agosto de 2006 que resolvió frente a lo aprobado por el Congreso Nacional “por consiguiente estamos ante disposiciones que modifican normas sobre seguridad social o que inciden en ella, tanto en el sector público como en el sector privado, las cuales conforme a lo dispuesto en el artículo 65 inciso cuarto de la Constitución Política son de iniciativa exclusiva del Presidente de la República” y c) La falta de voluntad política del Ejecutivo de aquella época para que desde esa instancia se reprodujera lo aprobado por el Congreso Nacional.

Respecto al proyecto de ley sobre el multirrut, expresó que la Central Autónoma de Trabajadores de Chile entiende que la indicación del Gobierno no soluciona los problemas de fondo, cuales son proteger los derechos de los trabajadores respecto a sus organizaciones, derechos laborales y de seguridad social, pago de las gratificaciones y una negociación colectiva real. Todas estas materias no se ven reflejadas en la indicación y nuevamente se está llegando al maquillaje del problema por los siguientes fundamentos:

-la indicación es un símil a la indicación presentada por el Gobierno de Sebastián Piñera, cambiando algunas expresiones, por ejemplo, “negocios directamente complementarios” por “necesaria complementariedad”, “mismo negocio” por “similitud de productos o de negocios”, “una misma dirección y control laboral” por “dirección laboral común”.

-lo que sí se cambia es el organismo que debía determinar la alteración de la individualidad del empleador, ya que la indicación actual señala que serán los tribunales del trabajo, previo informe de la Dirección del Trabajo, mientras que el Gobierno anterior lo dejaba entregado a una Comisión de Expertos. Con todo, se judicializa el tema y se correrá el peligro que se destruya, a través del despido, a las organizaciones sindicales, porque no se debe olvidar que los trabajadores sólo tienen fuero durante el proceso de negociación colectiva.

Agregó que la probable judicialización está fuera del proceso de negociación colectiva y el despido ha sido una de las constantes amenazas utilizadas para desvirtuar la acción de los trabajadores en Chile.

Puntualizó que todos conocen la fragilidad de la Dirección del Trabajo, haciéndose indispensable por ello la ratificación del Convenio N° 81 de la OIT.

El Secretario General de la Central Autónoma de Trabajadores de Chile, señor Alfonso Pastene, manifestó que la indicación del Ejecutivo protege a los que están realizando el dolo de dividir a la empresa en determinados RUT y le deja la responsabilidad a los trabajadores y a sus organizaciones de recurrir a los tribunales para demostrar y comprobar esta acción maliciosa. Nadie es tan ignorante de que esta práctica del multirut no se lleva a efecto en la pequeña o mediana empresa, sino que en el retail, supermercados, grandes cadenas de farmacias e incluso en los grandes medios de comunicación, es decir, donde existe una mayor concentración de la riqueza. Contra ello, los estudios jurídicos de los que utilizan el multirut nos están invitando al enfrentamiento en los tribunales, porque nuevamente le ganarán a los trabajadores e incluso legalizarán su dolo y su práctica antisindical.

Añadió que el subir las multas frente al delito no es la solución, porque todos saben que para las grandes empresas es preferible pagar y hacer respetar su ley del oeste.

En síntesis, expresó, la indicación del Ejecutivo no da una solución de fondo a lo que se dice se debe atacar y no entrega un escenario claro y transparente para los actores que interactúan la relación laboral. Los encapuchados en esta relación están en el multirut, al igual que aquellos que actúan en las movilizaciones sociales.

Al finalizar su exposición señaló que la Central Autónoma de Trabajadores de Chile demanda un nuevo Código Laboral cuya base debe sustentarse en los Convenios OIT; la confirmación de lo aprobado por el Congreso Nacional el año 2006, en cuanto a un nuevo concepto de empresa y ratificar el Convenio N° 81 de la OIT sobre las inspecciones del trabajo.

Puso término a sus palabras expresando que los trabajadores y sus organizaciones no quieren que les sigan dando aspirinas para el cáncer que les afecta que es el Código del Trabajo.

INTERVENCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJADOR WALMART Y DE LA CONFEDERACIÓN COORDINADORA DE SINDICATOS DEL COMERCIO

El Presidente de la Federación Nacional del Trabajador Walmart, señor Manuel Díaz, explicó a la Comisión que estas entidades representan a 39 mil trabajadores aproximadamente, siendo la organización más importante del área del retail.

Luego, hizo uso de la palabra el Secretario Organizacional de la Confederación, señor Humberto Meza, quien informó pertenecer a la empresa Falabella que se caracteriza por ser poseedora de una cifra mayor a los 40 RUT, dando como resultado que cada una de las tiendas a lo largo del país tiene una razón social distinta.

En cuanto a la introducción del término “dirección laboral común” en la indicación presentada por el Ejecutivo, señaló que cada una de las razones sociales de Falabella negocia en forma separada, de manera que dicha proposición del Ejecutivo va a reafirmar este actuar de la empresa Falabella, porque en vez de contar con un solo gerente de recursos humanos, va a crear dicho cargo en cada una de las tiendas, lo que hará pervivir el multirut.

Seguidamente, intervino el Vicepresidente de la Confederación, señor Carlos González, quien indicó que labora en la empresa Montserrat, entidad que ocupa muchos resquicios legales en el tema de la subcontratación y cada vez que los sindicatos quieren negociar colectivamente la empresa Montserrat despide a una gran cantidad de trabajadores y los contrata bajo el sistema de subcontratación, restándole fuerza al movimiento sindical.

A continuación, el Secretario General de la Confederación, señor Sergio Cisternas, trabajador de la empresa Ripley, informó que hasta hace poco cada una de las tiendas poseía una razón social distinta, dándose lugar a las negociaciones con los trabajadores bajo ese régimen. Desde septiembre del año 2011, Ripley decidió unificar las razones sociales de las distintas tiendas, pero los efectos del multirut continúan sin cambios, ya que cada una de las tiendas negocia por sí sola y, solamente en algunos casos, se ha llegado a tener más de una organización sindical en alguna de las tiendas.

Añadió que ante este escenario, la única solución viable para eliminar los efectos que persisten del multirut es una moratoria.

Por su parte, el asesor legal de la Confederación y Director Ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo, señor Carlos Cano, informó a la Comisión que prestan asesoría a 130 sindicatos de las grandes tiendas y de los supermercados, lo que significa un conocimiento práctico de los problemas que enfrentan los trabajadores.

Puntualizó que respecto del proyecto de ley en estudio y de la indicación formulada por el Gobierno y, coincidiendo con la opinión de los profesores de Derecho del Trabajo, señores Gamonal y Toledo, sería preferible que no se legislara, porque lo que se agrega mediante la indicación son solo dificultades y lo que verdaderamente corresponde es alterar el concepto de empresa, ya sea eliminándolo o dándole una buena definición.

Precisó su opinión en orden a que lo más eficaz es la supresión de dicho concepto.

Sin embargo, dijo que también había que colocarse en un mal escenario, es decir, recordar que la CPC y la CUT, esta última bajo el mando de Arturo Martínez, llegaron a un acuerdo que era parte de un todo y esa parte contiene concesiones que hacen que en realidad el beneplácito de la CUT al acuerdo más global con la CPC implica, en la práctica, una desventaja muy importante respecto de lo que hoy día ocurre.

Prosiguió expresando que cuando mencionó el número de sindicatos a los que asesora en conjunto con otros expertos, se está refiriendo sólo a las grandes empresas del retail (Cencosud, Falabella, Ripley, Montserrat, La Polar, Hites y otras unidades más pequeñas) y ellas se han aproximado de distinta manera a la obiedad que iba a ocurrir en cuanto a la reforma del multirut y es así que Walmart ya simplificó sus RUT a 4, surgiendo la pregunta de ¿cómo la indicación del Ejecutivo ataca la existencia de las 4 razones sociales existentes en Walmart?. Al respecto, explicó que existen en la empresa mencionada los Hipermercados, los Express, Ekono y A Cuenta, por lo que la indicación no va a resolver el problema de que puedan negociar juntos, porque cualquier juez a partir del análisis de los elementos indiciarios puede llegar a la conclusión de que sean copulativos, ya que queda abierta esa posibilidad en la redacción presentada.

El asesor legal de la Confederación y Director Ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo, señor Carlos Cano, advirtió que al ser entendidos como copulativos se configura una dificultad absoluta para que los jueces determinen, por ejemplo, que Hipermercados y Express –que venden exactamente lo mismo, pero ocupan distintos metros cuadrados de instalaciones- puedan negociar juntos. A contrario sensu, hoy día -en la práctica- la sola amenaza de que el juez determine que se trata de una sola empresa hace posible negociar antes de llegar a tribunales. Sin embargo, advirtió, si se aprueba la indicación del Ejecutivo las empresas van a intentar operar ganando o dilatando en el tiempo la decisión de un juez.

Especificando su última aseveración, indicó que en el caso de Walmart, con 14 mil trabajadores, las empresas tienen como fecha de negociación diciembre de cada año, que es un momento de alta presión; con la indicación del Gobierno, aunque sea evidente que las empresas van a perder un juicio van a dilatar el procedimiento para cambiar la fecha de negociación.

Continuó su análisis preguntando ¿qué va a pasar durante el período en que el juez está en proceso de determinación, que puede alcanzar hasta un año? y aseveró que los trabajadores van a quedar sin fuero y los sindicatos pueden ser desarmados. En el caso de Falabella, que es la única empresa que todavía mantiene un RUT por cada lugar de venta, todos sus dirigentes desde el año 2009 en adelante han sido desarticulados. En la actualidad se está tratando de recomponer la unidad sindical, pero si la indicación del Gobierno es aprobada en los mismos términos esa negociación se hace imposible, porque cualquiera de los denominados “elementos indiciarios” por parte del Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Díaz, conforme a la redacción entregada por el Ejecutivo,

hará que el juez no los considere indicios, sino que pueda sentirse llevado a incluirlos todos tal como lo sugirió el Instituto Libertad y Desarrollo.

El asesor legal de la Confederación y Director Ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo, señor Carlos Cano, agregó que la indicación presentada por el Gobierno de la Presidenta Bachelet consiste en un acuerdo del Ejecutivo con la CUT y la CPC para decir que han solucionado un problema que en realidad no lo están solucionando. A veces se legisla mal, como por ejemplo la denominada ley de semana corrida, que ha provocado que Falabella le rebaje a los trabajadores las 45 horas de trabajo a 40 horas de trabajo y los tenga durante tres años ganando menos plata que el ingreso mínimo legal. Otro ejemplo de mala legislación es la ley que iguala el sueldo base con el ingreso mínimo legal, ya que permitió que todas las grandes empresas del comercio –gracias al Dictamen de la Dirección del Trabajo- establecieran que la parte variable del sueldo complementaba lo que faltaba al sueldo base, de modo tal que significó que las empresas le quitaran a todos los trabajadores las comisiones e inventaran los denominados “premios por metas”, que son de mucho menos valor y que obviamente resolvieron el problema de subsanar la falta de dinero para completar el pago del sueldo base igual al ingreso mínimo.

Finalizó su intervención manifestando que en los términos en que está redactada la indicación del Gobierno va a significar un daño grave para los trabajadores y las personas que la redactaron o no saben lo que es la negociación colectiva en la práctica o en realidad persiguen objetivos que no es del caso enunciar en este momento.

Enseguida, intervino el asesor jurídico del Centro de Estudios del Trabajo, señor Aníbal Cano, quien ante la posibilidad de que se apruebe la indicación formulada por el Gobierno, sugirió enmendar la redacción con la finalidad de no permitir que se agreguen requisitos a la declaración de un solo empleador, recordando que ya existe la petición de declaración de unidad económica cuando se realiza la reclamación por subterfugio. En estos últimos casos, en la práctica los jueces determinan ciertos criterios para establecer que se trata de un solo empleador, pero conforme a la indicación del Ejecutivo se contempla la conjunción “y” que deja abierta la puerta para entender que se necesita la concurrencia de los otros requisitos y no sólo la dirección laboral común. Para corregir dicha deficiencia, propuso sustituir la conjunción “y” por la conjunción “o”, resultando que se exija uno de esos requisitos y no todos ellos.

Respecto al tema de la moratoria, mencionada por el Secretario General de la Confederación, señor Sergio Cisternas, explicó que dicha instancia comprende el establecimiento de un plazo, a cuyo término todos los contratos o instrumentos colectivos dejan de tener vigencia, con el objetivo de que una vez que la ley entre en vigencia los trabajadores puedan efectivamente negociar en forma conjunta.

El asesor legal de la Confederación y Director Ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo, señor Carlos Cano, informó que la moratoria se aplicó en Chile los años 1979 y 2001. En el primer año, que corresponde al inicio del Plan Laboral, se estableció un período de 2

años en el que las negociaciones se ordenaron por orden alfabético y en el año 2001 se determinó la moratoria para los instrumentos colectivos, los que en algunos casos alcanzaron los 8 años.

La sugerencia, expresó, es que las empresas afectadas por el tema del multirut terminen sus instrumentos colectivos en fecha determinada, de modo tal que los trabajadores se puedan reorganizar.

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA COORDINADORA DE SINDICATOS INTEREMPRESA Y DEL SINDICATO INTERNACIONAL SIL-WALMART, SEÑOR JUAN MORENO

El Presidente de las entidades referidas, señor Juan Moreno, informó que la Coordinadora de Sindicatos Interempresa agrupa entidades de los camioneros, Agrosuper, Codelco, Sidarte y Enap entre otros, que tienen la categoría de sindicatos interempresa, unida, además, al Sindicato SIL-Walmart.

Declaró que la indicación presentada por el Gobierno significa un avance en la agenda laboral, ya que permitirá que los sindicatos interempresa negocien regladamente con los holding.

Especificó que en el caso de sindicatos como el de Agrosuper, que han sido agredidos durante años por la empresa, verán que se pone término a los grupos negociadores implementados por las empresas.

Indicó que a las entidades que representa no les complica que las empresas creen muchos RUT, sino que les interesa poder negociar y eso se estaría logrando con la indicación; sin embargo, solicitó que se eliminara el artículo 334 bis A del Código del Trabajo.

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE CONDUCTORES DE CAMIONES DE CHILE, SEÑOR JOSÉ SANDOVAL

El Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camiones de Chile, señor José Sandoval, reclamó que transcurridos más de 20 años en democracia todavía exista una tutela que impide a los trabajadores ejercer el derecho a negociar colectivamente, a la que podría ponerse término eliminando el artículo 334 bis A del Código del Trabajo.

Agregó que si bien se dice que la negociación colectiva se da al interior de la empresa, los que forman los sindicatos son los trabajadores y éstos eligen a qué sindicato se afilian, por lo que el sujeto negociador será al que los trabajadores se encuentren afiliados. Además, cada uno de los trabajadores ha firmado un contrato individual y prestan servicios a ciertos empleadores. De esta manera, se les debe dar mayor acceso a la negociación colectiva, provocando incluso que no fuera necesario discutir el ingreso mínimo.

PRECISIONES DEL PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO, SEÑOR SERGIO GAMONAL CONTRERAS

El profesor de Derecho del Trabajo, señor Sergio Gamonal Contreras, hizo uso de la palabra para realizar las siguientes precisiones, principalmente respecto de lo expuesto por los representantes del Instituto Libertad y Desarrollo:

-Si un empresario tiene varias empresas, con la noción de empleador contenida en el Código del Trabajo no tiene nada que temer, ya que si esas empresas son distintas no se lo va a calificar como un mismo empleador. Por ello, no es necesaria la noción de empresa para efectos de asignar los derechos laborales.

-Si un empresario tiene varias empresas de distintos rubros, pero es el mismo empleador de todos los trabajadores, tendrá que cumplir con la ley.

-Tradicionalmente la legislación laboral no se centra en los perjuicios, porque la prueba de perjuicios es complicada y en materia sindical el perjuicio por antonomasia es el despido de los trabajadores. Tener que probar perjuicios del fraude que implica el multirut va a significar el entorpecimiento del juicio.

-El tema de la indemnización por años de servicios no tiene relación alguna con el multirut y es importante decir que dicha indemnización es un gran beneficio para los trabajadores, porque sólo deben probar antigüedad y, asimismo, un gran beneficio para el empleador, porque lo exime de las normas generales de responsabilidad, es decir, cada vez que termina un contrato no se va a un juicio abierto como es el caso de los accidentes del trabajo, sino que está obligado a pagar un número determinado de meses.

-Respecto a la obligación de negociar colectivamente y su extensión a los sindicatos interempresa, si éstos pudieran obligar a negociar no se tendrían tantas dificultades con el multirut. Desde una perspectiva docente, en el derecho comparado por regla general no existe la obligación a negociar, pero sí existe el derecho a huelga. Es así que en países capitalistas, como Inglaterra, el sindicato se presenta ante el empleador y le solicita negociar, si se le niega la negociación el sindicato se va a huelga y no existe la figura del reemplazo. La autonomía de los actores sociales implica que el empleador tiene la capacidad de mando, pero los trabajadores pueden ir a huelga. Como Chile prohíbe la huelga, existe la obligación de negociar.

-Reiteró que estos sistemas menos libertarios, como el de nuestro país, sólo existen en algunos países africanos y en Mongolia, cosa que no ocurre en aquellos con los que Chile se quiere comparar, donde existe diálogo social y para que los trabajadores tengan peso tienen derecho a huelga, situación que no ha implicado la quiebra ni de

Inglaterra, Francia o Alemania, esta última nación que es el motor de Europa negocia todo por área de actividad.

PRECISIONES DEL PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO, SEÑOR CÉSAR TOLEDO CORSI

El profesor de Derecho del Trabajo, señor César Toledo Corsi, manifestó su preocupación por la indicación del Gobierno que afecta distintos ámbitos que no están cubiertos, como lo es la autonomía sindical, ya que requiere un trámite previo de cara a los casos de multirut para poder constituirse y también para ejercer el derecho a negociación colectiva. A su vez, eso se cruza con las facultades de la Dirección del Trabajo, puesto que se le va a exigir, en un caso de multirut, que se pronuncie sobre si se constituye un solo empleador y la empresa va a decir que esa materia no es competencia de la Dirección del Trabajo, sino que de los tribunales y, además, es previa y, conforme a la indicación del Ejecutivo se debería haber suspendido la acción ante los tribunales durante el proceso de negociación colectiva. En resumen, la negociación va a terminar en un nivel aún más ínfimo.

Añadió que la indicación del Gobierno, tal como lo señalaron los abogados del Centro de Estudios del Trabajo, también va a afectar el fuero de la negociación colectiva.

Expresó que la indicación yerra profundamente cuando en reiteradas oportunidades menciona la expresión empresa y en realidad debiera decir razón social o multirut.

En cuanto a la existencia de normas que fomentan el multirut, precisó que si se remueven los obstáculos para un ejercicio de la libertad sindical en forma plena y como disponen las directrices de la OIT que “las partes pueden negociar libremente” y con la existencia del derecho a huelga, tal situación no se presentaría.

Finalmente, aseveró que más que el gatopardismo anunciado por el Secretario General de la Central Autónoma de Trabajadores, con la indicación del Ejecutivo se está más cerca de la Ley de Murphy, o sea, algo que está mal puede estar aún peor.

PRECISIONES DE REPRESENTANTES SINDICALES

El Presidente de la Federación Nacional del Trabajador Walmart, señor Manuel Díaz, quiso dejar constancia que varias vulneraciones que efectúan los empresarios se relacionan con la creación de distintas razones sociales y también con la creación de sus propios sindicatos que le ponen techo a las negociaciones colectivas, hechos estos últimos por los cuales han resultado sancionados.

Respecto a lo dicho por el Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camiones, en cuanto que los sindicatos son creados por los trabajadores declaró coincidir con esa aseveración, agregando –en todo caso- que sus dirigentes también deben

ser elegidos por los trabajadores y no creados por los empresarios ni sus dirigentes elegidos por los empresarios.

El Secretario General de la Central Autónoma de Trabajadores de Chile, señor Alfonso Pastene, hizo uso de la palabra para dejar constancia de las siguientes precisiones:

-El acuerdo de la CUT con la CPC sólo vincula a las partes y los trabajadores que no pertenecen a dichas partes están libres de tener su propia postura ante el tema del multirut.

-Entregarle mayores responsabilidades a la actual Dirección del Trabajo, que no tiene funcionarios e incluso infringe la ley al tener mayor dotación a contrata que funcionarios de planta, es un error. La CAT efectuó una presentación ante dicha entidad el 26 de octubre de 2013 y hasta el día de hoy la fiscalización no se efectúa. Por ello es importante avanzar en la ratificación del Convenio N° 81 de la OIT.

-Chile no puede continuar negándole el derecho a huelga a sus trabajadores, porque nuevamente se va a producir una división social que va a producir el rompimiento de la paz en que todos queremos vivir.

Se deja constancia que la Cámara de Comercio de Santiago hizo llegar un documento con las observaciones que le merecía la indicación presentada por el Ejecutivo, cuyo texto se puede consultar en la Secretaría de la Comisión.

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 14 DE MAYO DE 2014.

En sesión del día 14 de mayo de 2014, la Comisión recibió en audiencia al representante de la CONFECOVE y, a continuación, dio inicio a la discusión y votación de las indicaciones presentadas los días 14 de abril y 5 de mayo de 2014.

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS Y FEDERACIONES DE TRABAJADORES DEL COMERCIO Y SERVICIOS, SEÑOR LEANDRO CORTEZ

El Presidente de la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios, señor Leandro Cortez, expuso las observaciones de dicha entidad respecto del proyecto de ley en informe.

En primer lugar, valoró la discusión de una iniciativa cuya finalidad apunta a proteger el ejercicio de derechos laborales colectivos, con especial énfasis en las consecuencias que han afectado por

más de veinte años a los trabajadores del comercio y servicios a raíz de la división de una empresa en múltiples razones sociales.

En ese sentido, aseveró que el propósito de los trabajadores del sector apunta a generalizar la jurisprudencia judicial que ha establecido que todos los trabajadores pueden formar parte de un solo sindicato y llevar a cabo una única negociación colectiva, independientemente de los giros específicos de las razones sociales por las que se encontraren contratados.

En consecuencia, abogó por establecer que diversas razones sociales pueden ser agrupadas en el procedimiento de negociación colectiva con un solo sindicato, incluyendo a la empresa matriz o controladora.

En la misma línea, aseveró que, actualmente, las empresas impiden la negociación colectiva mediante la fragmentación artificial de sus razones sociales, aun cuando, para efectos de publicidad, *marketing* o cumplimiento de obligaciones administrativas ante organismos públicos tales como la Superintendencia de Valores y Seguros, aparecen como una sola entidad.

Por otra parte, explicó que uno de los elementos que permiten determinar la existencia de una sola empresa consiste en la dirección laboral común, la que no sólo comprende el ejercicio de facultades respecto del personal de la empresa, sino, además, cuestiones relativas a la gestión operacional o de seguridad. Asimismo, indicó que el elemento de subordinación o dependencia debe ser interpretado considerando la organización general de la empresa, y no debe referirse, exclusivamente, a la facultad de mando que en ella se ejerce.

En ese contexto, aseveró que existen ciertos elementos indiciarios que permiten que el juez pueda acreditar el elemento relativo a la dirección laboral común, tales como el control de asistencia y jornada de trabajo; la existencia de infraestructura o instalaciones comunes; la vigencia de políticas comerciales e imagen corporativa de la misma especie; el control de sistemas operativos y registro de las remuneraciones; el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y la existencia de un mismo equipo negociador durante el proceso de negociación colectiva.

En lo relativo al mecanismo destinado a determinar la existencia de una sola empresa, manifestó su conformidad con la radicación de dicho procedimiento ante el Juez del Trabajo. Con todo, abogó por la aplicación del procedimiento monitorio, considerando que ello implicaría una reducción en el tiempo de resolución de dicho trámite, en tanto que la presentación de la acción judicial respectiva no debe suspender el desarrollo de la negociación colectiva.

Asimismo, abogó por conservar la facultad de la Dirección del Trabajo para revisar las objeciones de legalidad dentro del procedimiento de negociación colectiva, toda vez que de ese modo

interviene, de modo relevante, en el proceso de establecer que dos o más empresas constituyen un solo empleador.

En lo relativo a la titularidad sindical, abogó por establecer el derecho de los sindicatos interempresa para negociar colectivamente. Con todo, sostuvo que el mismo derecho debe ser reconocido a las Federaciones de Sindicatos que se hubieren formado por sindicatos de empresas de razones sociales relacionadas. En efecto, agregó, que la experiencia muestra que las empresas del *retail* estructuran sus relaciones sindicales no a nivel de sindicatos base, sino a nivel de Federaciones.

Finalmente, manifestó que debe regularse en detalle la aplicabilidad a largo plazo de las normas que contiene la iniciativa, toda vez que, en el caso de los instrumentos colectivos vigentes, en cada razón social se verifica una distinta fecha de vencimiento de sus instrumentos colectivos.

INTERVENCIÓN DE LA MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑORA JAVIERA BLANCO

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, expuso ante la Comisión respecto de las consultas y observaciones que diversas organizaciones sindicales y profesores de Derecho del Trabajo han formulado al proyecto de ley y a las indicaciones en estudio.

En primer lugar, aseveró que la problemática que deriva de la fragmentación de una empresa en múltiples razones sociales puede ser resuelta con la eliminación de dicho concepto o mediante la substitución de los elementos que lo componen.

En ese contexto, explicó que, utilizando un criterio de conveniencia, procedencia y viabilidad, se ha optado por considerar los acuerdos adoptados por la Comisión de Trabajo y Previsión Social con anterioridad a la apertura de dos nuevos plazos de indicaciones –hasta el 14 de abril y 5 de mayo de 2014–, los que, en lo esencial, vinculan el concepto de empresa con el de empleador. Dicha vinculación, sostuvo, resulta coherente con la expresión de motivos de la Moción y con el acuerdo de voluntades suscrito entre la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación para la Producción y Comercio en enero de 2012.

Asimismo, aseveró que las indicaciones 3g), 3j) y 5a), presentadas por el Ejecutivo en el plazo correspondiente al 5 de mayo de 2014, consideran los criterios jurisprudenciales para identificar aquellos casos en que, tras varias razones sociales, existe un empleador real común.

En ese contexto, afirmó que dichas indicaciones apuntan a garantizar la estabilidad de lo resuelto y de los criterios jurisprudenciales de los Tribunales de Justicia, en tanto que la eventual eliminación del concepto de empresa podría abrir un margen de interpretación judicial cuyos efectos no es posible predecir.

En relación al carácter copulativo o disyuntivo de los requisitos que contiene la indicación 3g) para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, enfatizó que ésta consagra un elemento imprescindible, consistente en la dirección laboral común, junto a otros de carácter indiciario, entre los que se encuentra la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten o la existencia entre ellas de un controlador común.

De ese modo, aseveró que no se trata de requisitos copulativos, de tal forma que la dirección laboral común debe verse reforzada mediante la concurrencia de alguno de los elementos indiciarios reseñados precedentemente.

Enseguida, sostuvo que la modificación al concepto de empresa resulta relevante, toda vez que la jurisprudencia existente recae sobre el ejercicio de derechos individuales, pero carece de efectos para los derechos laborales colectivos. De ese modo, aseveró, la iniciativa propone extender las consecuencias que derivan de la declaración de empleador real común hacia el ámbito del derecho colectivo del trabajo.

En cuanto a la radicación del conocimiento de dichas controversias ante la jurisdicción laboral, sostuvo que se trata de una materia que, atendida la relevancia de sus efectos para empleadores y trabajadores, debe ser analizada y resuelta por el Juez del Trabajo, y permite facilitar el acceso a la tutela judicial para las organizaciones sindicales.

Agregó que ello no generará una excesiva judicialización de las controversias en esta materia, toda vez que, al establecerse la responsabilidad solidaria entre las empresas que hubieren sido declaradas como un solo empleador, se producirá la extensión de los efectos de la sentencia para todos los trabajadores de las organizaciones sindicales comprendidas dentro del multirut. En la misma línea, sostuvo que la solución de dichas contiendas por parte de la Dirección del Trabajo, u otro órgano administrativo, provocaría dudas respecto de la imparcialidad del procedimiento que se hubiere sustanciado.

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 19 DE MAYO DE 2014.

En sesión celebrada el día 19 de mayo de 2014, la Comisión recibió en audiencia a los representantes de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios y, seguidamente, continuó la discusión y votación de las indicaciones presentadas los días 14 de abril y 5 de mayo de 2014.

INTERVENCIÓN REPRESENTANTES ASOCIACIÓN GREMIAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (AGEST)

El Presidente y el Vicepresidente de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios (AGEST), señores Héctor Guerra y Juan Carlos Martino, respectivamente, expusieron ante la Comisión respecto de las observaciones de dicha entidad al proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, el Vicepresidente de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios, señor Juan Carlos Martino, indicó que la entidad, fundada en el año 1996, agrupa a las principales empresas nacionales y extranjeras del rubro, siendo representativa del 40% de la industria, en las que prestan servicios cerca de 200.000 personas anualmente. Dichas entidades, añadió, se encuentran regidas por la ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios, de 2007.

En ese contexto, sostuvo que el referido cuerpo legal reconoció la actividad que desarrollan tales empresas y las obligó a adoptar una determinada forma de organizarse, la que requiere la existencia de distintas individualidades legales determinadas para que éstas puedan operar. Con todo, aseveró que dicha forma de organización podrá ser considerada una empresa u organización que incurre justamente en las prácticas que este proyecto busca combatir, no obstante estar dando cumplimiento a la normativa específica que lo rige.

De ese modo, agregó que la eventual aprobación de la iniciativa podría resultar incompatible con la regulación específica que opera para las empresas del sector, sin perjuicio que, sostuvo, la existencia de múltiples individualidades legales determinadas no da cuenta, por sí misma, de prácticas lesivas de los derechos laborales.

En consecuencia, abogó por establecer la aplicación de las disposiciones específicas que el Código del Trabajo contiene en materia de subcontratación respecto de las empresas del rubro.

Consultas

El Senador señor Letelier aseveró que la iniciativa no pretende evitar la multiplicidad de individualidades legales de una empresa, sino la ocurrencia de prácticas lesivas de los derechos laborales, con especial énfasis en los derechos colectivos. De ello se deriva, añadió, la compatibilidad entre las normas sobre subcontratación y las disposiciones contenidas en la iniciativa en estudio.

El Vicepresidente de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios, señor Juan Carlos Martino, reiteró que la normativa especial aplicable en su caso, contenida en la ley N°20.123, sanciona de modo específico las conductas que pudieren ser comprendidas como un uso abusivo de diversas razones sociales, por lo que debe analizarse la compatibilidad de dichas disposiciones y aquellas que resulten de la negociación en estudio.

El Presidente y el Vicepresidente de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios (AGEST), señor Héctor

Guerra, agregó que en las entidades del sector existe una alta tasa de sindicalización y se verifican altos índices de negociación colectiva, sin que existan una artificiosa organización empresarial, toda vez que la forma en que se organizan las empresas del sector deriva de lo dispuesto por la ley N°20.123, que regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios.

El Senador señor Larraín sostuvo que la eventual incompatibilidad entre las normas contenidas en dicho cuerpo legal y aquellas que derivan de la iniciativa en estudio no resulta ser tal, toda vez que, aplicando un principio de especialidad en la interpretación de las leyes, debe aplicarse la normativa específica que opera en su caso.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, añadió que dicho cuerpo normativo exige la creación de distintos individualidades legales determinadas, por lo que no se trata de una figura artificiosa, sin perjuicio que resulta evidente que se trata de empresas creadas con una finalidad distinta entre sí.

La Senadora señora Goic coincidió con dicha observación, señalando que, al tratarse de empresas que cumplen con los requisitos legales para poder operar en el ámbito de la subcontratación, no se verifica, en su caso, una hipótesis de multirrut.

Intervención de la Ministra del Trabajo y Previsión Social respecto del concepto de dirección laboral común

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, reiteró que la noción de dirección laboral común debe ser concebida atendiendo al ejercicio material de la potestad de mando en la relación laboral y comprende, en un sentido amplio, las facultades disciplinarias, de dirección, organización y administración de los trabajadores.

En lo relativo a la naturaleza de los requisitos que permiten determinar que dos o más empresas conforman un solo empleador, reiteró que la existencia de una dirección laboral común constituye un elemento obligatorio e imprescindible, en tanto que los demás elementos constituyen indicios a los cuales el juez debe recurrir para efectos de determinar que dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador.

ARGUMENTACIONES PREVIAS A LA DISCUSIÓN DE LAS INDICACIONES

Respecto de los requisitos que deben concurrir para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, el Senador señor Allamand sostuvo que la indicación 3e), de su autoría, da cuenta, de modo literal, del acuerdo de voluntades suscrito por la Central Unitaria de Trabajadores y la

Confederación para la Producción y el Comercio, en enero de 2012, y del programa de Gobierno del Ejecutivo en materia laboral.

En efecto, precisó que en dichos documentos se consagra el carácter copulativo de los requisitos que deben acreditarse para que dos o más empresas constituyan un solo empleador.

En la misma línea, señaló que la indicación 3g), presentada por el Ejecutivo, también consagra la exigencia de requisitos copulativos, toda vez que, a la existencia de una dirección laboral común, deben agregarse otros elementos indiciarios que, a título ejemplar, describe dicha indicación.

El Senador señor Letelier sostuvo que la consagración de requisitos copulativos dificulta el proceso de identificación del empleador común, en tanto que la existencia de elementos alternativos facilita la interpretación que debe realizar el Juez del Trabajo.

En esa línea, afirmó que el razonamiento judicial en materia laboral considera, preferentemente, el principio de primacía de la realidad. Con todo, aseguró que la aplicación de dicho principio puede verse constreñida ante el establecimiento de determinadas disposiciones legales, tal como ocurriría en el evento que se establecieran requisitos o criterios de carácter copulativo.

En efecto, señaló que el propósito de la indicación 3g) apunta a establecer aquellos casos en que distintas razones sociales pueden ser concebidas como una sola empresa, en tanto que la indicación 3e) introduce requisitos copulativos, algunos de los cuales no se encuentran regulados en el Código del Trabajo, tal como ocurre con necesidad de la existencia de un controlador común.

Por otra parte, explicó que la indicación 3e) contiene elementos indiciarios cuya concurrencia resulta compleja de acreditar tratándose de las empresas de *retail*, lo que dificultaría la aplicación de dicha normativa.

En consecuencia, aseveró que la indicación 3e), en la práctica, impediría la identificación del empleador común.

El Senador señor Allamand manifestó que, en su opinión, no es posible concluir que el establecimiento de requisitos copulativos generaría la imposibilidad de determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador.

En la misma línea, reiteró que la indicación de su autoría propone establecer el carácter copulativo de los requisitos que consagra, en los mismos términos que se contiene en el acuerdo de voluntades suscrito entre la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación para la Producción y el Comercio y en el programa de Gobierno del Ejecutivo en materia laboral.

En ese sentido, añadió que la indicación 3g) también se encuentra redactada en términos copulativos, toda vez que exige que, en todo caso, debe concurrir una dirección laboral común, junto a otros elementos que aquella señala de modo meramente ejemplar, tal como ocurre con la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten o la existencia entre ellas de un controlador común.

Enseguida, la Senadora señora Goic detalló las diferencias entre el texto despachado por la Cámara de Diputados –y aprobado en general por el Senado- y el tenor de las indicaciones sometidas a discusión de la Comisión. Al respecto, afirmó que dicho texto establece que se entienden comprendidos dentro del concepto de empresa los grupos de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común.

Por su parte, agregó, las indicaciones en análisis, y el acuerdo suscrito entre la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación para la Producción y el Comercio, proponen la introducción de una serie de requisitos que, de modo indiciario, permiten determinar aquellos casos en que dos o más empresas constituyen un solo empleador, en cuyo contexto el elemento relativo a la dirección laboral común resulta ser imprescindible.

La Senadora señora Muñoz coincidió en advertir las diferencias existentes entre el texto aprobado en primer trámite constitucional por la Cámara de Diputados y el tenor de las indicaciones sometidas a la consideración de la Comisión.

Respecto del elemento relativo a la dirección laboral común, sostuvo que, en los términos contenidos en las indicaciones en estudio, se trata del elemento esencial para determinar que dos o más empresas conforman un solo empleador, lo que supone un cambio respecto de los elementos en cuyo análisis se había centrado la Comisión de Trabajo y Previsión Social con anterioridad a la apertura de nuevos plazos de indicaciones, correspondientes al 14 de abril y 5 de mayo de 2014, las que consistían en el desarrollo de negocios o actividades dependientes entre sí, bajo una misma administración y que no puedan subsistir por sí solos, y que estuvieran sujetas a una sola dirección y control laboral en la ejecución del negocio o actividades de las empresas relacionadas.

En ese contexto, explicó que la adopción de la dirección laboral común como elemento definitorio para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador puede resultar contraproducente, toda vez que podría generar la división artificial de dicho requisito para fragmentar, artificialmente, la organización de la empresa.

TRATAMIENTO DE LAS INDICACIONES PRESENTADAS EL 14 DE ABRIL Y EL 5 DE MAYO DE 2014

De conformidad con los acuerdos adoptados por la Sala del Senado, de abrir nuevos plazos para formular indicaciones, con fecha 14 de abril y 5 de mayo de 2014, se presentaron las siguientes:

A LA LETRA a) DEL ARTÍCULO 1º, REFERIDA AL ARTÍCULO 3º DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Indicación número 2 c)

La indicación **número 2 c)**, del Senador señor Larraín, tiene por objetivo eliminar la letra a) del artículo 1º del texto despachado por la Cámara de Diputados.

Dicha letra a) intercala en el artículo 3º del Código del Trabajo un inciso nuevo que entiende comprendido dentro del concepto de empresa a los grupos de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común.

-Esta indicación fue retirada por su autor, el Senador señor Larraín.

Indicación número 3 e)

La indicación **número 3 e)**, del Senador señor Allamand, propone sustituir la mencionada letra a) del artículo 1º del texto despachado por la Cámara de Diputados, de modo que define el concepto de una misma empresa.

Su contenido es el siguiente:

“a) Intercálase, a continuación del inciso tercero, los siguientes incisos nuevos:

“Con todo se entenderán como una misma empresa aquellas que tengan un mismo controlador, presten los mismos servicios o elaboren productos similares y se ordenen bajo una dirección laboral común. Las cuestiones suscitadas respecto de la aplicación de este inciso serán de competencia del Juez del Trabajo, quien resolverá previo informe de la Dirección del Trabajo, conforme al párrafo 3º, Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código. Respecto de dicha sentencia se aplicarán los recursos contemplados en los artículos 477 y 483.

La sentencia deberá contener en su parte resolutive la individualización de las empresas que deberán entenderse como una sola para efectos laborales y previsionales. Una vez ejecutoriada la sentencia, uno o más sindicatos podrán presentar proyectos de contrato colectivo a las empresas respectivas, las que deberán negociar en forma conjunta, conforme a las reglas contenidas en los artículos 334 bis B y siguientes.”.

-Puesta en votación la indicación número 3 e), fue rechazada por tres votos en contra, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

Indicación número 3 f)

La indicación **número 3 f)**, del Senador señor Horvath, tiene como finalidad sustituir la letra a) del artículo 1° del texto despachado por la Cámara de Diputados, para comprender dentro del concepto de empresa lo siguiente:

“a) Intercálase, a continuación del inciso tercero, el siguiente inciso cuarto nuevo:

“Para el solo efecto que los trabajadores puedan ejercer todos aquellos derechos establecidos en su favor en el presente Código y normas complementarias, se entenderá comprendido dentro del concepto de empresa a todas aquellas sociedades, empresas individuales de responsabilidad limitada y/o personas naturales, las que no obstante estar organizados como sujetos jurídicamente independientes, ejercen actividades económicas iguales, similares o complementarias, y se encuentran sometidas al control de una misma persona o grupo de personas.”.

El Senador señor Horvath acompañó como fundamentos de su indicación, los siguientes:

“La definición contenida en la indicación que se propone se hace cargo de todas aquellas materias que han sido objeto de debate en la Comisión de Trabajo de este Honorable Senado, amparando de manera efectiva a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos, frente a la práctica abusiva concretada por parte de muchos grupos económicos, en cuanto a atomizar el desarrollo de sus giros mercantiles a fin de impedir o dificultar que los trabajadores de dicha organización puedan acceder a un amparo efectivo de los derechos que les concede nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Así las cosas, en primer lugar se plantea con claridad que la ampliación de la definición de empresa que se establece a partir del proyecto tiene por finalidad determinada que los trabajadores puedan ejercer todos aquellos derechos que le consagra el Código del Trabajo y sus normas complementarias, lo que resuelve de manera suficiente las aprehensiones relativas a los efectos perjudiciales que en términos del derecho mercantil, civil y tributario podría tener para los empleadores una modificación legal como la propuesta a través de la presente moción. Asimismo, la redacción de la norma propuesta deja en claro que la ampliación de la noción de empresa que se contempla, es para los efectos de que tanto los trabajadores como sus organizaciones puedan ejercer sus derechos, de manera tal que no se argumente en forma alguna que lo referido sólo se limita a procesos de negociación colectiva u otros

equivalentes, ya que también beneficia a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos laborales individuales

En segundo término, se señala con claridad que cualquiera que sea la forma como se organiza el ejercicio de una actividad económica, estos serán sujetos de la norma de que se trata en el evento de encontrarse en alguno de los supuestos materiales que ella contempla. Se considera necesario, para efectos de claridad, hacer referencia precisa a las diversas formas en que una persona o grupo de personas se puede organizar para los efectos de desarrollar una actividad económica, lo que en nuestro ordenamiento jurídico importa la constitución de una sociedad, en cualquiera de sus formas, o una empresa individual de responsabilidad limitada. Sin perjuicio de lo anterior, es necesario hacer también mención expresa a quienes desarrollan un determinado giro o actividad sin dotarse de alguna forma de organizaron jurídica especial, sino que lo hacen sencillamente como personas naturales.

En tercer lugar, se establece como supuesto material para aplicar la extensión de la noción legal de empresa para fines laborales, que las diversas sociedades, empresas o personas involucradas tengan una actividad económica igual, similar o complementaria, de manera tal de darle en la práctica alguna coherencia a la forma concreta en que se harán efectivo los derechos de los trabajadores, ya que no tiene lógica material que una empresa minera sea considerada para estos efectos como una misma empresa con aquella que desarrolle un giro de supermercado, por el sólo hecho de formar parte de un grupo económico.

Finalmente, se establece la necesidad de que se encuentren bajo el control de una misma persona o grupo de personas, siendo lo determinante en este caso que las empresas sociedades o personas estén sometidas a una dirección material única, lo que se concreta en que las decisiones de todas ellas finalmente recaen en una misma voluntad (dueño o grupo de propietarios), más allá que cada una de ellas tengan gerentes o administradores diversos.”.

-Esta indicación 3 f) fue rechazada como consecuencia de la aprobación de la indicación 3 g) formulada por el Ejecutivo.

Indicación número 3 g)

La indicación **número 3 g)**, de S. E. la Presidenta de la República, tiene como finalidad reemplazar la letra a) del artículo 1° y para ello este literal sustituye el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo por cinco incisos nuevos, que regulan la circunstancia en que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador.

Su texto es el siguiente:

“a) Reemplázase el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, por los siguientes incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, nuevos:

“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 señaladas en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto de este artículo, 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 serán de competencia del Juez del Trabajo, conforme al Párrafo 3°, Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del presente artículo, 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 estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código.”.

DISCUSIÓN DEL PRIMER INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 3 G) DEL EJECUTIVO

El Senador señor Letelier dejó constancia que en el Partido Socialista se ha estimado que lo óptimo sería eliminar el concepto de empresa que se consagra en el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, resultando suficiente el concepto de empleador, de manera que la jurisprudencia vaya fijando –en base al principio de la realidad- la correspondiente interpretación sobre la materia.

Dijo entender que hubo un compromiso de la CUT con la CPC y que ese sería el marco de la indicación del Ejecutivo.

Manifestó preocupación por el concepto de “dirección laboral común”, ya que sus repercusiones pueden ser inciertas y para efectos de la historia de la ley indicó que debe considerarse en un sentido amplio y no restrictivo.

Respecto a los parámetros denominados indiciarios, señaló que no se entendía el alcance del concepto “necesaria complementariedad”, porque si existe complementariedad pero sin ser necesaria ¿sería un mal indicador? Estas dudas, explicó, dicen relación con la claridad necesaria del texto para que los jueces puedan crear jurisprudencia y dejó constancia que entendía que si es indiciario no puede ser limitante.

Con todo, atendido que existía el acuerdo mencionado, declaró que daba su respaldo a la indicación del Ejecutivo.

-Puesto en votación el primer inciso propuesto en la indicación 3 g), fue aprobado por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

-Puesto en votación el segundo inciso propuesto en la indicación 3 g), fue aprobado por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

DISCUSIÓN DEL TERCER INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 3 G) DEL EJECUTIVO

El Senador señor Letelier manifestó que sería más adecuado ocupar la expresión “los empleadores” en vez de “las empresas”, porque se trata de determinar quién es el sujeto responsable, atendido que en el primer inciso de la indicación dos o más empresas serán consideradas “como un solo empleador”.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, explicó que la expresión “las empresas” guarda conexión con el texto del primer inciso propuesto que habla de dos o más empresas consideradas como un solo empleador.

-Puesto en votación el tercer inciso propuesto en la indicación 3 g), fue aprobado por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

DISCUSIÓN DEL CUARTO INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 3 G) DEL EJECUTIVO

Los integrantes de la Comisión concordaron en sustituir la frase “serán de competencia del” por “se sustanciarán por el”, puesto que el juez del trabajo ya tiene la competencia sobre las cuestiones

que se susciten por aplicación de los incisos anteriores, conforme al artículo 420 del Código del Trabajo.

-Puesto en votación el cuarto inciso propuesto en la indicación 3 g), fue aprobado con la enmienda señalada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

DISCUSIÓN DEL QUINTO INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 3 G) DEL EJECUTIVO

El Senador señor Letelier consultó la opinión del Ejecutivo respecto a considerar un artículo transitorio que contenga un procedimiento que permita ordenar las negociaciones colectivas, porque si no es así se puede presentar el subterfugio de crear un nuevo sindicato interempresa para forzar una negociación colectiva con trabajadores que han salido de otros sindicatos que ya negociaron.

Además, requirió la opinión del Ejecutivo acerca del rol de las federaciones.

El asesor jurídico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, manifestó que el trasfondo de la indicación del Ejecutivo es fortalecer la acción de los sindicatos y, en la medida de lo posible, que se vaya generando una disciplina en cuanto el poder de negociación de los sindicatos, de modo que pueda ejercerse en forma coordinada.

Sobre el establecimiento de una moratoria de la fecha de los contratos colectivos, indicó que existe la posibilidad de que refuerce la coordinación de los distintos sindicatos, pero tiene la dificultad de introducir una norma que alteraría la vigencia de los contratos colectivos respecto de todos los trabajadores y de todos los sindicatos, incluso de aquellos que no son parte de la acción. En consecuencia, puntualizó que desde el punto de vista del Ejecutivo una moratoria podría interferir con el ejercicio del derecho de propiedad y esa es la razón porque la que no se innovó en la indicación en ese orden de ideas.

El Senador señor Letelier expresó una inquietud sobre lo que eventualmente va a suceder, poniendo como ejemplo el caso de un integrante de un sindicato, con un contrato vigente, que renuncia a ese sindicato y forma otro sindicato de empresa y presenta un pliego de negociación, cosa que podrían hacer los trabajadores que estén en un sindicato de empresa o interempresa y constituir otro actor para negociar nuevamente.

En relación a ese tema, manifestó que le preocupaban los multirut sindical, en el sentido de que sean pocos los sindicatos que puedan negociar. Por ello consultó acerca de la posibilidad de comprender a las federaciones, además de los sindicatos interempresa.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río precisó que la incorporación de los

sindicatos interempresa en la indicación obedece a recoger una realidad que se ha ido formando al detectarse la existencia del uso del multirrut, esto es, se han creado sindicatos por cada uno de los RUT y como son empresas diferentes negocian interempresa.

Prosiguió diciendo que la extensión de la titularidad de la negociación colectiva a sindicatos interempresa, federaciones y eventualmente confederaciones forma parte del ideario del Programa de Gobierno para los proyectos de ley sobre negociación colectiva que se presentarán en el futuro.

Especificó que en la indicación se busca corregir una distorsión por la cual hoy día los trabajadores no pueden negociar con su verdadero empleador.

La Senadora señora Goic opinó que coincidía con la duda del Senador señor Letelier, porque no comprendía la inclusión de los sindicatos interempresa y no así de las federaciones. Solicitó que se aclarara si se quería forzar la creación de nuevos sindicatos para que todos ellos realicen una negociación conjunta.

El asesor jurídico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, afirmó que la propuesta del Ejecutivo contempla 3 hipótesis, la primera que los trabajadores decidan mantener sus organizaciones sindicales, la segunda que los trabajadores se organicen en nuevos sindicatos de empresa o interempresa y la tercera hipótesis es que habiendo sindicatos interempresa se le otorga titularidad sindical para que puedan negociar de manera reglada. En esta última posibilidad, en la actualidad los sindicatos interempresa tienen la facultad de poder negociar colectivamente, pero es facultativo para el empleador aceptar o no esa negociación. Con la indicación se hace obligatorio para el empleador.

En cuanto a la participación de las federaciones o confederaciones, en la actualidad no tienen el ejercicio del poder de negociación colectiva, por lo que dicha inclusión debiera efectuarse en el Capítulo correspondiente del Código del Trabajo y la titularidad sindical se analizará en las iniciativas que se presenten en el futuro.

La Senadora señora Muñoz manifestó la misma duda que expresaron la Senadora señora Goic y el Senador señor Letelier y recordó que los años 1979 y 2001 se establecieron moratorias para la fecha de los contratos colectivos, materia que debiera ser discutida.

A continuación, el Senador señor Allamand sugirió sustituir en la oración final del inciso propuesto, la frase “En estos casos” por “En todos estos casos”, para dejar claramente establecido que se regirán por las normas del Título II del Capítulo I del Libro IV del Código del Trabajo, sobre presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo.

El asesor jurídico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, informó que la redacción de la oración final del quinto inciso propuesto en la indicación está pensada

exclusivamente para el caso de los sindicatos interempresa, porque a las otras situaciones se les aplican las normas generales.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, precisó que al incorporar la voz “todos” se estaría incluyendo tanto a las negociaciones que comprenden un empleador con su sindicato o un sindicato con dos o más empresas que fueron consideradas como un solo empleador o a los sindicatos interempresa, pero en el caso de la negociación de un sindicato con un RUT pasaría a ser solamente reglada y en la actualidad es semi-reglada.

El Senador señor Letelier repuso que luego de esta explicación, le parecía atinada la propuesta del Senador señor Allamand.

El Senador señor Allamand dijo entender que los trabajadores del primer grupo negocian de conformidad a las normas en que se negocia a nivel de empresa y los sindicatos interempresa negocian de manera distinta porque requieren de la voluntad del empleador, y la indicación agrega que la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo de los sindicatos interempresa se hará conforme a las normas del Código del Trabajo que se indican, o sea, de la misma forma que los primeros.

-Puesto en votación el quinto inciso propuesto en la indicación 3 g), fue aprobado con la enmienda anteriormente explicada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

- NOTA: en sesión de 19 de mayo de 2014, el Senador señor Allamand puntualizó que la incorporación de la expresión “todos” en el inciso que se propone agregar no pretende modificar la normativa aplicable a la negociación colectiva no reglada y semi-reglada. Respecto de esta aclaración, los representantes del Ejecutivo manifestaron su coincidencia.

Indicación número 3 h)

La indicación **número 3 g)**, de la Senadora señora Lily Pérez propone sustituir la letra a) del artículo 1°, para lo cual reemplaza el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo por cinco incisos nuevos, que regulan la circunstancia en que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador.

Esta indicación dice:

“a) Reemplázase el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, por los siguientes incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y final, nuevos:

“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tenga una

dirección común, y concurren además las condiciones de similitud y necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten y que exista entre ellas 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 señaladas en el inciso anterior.

Las empresas a cuyo respecto se cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto de este artículo, 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 respecto de la aplicación de los incisos anteriores serán de competencia del Juez del Trabajo, conforme al Párrafo 3°, Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe técnico de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del presente artículo, 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, pudiendo en estos casos, el empleador negociar colectivamente con ellos y en tal caso someter la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo a las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código."."

-Esta indicación 3 h) fue rechazada como consecuencia de la aprobación de la indicación 3 g) formulada por el Ejecutivo.

Indicación número 3 i)

La indicación número 3 i), del Senador señor Allamand, propone agregar, dentro de la letra a) del artículo 1° y, a continuación del inciso cuarto nuevo que se agrega al artículo 3° del Código del Trabajo, otro inciso que define la dirección laboral común. Su texto es el siguiente:

“Por dirección laboral común se entenderá el ejercicio de las facultades de supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que los trabajadores, de dos o más empresas que

sean consideradas un solo empleador, desarrollen sus labores bajo relación de subordinación y dependencia.”.

DISCUSIÓN DE LA INDICACIÓN 3 i) DEL SENADOR SEÑOR ALLAMAND

El Senador señor Allamand manifestó que el análisis de esta indicación debía realizarse en dos niveles, el primero referido a la conveniencia o no de establecer en la ley el concepto de dirección laboral común. Al respecto, señaló que dicho concepto –hasta ahora- es creación de la jurisprudencia, suscitando diversas opiniones de la doctrina.

Opinó que el Código del Trabajo debiera definir la dirección laboral común, aún más cuando el primer inciso propuesto en la indicación del Ejecutivo contiene este elemento troncal, representando una ventaja en términos de certeza jurídica el desarrollar dicho concepto.

Recordó que la Ministra del Trabajo y Previsión Social en sesión de 7 de mayo de 2014 definió dirección laboral común como el ejercicio de la facultad de mando y de organización laboral de la que se desprende el vínculo de subordinación y dependencia entre empleador y trabajador.

Añadió que el segundo nivel de la discusión de esta indicación 3 i) gira en torno a la misma.

Continuó señalando que no se comprendería la no inclusión de una definición de dirección laboral común en el Código del Trabajo, dada la circunstancia de que sí se contiene en la historia de la ley conforme a las expresiones de la Ministra del Trabajo y Previsión Social.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, aclaró que en la intervención del 7 de mayo de 2014 estableció cuáles son hoy día las ideas que se tienen a la vista por parte de la jurisprudencia al referirse a la dirección laboral común. En cuanto a dejar establecida una definición en el Código del Trabajo, materia que tiene un manejo habitual y recurrente por la jurisprudencia, significaría restringir un sentido conceptual amplio e incluso podría ir en contra de los intereses y derechos de los trabajadores, ya que el juez podría tener en consideración ésta u otras ideas respecto de lo que se entiende, por ejemplo, de cuándo se produce la subordinación y dependencia o quién es el que toma las decisiones.

Reafirmó que la “dirección laboral común”, al día de hoy, tiene la bondad de que es un concepto asible y habitual para la jurisprudencia y para la Dirección del Trabajo, de modo que establecerlo expresamente en la ley sería un riesgo.

-Puesta en votación la indicación número 3 i), fue rechazada por 3 votos en contra, de las Senadoras señoras Goic y

Muñoz y del Senador señor Letelier y 2 votos a favor, de los Senadores señores Larraín y Letelier.

A LA LETRA b) DEL ARTÍCULO 1º, REFERIDA AL ARTÍCULO 3º DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Indicación número 3 j)

La indicación **número 3 j)**, formulada por la Presidenta de la República, tiene como objetivo eliminar la letra b) del artículo 1º.

-Puesta en votación la indicación 3 j) fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

Indicación número 4 a)

La indicación **número 4 a)**, del Senador señor Larraín, propone reemplazar la letra b) del artículo 1º por la siguiente:

“b) Intercálase, antes del inciso final, el siguiente inciso nuevo:

“El Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, podrá establecer, a petición de parte y por resolución fundada, que un grupo de empresas relacionadas integra una misma unidad económica ordenada bajo una dirección común. Esta resolución será apelable dentro de los quince días siguientes a la notificación.”.

Al respecto, el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que la indicación 4a) resulta ser incompatible con los incisos nuevos que la Comisión ha acordado agregar al artículo 3º del Código del Trabajo, toda vez que en aquella se contiene una mención a la existencia de un grupo de empresas relacionadas.

-Esta indicación fue retirada por su autor, el Senador señor Larraín.

Indicación número 4 b)

La indicación **número 4 b)**, del Senador señor Horvath, sugiere reemplazar la letra b) del artículo 1º por la siguiente:

“b) Intercálase, antes del inciso final, los siguientes incisos nuevos:

“La Dirección del Trabajo podrá establecer, a petición de cualquier trabajador o grupo de trabajadores, que su empleador junto a una o más sociedades, empresas de responsabilidad limitada o

personas naturales determinadas deberán ser consideradas como una sola empresa en conformidad a lo establecido en el presente artículo. Dicha resolución deberá expresar de manera precisa los antecedentes y fundamentos jurídicos y económicos en los que sustenta su decisión en el caso concreto. Esta decisión podrá ser recurrida ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente, dentro de los veinte días siguientes a su notificación, y la resolución que adopte en esta materia será apelable para ante la Corte de Apelaciones respectiva.

La resolución ejecutoriada que determine el carácter único de empresa para efectos laborales de un determinado grupo de sujetos jurídicos, beneficiará no sólo a quienes solicitaron tal declaración, sino que a cualquier trabajador o grupo de trabajadores de aquellos empleadores incluidos en ella.

La referida declaración podrá ser dejada sin efecto de la misma forma indicada para su establecimiento en los incisos anteriores, en la medida que se pruebe la modificación de alguno de los fundamentos de hecho que se tuvieron a la vista para su establecimiento.”.

El Senador señor Horvath fundamentó esta indicación en los siguientes conceptos:

“Una materia de esta relevancia requiere no sólo un pronunciamiento por parte del órgano técnico de la administración en materia laboral, sino que además debe estar sometida a un control de naturaleza jurisdiccional. De esta forma proponemos que la Dirección del Trabajo se pronuncie sobre la solicitud consistente en que un determinado grupo de sujetos jurídicos sean considerados como una sola empresa para fines laborales, a partir de una resolución la cual debe exponer de manera asertiva todos los antecedentes y fundamentos que en el caso concreto determinan que considere que concurren en el caso concreto los requisitos legales para emitir tal pronunciamiento. De esta forma se garantiza que no se obrará de manera abusiva, de oficio y sin antecedentes jurídicos ni económicos que hagan plausible la referida decisión en un evento específico. Asimismo, se permite que dentro de un plazo acotado pero acorde a la noción del debido proceso, la parte agraviada pueda reclamar ante el juzgado del Trabajo respectivo de dicha resolución.

Finalmente, de la sentencia que dicte el Juzgado del Trabajo la parte agraviada podrá recurrir para ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Todo lo anterior es proporcional a los efectos de la resolución que se adopte en esta materia, ya que proponemos que se explicita en el texto legal que tal decisión no sólo beneficia a quienes la pidieron, sino que a todos los trabajadores de los diversos sujetos jurídicos incluidos por la resolución respectiva, incluyendo a los trabajadores que de forma individual soliciten el amparo de sus derechos laborales.

Por otra parte, parece lógico que se establezca la posibilidad en cuanto a que tal resolución se deje sin efecto a partir de un

pronunciamiento equivalente de aquel que estableció la unidad de empresa en un caso determinado, en la medida que los fundamentos de hecho en que se fundó la declaración inicial hayan variado materialmente; petición la cual se deberá someter al mismo procedimiento contemplado para el establecimiento de la resolución que se pretende dejar sin efecto.”.

-Esta indicación 4 b) fue rechazada como consecuencia de la aprobación de la indicación 3 j) formulada por el Ejecutivo.

AL ARTÍCULO 2º, REFERIDO AL ARTÍCULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Indicación número 5 a)

La indicación **número 5 a)** fue presentada por la Presidenta de la República, para reemplazar el artículo 2º conteniendo un nuevo texto del artículo 507 del Código del Trabajo, vinculado a las acciones que se deriven de la aplicación de la normativa sobre un solo empleador.

Su texto es el que se transcribe a continuación:

“Artículo 2º.- Reemplázase el artículo 507 por el siguiente:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3º de este Código, podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3º de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo

apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes, podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.”.”.

DISCUSIÓN DEL PRIMER INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 5 a) DEL EJECUTIVO (ARTÍCULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

NOTA: durante el análisis del primer inciso propuesto en la indicación 5 a) se expresaron opiniones integrales respecto de la totalidad de esta indicación.

El Senador señor Allamand manifestó que debe evaluarse la compatibilidad entre la interposición de acciones derivadas de la aplicación del artículo 3° y la vigencia de los instrumentos colectivos de trabajo que estuvieren rigiendo, con especial énfasis en la eventual suspensión del procedimiento de negociación colectiva que se estuviere desarrollando.

Asimismo, sostuvo que debe analizarse la conveniencia de establecer que un trabajador que no forma parte de ningún instrumento colectivo pueda interponer la referida acción judicial, sobre todo al considerar los efectos que pudiere producir para la negociación colectiva que se estuvieren desarrollando.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, explicó, respecto de los efectos que genera la presentación de las acciones judiciales, que la prórroga del contrato colectivo, en los términos propuestos en la indicación 5 a), operaría respecto de aquellos trabajadores que se encontraren contenidos en dicho instrumento y que hubieren interpuesto la acción judicial respectiva. Asimismo, indicó que la

reanudación del procedimiento de negociación colectiva por parte del juez, con posterioridad a la prórroga de dicho contrato, debe ajustarse a la regulación legal aplicable en su caso, esto es, a sus etapas y plazos legales.

El Senador señor Allamand, habida cuenta de dichas consideraciones, propuso agregar, en el inciso segundo que la indicación 5a) pretende agregar al artículo 507 del Código del Trabajo, la expresión “de acuerdo a la ley”, con la finalidad de especificar la aplicabilidad de las disposiciones legales que regulan el procedimiento de negociación colectiva.

Por otra parte, en lo relativo a la compatibilidad entre la interposición de las acciones judiciales, la tramitación de los procedimientos de negociación colectiva y la vigencia de los instrumentos colectivos vigentes, sostuvo que la indicación 5a) propone que dicha interposición suspende los plazos y efectos del referido procedimiento.

Dicha regulación, enfatizó, generaría una serie de problemáticas, toda vez que, habida cuenta de la extensión de dicho procedimiento, afectaría a los trabajadores que se encontraran negociando colectivamente, incentivando al empleador para extender artificiosamente la duración del juicio. En consecuencia, abogó por no consagrar la suspensión del procedimiento de negociación colectiva como consecuencia de la interposición de la acción declarativa.

Asimismo, aseveró que la extensión de la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia adolecería de un vicio de inconstitucionalidad, toda vez que los derechos que emanan de un contrato colectivo de trabajo forman parte del patrimonio de quienes lo suscribieron.

De ello se deriva, añadió, que la legislación no puede extender la vigencia de dicho instrumento sin contar con la voluntad de las partes, sobre todo en aquellos casos en que se trata de una extensión indeterminada al depender de la fecha de término del proceso judicial destinado a establecer que dos o más empresas constituyen un solo empleador.

En consecuencia, sostuvo que, aun cuando el propósito de la indicación del Ejecutivo radica en no obligar a una organización sindical a negociar con quien no es su verdadero empleador mientras dicha materia se encuentra sometida a decisión judicial, los efectos de la suspensión del procedimiento de negociación colectiva pueden perjudicar a ambas partes e implica extender, por vía legislativa, la vigencia de un contrato colectivo de trabajo.

El Senador señor Letelier explicó que, en nuestro ordenamiento laboral, es posible extender la vigencia de un contrato por vía legislativa, tal como ocurre con la regulación legal del ingreso mínimo mensual o la extensión de la jornada de trabajo. Por otra parte, sostuvo que, una vez establecido el empleador común, debe permitirse que los

trabajadores puedan iniciar una nueva negociación colectiva, debiendo abrirse un plazo para uniformar la fecha en que ésta se desarrolla.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, aseveró que la legislación vigente contiene disposiciones que permiten la prórroga del instrumento colectivo en vigor, tal como el artículo 369 del Código del Trabajo, lo que descartaría la eventual inconstitucionalidad de la extensión de su vigencia.

Por otra parte, sostuvo que la indicación del Ejecutivo apunta a cautelar los derechos de los trabajadores, toda vez que, en el evento de no suspender la tramitación colectiva ante la interposición de las acciones judiciales respectivas, podría producirse la extinción del plazo para negociar colectivamente impidiéndose, de ese modo, la posibilidad de convenir un instrumento colectivo con el empleador real común.

El Senador señor Allamand opinó que la figura contenida en el artículo 369 del Código del Trabajo no resulta aplicable, toda vez que requiere un acuerdo entre las partes que hubieren suscrito el instrumento colectivo.

El Senador señor Letelier expresó que, al mismo tiempo, debe resolverse la situación de aquellas organizaciones sindicales que hubieren negociado con distintas empresas consideradas, por sentencia judicial, como un solo empleador, con la finalidad de uniformar la tramitación de dicho procedimiento.

La Senadora señora Goic coincidió en la necesidad de estandarizar la fecha de tramitación y el contenido de los distintos procedimientos de negociación colectiva de empresas consideradas como un solo empleador.

El Senador señor Allamand aseveró que, en su opinión, la declaración de que dos o más empresas constituyen un solo empleador no obliga a los trabajadores a negociar de modo determinado, esto es, las organizaciones sindicales podrían demandar a dicho empleador o a aquella empresa con la que hubieren celebrado un instrumento colectivo. En todo caso, agregó, deberán esperar el vencimiento de los contratos colectivos que hubieren suscrito, en cuyo caso los trabajadores deberán determinar la empresa con la que iniciarán el procedimiento de negociación colectiva.

De ello deriva, enfatizó, que la sentencia que se hubiere dictado tiene efectos relativos sólo para la empresa demandada y las organizaciones sindicales que la hubieren interpuesto, la que, reiteró, podrá elegir la entidad con la que inicia el procedimiento de negociación colectiva de que se trate. La misma prerrogativa, sostuvo, sería aplicable para aquellos trabajadores que no hubieren ejercido la acción judicial declarativa.

El Senador señor Larraín aseveró que la regulación contenida en la indicación del Ejecutivo podría generar que diversas organizaciones sindicales negocien con empresas distintas que hubieren sido consideradas como un solo empleador, tal como ocurriría si

dichos procedimientos se iniciaren, separadamente, con la matriz o una filial de la misma empresa.

El Senador señor Letelier abogó por establecer un mecanismo que permita que, una vez presentada la acción judicial para establecer que dos o más empresas forman un solo empleador, ésta pueda ser conocida por la totalidad de las organizaciones sindicales de las empresas relacionadas, con la finalidad de acumular los procedimientos que se hubieren incoado.

El Senador señor Allamand manifestó su disconformidad con dicha propuesta, toda vez que generaría un efecto extensivo que obligaría a modificar todos los instrumentos colectivos que se encontraren vigentes.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, aseveró que, en cualquier caso, debe considerarse que el juez del trabajo cuenta con la facultad de proceder de oficio para evitar prolongaciones indebidas del proceso laboral, en los términos que consagra el artículo 430 del Código del Trabajo.

El asesor jurídico de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, sostuvo que los efectos que derivan de la presentación de la acción declarativa pueden ser resueltos mediante la prórroga del contrato colectivo o la extensión del derecho a negociar colectivamente con el nuevo empleador que hubiere sido declarado como tal por sentencia judicial. En ese contexto, sostuvo que la indicación del Ejecutivo aboga por suspender el procedimiento de negociación colectiva junto a la prórroga de la vigencia del contrato colectivo en tanto se tramita y resuelve la acción por parte del tribunal.

Asimismo, señaló que, en cualquier caso, no se origina una hipótesis de inconstitucionalidad, toda vez que se otorga el derecho de la organización sindical para negociar con el empleador real sin afectar el derecho de propiedad que recae sobre los derechos que emanan de los contratos que hubieren suscrito.

La Senadora señora Muñoz afirmó que las problemáticas que derivan de la suspensión del procedimiento de negociación colectiva derivan de lo afirmado ante la Comisión por organizaciones sindicales. En consecuencia, sostuvo que debe evaluarse la necesidad de favorecer la coordinación entre las organizaciones sindicales mediante un sistema informático que les permita tomar conocimiento de la sustanciación de un proceso judicial destinado a establecer que dos o más empresas forman un solo empleador.

El Senador señor Larraín manifestó que la intervención de múltiples organizaciones sindicales podría complejizar innecesariamente el proceso judicial aplicable en su caso, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar la figura de la *litis* consorcio activo, esto es, favorecer la comparecencia de varios demandantes frente a un solo demandado.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que, en conformidad a las normas sobre procedimiento laboral, opera el principio de impulso procesal del tribunal para determinar el desarrollo de las contiendas sometidas a su conocimiento. En consecuencia, afirmó que el juez del trabajo cuenta con la facultad de poner en conocimiento la presentación de la acción declarativa para las organizaciones sindicales que pudieren resultar afectadas por la sentencia definitiva que se dictare.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, agregó que, en cualquier caso, debe considerarse que la propuesta del Ejecutivo contempla que la sentencia definitiva que dictare el juez del trabajo se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, sin perjuicio de la facultad de poner en conocimiento la presentación de la acción declarativa a organizaciones sindicales distintas a las que la hubieren deducido.

El Senador señor Letelier añadió que, durante el proceso de identificación de un solo empleador, no debe atenderse únicamente al lugar físico en que las empresas presten sus servicios, sino al cumplimiento de los requisitos que contempla la iniciativa.

El Senador señor Allamand reiteró que la sentencia tiene únicamente un efecto relativo, lo que evita que pueda alcanzar a organizaciones sindicales y empresas que no fueron parte de ese juicio.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, aseveró que el proyecto pretende identificar al empleador real común, por lo que, en consecuencia, la sentencia definitiva deberá individualizar las empresas contenidas en dicha declaración. De ello se sigue, agregó, que tal individualización genera efectos para determinar los trabajadores y las organizaciones sindicales que puedan negociar colectivamente con dicha empresa, el que se manifiesta mediante el nacimiento de un derecho para iniciar un procedimiento de negociación colectiva con la empresa común o con cualquiera de ellas, en los términos que se consigna en el artículo octavo, nuevo, que se incorpora al artículo 3° del Código del Trabajo, que permite que puedan negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas.

-Luego de las observaciones y opiniones generales expuestas precedentemente, se puso en votación el primer inciso propuesto en la indicación 5 a), el que fue aprobado por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

DISCUSIÓN DEL SEGUNDO INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 5 a) DEL EJECUTIVO (ARTÍCULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

-De conformidad a la solicitud de división de la proposición en votación, efectuada por el Senador señor Allamand, conforme al artículo 164 del Reglamento del Senado, la primera oración “Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código;” y la frase final “día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal”, esta última con la siguiente expresión agregada “, de acuerdo con lo dispuesto en la ley”, fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

-El resto del segundo inciso “si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia,” fue aprobado por 3 votos a favor de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier y 2 votos en contra de los Senadores señores Allamand y Letelier.

DISCUSIÓN DEL TERCER INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 5 a) DEL EJECUTIVO, ENCABEZAMIENTO Y NÚMERO 1 (ARTÍCULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

-Puestos en votación el encabezamiento y el número 1 del inciso tercero de la indicación 5 a), fueron aprobados por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

DISCUSIÓN DEL TERCER INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 5 a) DEL EJECUTIVO, NÚMERO 2 (ARTÍCULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

Al iniciarse el estudio de este inciso, en lo tocante a la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigido a materializar su calidad de tal, y al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que derivan de dicha declaración, el Senador señor Allamand sostuvo que el apercibimiento contenido en la indicación 5 a) resulta ser improcedente, toda vez que, en toda sentencia, consta el deber de cumplimiento que debe desarrollar el demandado.

Asimismo, explicó que dicha propuesta contiene la obligación de establecer la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal. Dicha regulación, arguyó, resulta ser improcedente, toda vez que únicamente debe acoger o rechazar la demanda interpuesta. De otro modo, aseveró, incurriría en una causal de *ultra* o *extra petita*, al extender el objeto de la contienda a un asunto no controvertido por las partes.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que los numerales que contiene la indicación del Ejecutivo apuntan, únicamente, a guiar, de modo general, el razonamiento judicial, considerando que, en el caso del multirut, se trata de una figura nueva que permite establecer que dos o más empresas forman un solo empleador.

Asimismo, aseveró que dicha regulación resulta coherente con lo dispuesto en relación a la aplicación de la sentencia definitiva para todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador, y se vincula, al mismo tiempo, con la solidaridad de las empresas en el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

De ese modo, enfatizó, se resguarda la ejecución de la sentencia respecto de todos los trabajadores que prestan servicios en la empresa, con total prescindencia de su comparecencia como parte en el proceso judicial declarativo. En efecto, subrayó que, en materia laboral, la sentencia definitiva opera de modo distinto a aquella que se dicta en sede civil, toda vez que su extensión alcanza a todos los trabajadores que se encontraren afectados por la vulneración de derechos laborales, y no sólo a aquellos que hubieren deducido la acción judicial respectiva.

El Senador señor Letelier coincidió con dichas observaciones. En la misma línea, indicó que el propósito de la iniciativa radica en establecer la existencia de un empleador, de modo tal que dicha identificación requiere adoptar las medidas destinadas a que éste materialice tal calidad.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, manifestó su conformidad con dicho razonamiento, toda vez que el proyecto de ley pretende garantizar el ejercicio de derechos laborales que, mediante la figura del multirut, se encontrarían vulnerados, lo que requiere identificar las medidas que debe adoptar el empleador para reconocer la declaración obtenida por sentencia judicial.

El Senador señor Allamand reiteró sus observaciones respecto de la improcedencia de establecer un apercibimiento especial, ya que se trata de una norma general aplicable al procedimiento judicial, y manifestó su reparo a la eventual extensión de los efectos de la sentencia, en su parte resolutive, a asuntos no controvertidos por las partes.

-Puesto en votación el número 2 del inciso tercero propuesto en la indicación 5 a), fue aprobado por 3 votos a favor de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier y 1 en contra del Senador señor Allamand.

DISCUSIÓN DEL TERCER INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 5 a) DEL EJECUTIVO, NÚMERO 3 (ARTÍCULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

Al iniciarse el estudio del número 3 del tercer inciso propuesto en la indicación 5 a), en lo tocante a la determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, la Senadora señora Goic sostuvo que la indicación sustituye el texto legal vigente, contenido en el artículo 507 del Código del Trabajo, que define el concepto de subterfugio.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, explicó que dicha eliminación radica en que la indicación en análisis contempla la licitud de la división de una empresa, siempre que ello no vulnere derechos laborales y no exista un empleador real común. En consecuencia, arguyó que la sola existencia de diversas razones sociales no constituye, por si misma, una hipótesis que debe ser sancionada en conformidad a las disposiciones que contiene el Código del Trabajo.

El Senador señor Letelier sostuvo que resulta necesario especificar las conductas que pueden ser incluidas dentro de la figura del subterfugio, toda vez que se trata de una práctica que puede verificarse en diversos ámbitos de la relación laboral.

La Senadora señora Goic coincidió en la necesidad de mantener la definición específica de las prácticas que pueden constituir un subterfugio laboral, en los términos que prescribe el artículo 507 del Código del Trabajo.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que la regulación de la división artificiosa de varias razones sociales o identidades legales radica, en los términos propuestos por el Ejecutivo, en los incisos nuevos que se agregan al artículo 3° del Código del Trabajo. En consecuencia, la iniciativa propone establecer la licitud de la división de la empresa, salvo que, como consecuencia de ello, se vulneran derechos individuales o colectivos de los trabajadores. Asimismo, si dicha vulneración se produce mediante la mala fe del empleador, se aplicarán las multas que establece la indicación en estudio.

El Senador señor Letelier sugirió agregar un párrafo al número 3 que transcriba, con las adecuaciones formales que sean necesarias, el inciso tercero del artículo 507 vigente, que define el subterfugio.

El asesor jurídico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, señaló que más allá de las fórmulas con

que se quiera definir lo que es el subterfugio, en el caso del multirut siempre va a existir subterfugio cuando se produce un ocultamiento por parte del empleador, sea por la división artificial de empresas o al ocultamiento del patrimonio, esto es, el empleador esconde su condición de tal y por ello en la redacción del número 3 del inciso tercero se trató de cautelar dicha realidad.

Insistió en precisar que cuando el empleador se esconde bajo distintas figuras que la permiten eludir el cumplimiento de sus obligaciones, se estará en presencia del subterfugio, por lo tanto siempre va a detonar una figura de fraude laboral que se sancionará con multa.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, manifestó no tener objeción a la agregación de la definición que se contiene actualmente en el artículo 507 vigente, sin embargo advirtió que dicho concepto haría pensar que siempre el multirut estaría vinculado al subterfugio.

El Senador señor Letelier expresó que para algunos parlamentarios sería más acertado eliminar el concepto de empresa del Código del Trabajo, pero ya estando avanzado el tratamiento de la indicación del Ejecutivo y atendida la finalidad del número 3 del inciso tercero propuesto, no se puede deducir que no debe existir una definición de subterfugio en el Código del Trabajo.

La Senadora señora Goic indicó que hasta el día de hoy ha pervivido la definición y también los distintos RUT, sin entenderse que el multirut sería sinónimo de subterfugio.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, ante la consulta del Senador señor Allamand respecto a la propuesta de integrar el concepto de subterfugio, manifestó que en la medida que la interpretación sea que la sola existencia de distintas razones sociales no constituye subterfugio “per se”, salvo que se hayan alterado o vulnerado los derechos colectivos de los trabajadores. Estimó que sería adecuado agregar que cualquiera alteración efectuada por medio del multirut sea de “mala fe”.

Los integrantes presentes de la Comisión respaldaron la última propuesta de la Ministra del Trabajo y Previsión Social.

-Puesto en votación el número 3 del inciso tercero propuesto en la indicación 5 a) fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Letelier.

-De conformidad a lo reseñado anteriormente, la Comisión –con la misma unanimidad- acordó agregar – en los términos ya indicados- un segundo párrafo al número 3 del inciso tercero del artículo 507, cuyo texto corresponde al inciso tercero del artículo 507 vigente y que contiene el concepto de subterfugio, definición que dice directa relación con el número 3 propuesto por la indicación 5 a), resultando necesaria su integración. Lo anterior, por aplicación del inciso final del artículo 121 del Reglamento del Senado.

DISCUSIÓN DEL CUARTO INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 5 a) DEL EJECUTIVO (ARTÍCULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

El Senador señor Allamand trajo a colación que la indicación 5 b) de su autoría, comprende el derecho de los trabajadores a reclamar, dentro del plazo de 30 días, la no aplicación de la sentencia para sus efectos particulares.

Explicó que si existe un trabajador que se pueda ver afectado por la sentencia, obviamente que debe tener derecho a reclamar, de la misma manera que si se trata de un sindicato tendrá la posibilidad de seguir negociando con el empleador formal anterior o con el nuevo.

El Senador señor Letelier recordó que los trabajadores no están obligados a negociar colectivamente. Además, manifestó una duda contraria a la preocupación del Senador señor Allamand y que dice relación con lo que sucede cuando una empresa no aparece en la resolución del juez, se le respondió que pueden demandar conforme a las normas generales.

El Senador señor Allamand insistió en su hipótesis, esto es, un trabajador producto de la sentencia que declara un solo empleador y, además, las medidas a que se encuentra obligado dicho empleador, se sienta perjudicado, por ejemplo, en materia de gratificaciones, puesto que con su anterior empleador había obtenido mejores beneficios.

El asesor jurídico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, explicó que el trasfondo del inciso propuesto está en la naturaleza del derecho laboral y la propuesta del Senador señor Allamand se vincula a la normativa y procedimientos civiles donde las partes contratantes están en igualdad de posiciones. En cambio la normativa laboral establece un conjunto de mínimos de protección de los trabajadores, que no son negociables ni son renunciables.

La indicación del Ejecutivo, subrayó, esencialmente busca identificar al empleador real, para que los trabajadores puedan determinar con quién tienen el vínculo de subordinación y dependencia, y respecto de quién van a poder ejercer sus derechos y obligaciones.

El Senador señor Allamand aclaró que su preocupación es teórica, porque un trabajador se puede ver afectado por la sentencia que declara cuáles empresas son consideradas como un solo empleador y para ello debiera establecerse la posibilidad de que pueda reclamar.

El Diputado señor Andrade opinó que la inquietud del Senador señor Allamand nos pone en el caso de un trabajador que asuma una parte de la sentencia y se excepcione de la otra, situación que puede tener un resultado práctico perverso, porque aquella empresa que por razones del uso abusivo del mutirut ha concentrado en la empresa A situaciones de gratificación con pocos trabajadores versus la empresa B que tiene una gran masa laboral precisamente para evitar un pago

equilibrado de gratificaciones, la invitación que se haría a todos los trabajadores de la empresa A es a sacar provecho de aquello.

El Senador señor Allamand aclaró que evidentemente ese no es su objetivo, pero – indicó- la cosa concreta es que el trabajador no es el responsable y sin embargo va a sufrir un perjuicio.

Reiteró su argumentación en cuanto a que el inciso vulneraría el efecto relativo propio de las sentencias. En este caso, indicó, hacer extensivo el efecto de la sentencia a empleadores o trabajadores no puede afectar a sujetos que no son parte del proceso, lo que – dejó expresa constancia- generaría un vicio de constitucionalidad.

-Puesto en votación el cuarto inciso propuesto en la indicación 5 a), fue aprobado por 3 votos a favor de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier y 1 abstención del Senador señor Allamand.

DISCUSIÓN DEL QUINTO INCISO PROPUESTO EN LA INDICACIÓN 5 a) DEL EJECUTIVO, (ARTÍCULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

El asesor jurídico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, explicó que este inciso final establece que mientras se mantenga la misma situación de multirrut, tanto los trabajadores como las organizaciones sindicales pueden deducir las acciones correspondientes.

El Senador señor Allamand aseveró que para poder ejercer las acciones deben existir perjuicios y lo que no prescribe es la situación de multirrut, pero sí prescriben los derechos que se sienten afectados.

Agregó que nadie puede interponer una acción de multirrut únicamente para generar una situación declarativa, sino que debe existir el uso del multirrut y derechos afectados. Si no existen derechos afectados, no hay acción.

Precisó que la lógica del inciso en cuestión es que mientras se mantenga la situación de multirrut, obviamente puede ser objeto de una acción, pero los derechos que son consecuencia de esa acción sí mantienen su prescripción y si no fuera así alguien podría reclamar con efecto retroactivo todas las prestaciones de los, por ejemplo, últimos 10 años.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, manifestó que la sentencia será declarativa sobre los derechos afectados y los plazos de prescripción son los establecidos en las normas generales del Código del Trabajo.

-Puesto en votación el quinto inciso propuesto en la indicación 5 a), fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Letelier.

Indicación número 5 b)

La indicación **número 5 b)**, del Senador señor Allamand, también propone reemplazar el artículo 2° con un nuevo texto para el artículo 507 del Código del Trabajo y dice así:

“Artículo 2°.- Reemplázase el artículo 507 por el siguiente:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código, podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación continuarán rigiendo de acuerdo a la ley.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1.-El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2.-La indicación concreta de todas las obligaciones laborales y previsionales de cargo del empleador junto con el pago de todas las prestaciones que correspondieren, todo ello en conformidad a la acción interpuesta.

3.- La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros o a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención.

Si la resolución es afirmativa, ésta deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, sin perjuicio del derecho de éstos a reclamar, dentro del plazo 30 días, la no aplicación de la sentencia para sus efectos particulares.”.”.

-Puesta en votación la indicación 5 b) fue rechazada por 3 votos en contra de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier y 1 voto a favor del Senador señor Allamand.

Indicación número 5 c)

La indicación número 5 c), presentada por la Senadora señora Lily Pérez, coincide con las anteriores en sustituir el artículo 2° del proyecto con un nuevo texto para el artículo 507 del Código del Trabajo.

Su texto es el siguiente:

“Artículo 2°.- Sustitúyese el artículo 507 por el siguiente:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código, podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales, grupo de trabajadores o por trabajadores de manera individual, que pertenezcan a las respectivas empresas y que además den cuenta de qué manera sus derechos laborales o previsionales han sido afectados o vulnerados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, y al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren, bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá

señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales.

En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes, podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.

Si alguna empresa individualizada en la sentencia definitiva dejare de encontrarse con una o más de las condiciones descritas en el inciso tercero del artículo 3°, con posterioridad a la fecha de dicha resolución, tendrá derecho a solicitar la declaración del Tribunal bajo el mismo procedimiento precedentemente expuesto.".".

-Esta indicación 5 c) fue rechazada como consecuencia de la aprobación de la indicación 5 a) formulada por el Ejecutivo.

-Se deja constancia que la estructura del proyecto despachado por la Comisión es la de un artículo único, con dos numerales, de modo que las enmiendas al texto aprobado en general por el Senado y, por ende, al enviado por la Cámara de Diputados, implican –aparte de las modificaciones sustantivas- ajustes formales a la configuración de un artículo único.

MODIFICACIONES

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone las siguientes modificaciones al proyecto de ley aprobado en general por el Senado:

ARTÍCULO 1°

Encabezamiento

Reemplazarlo por el siguiente:

“Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo en la siguiente forma:”.

letra a)

Sustituirla por el siguiente numeral:

“1) En el artículo 3°:

a) Reemplázase, en el inciso tercero, la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”.
(Mayoría 3X2. Tres votos a favor del Senador señor Bianchi y de los ex Senadores señora Rincón y Muñoz Aburto y dos votos en contra de los ex Senadores señores Kuschel y Uriarte. Indicación número 2, en su letra a)).

b) Sustitúyese el inciso final por los siguientes incisos cuarto a octavo, nuevos:

“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren 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°, Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. 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 Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código.”.”.

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier. Indicación número 3 g)).

letra b)

Suprimirla.

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier. Indicación número 3 j)).

Artículo 2°

Reemplazarlo por el siguiente numeral:

“2) Sustitúyese el artículo 507 por el siguiente:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código, podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier. Indicación número 5 a)).

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

(Unanimidad 5X0 Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier, respecto de la primera oración y última frase subrayadas). (Mayoría 3 a favor de las Senadoras Goic y Muñoz y del Senador Letelier y 2 en contra de los Senadores Allamand y Larraín, respecto del resto del inciso). Indicación 5 a)).

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutiva:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

(Unanimidad 5X0 Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier. Indicación 5 a)).

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

(Mayoría 3 votos a favor de las Senadoras Goic y Muñoz y del Senador Letelier y 1 en contra del Senador Allamand. Indicación 5 a)).

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

(Unanimidad 4 X0, respecto del primer párrafo del número 3. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Letelier. Indicación 5 a)).

(Unanimidad 4 X0, respecto del segundo párrafo del número 3. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Letelier. Artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

(Mayoría 3 votos a favor de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier y 1 abstención del Senador señor Allamand. Indicación 5 a)).

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes, podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.”.”.

(Unanimidad 4X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Letelier. Indicación 5 a)).

TEXTO DEL PROYECTO

En virtud de las modificaciones consignadas anteriormente, el proyecto de ley queda como sigue:

PROYECTO DE LEY:

Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo en la siguiente forma:

1) En el artículo 3°:

a) Reemplázase, en el inciso tercero, la frase “bajo una dirección” por “bajo la dirección de un empleador”.

b) Sustitúyese el inciso final por los siguientes incisos cuarto a octavo, nuevos:

“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren 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°, Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. 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 Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código.”.

2) Sustitúyese el artículo 507 por el siguiente:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código, podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las

obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes, podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.”.”.

Acordado en las sesiones celebradas los días 14 de marzo de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Kuschel y Uriarte; 4 de abril de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Muñoz Aburto, Prokurica (Kuschel) y Uriarte; 11 de abril de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Bianchi, Kuschel y Muñoz Aburto; 18 de abril de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte; 2 de mayo de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte; 11 de julio de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte; 1 y 8 de agosto de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte; 12 de

septiembre de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte; 3 de octubre de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte; 28 de noviembre de 2012, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte; 9 de enero de 2013, con asistencia de la Senadora señora Rincón (Presidenta) y de los Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte; 7 de mayo de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta), de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand y Larraín; 12 de mayo de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta) y de los Senadores señores Larraín (Presidente accidental) y Quinteros; 14 de mayo de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta), de la Senadoras señora Goic y de los Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier y 19 de mayo de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta), de la Senadoras señora Goic y de los Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

Sala de la Comisión, a 20 de mayo de 2014.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UN NUEVO CONCEPTO DE EMPRESA (MULTIRUT). (Boletín N° 4.456-13)

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** 1) Establecer que la empresa, para efectos laborales y de seguridad social, es toda organización bajo la dirección de un empleador. 2) Establecer que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador cuando tengan una dirección laboral común y concurran a su respecto determinadas condiciones 3) El juez del trabajo conocerá y resolverá las cuestiones suscitadas respecto a la declaración de un solo empleador, previo informe de la Dirección del Trabajo.
- II. ACUERDOS:** Indicaciones:
- Aprobadas en la Primera etapa.**
- 2, 2 a) y 3:** 4X0 (páginas 36, 40, 42, 43)
- 2, letra a):** 3X2 (página 51)
- 5, incisos primero a quinto, octavo, décimo y undécimo:** 5X0 y 4X0 (páginas 54, 56, 57, 58 y 59)
- 6:** 5X0 (página 54)
- Rechazadas en la Primera etapa.**
- 1:** Definición de empate (página 32)
- 2 b):** Definición de empate (página 49)
- 3, inciso final:** consecuencia del rechazo de la indicación 14 (página 67)
- 4:** 5X0 (página 51)
- 5, incisos sexto, séptimo y noveno:** 5X0 (páginas 58 y 59)
- 7:** 4X0 (página 59)
- 8:** 4X0 (página 60)
- 9:** 5X0 (página 60)
- 10:** 5X0 (página 60)
- 11:** 5X0 (página 61)
- 12:** 5X0 (página 61)
- 13:** 5X0 (página 61)
- 14:** Definición de empate (página 67)
- 15:** consecuencia del rechazo de la indicación 14 (página 70)
- 16:** consecuencia del rechazo de la indicación 14 (página 71)
- 17:** consecuencia del rechazo de la indicación 14 (página 71)
- Aprobadas en la segunda etapa.**
- 3 g):** 5X0 (páginas 109, 110, 113)
- 3 j):** 5X0 (página 115)
- 5 a):** 5X0 –primer inciso artículo 507- (página 123)
- 5X0 –segundo inciso artículo 507, primera oración y frase final (página 123)
- 3X2 –segundo inciso artículo 507, resto del inciso (página 123)
- 5X0 –tercer inciso artículo 507, encabezamiento y número 1 (página 124)

3X1 en contra –tercer inciso artículo 507, número 2 (página 125)
 4X0 –inciso tercero artículo 507, número 3 y párrafo agregado a este número (página 127)
 3X1 abstención –inciso cuarto artículo 507 (página 128)
 4X0 –inciso quinto artículo 507 (página 129)

Rechazadas en la segunda etapa.

3 e): 3X2 (página 106)
3 f): 5X0 (página 108)
3 h): 5X0 (página 114)
3 i): 3X2 (página 115)
4 b): 5X0 (página 117)
5 b): 3X1 (página 130)
5 c): 5X0 (página 131)

Retiradas en la segunda etapa

2 c) y 4 a) Retiradas por su autor, el Senador señor Larraín (páginas 106 y 116)

- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único con dos numerales.
- IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. URGENCIA:** “suma”.
- VI. ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Moción de las ex Diputadas y actuales Senadoras señoras Carolina Goic Borojevic y Adriana Muñoz D’Albora, del ex Diputado y actual Senador señor Carlos Montes Cisternas, del Diputado señor Sergio Aguiló Melo y del ex Diputado señor Marco Enríquez-Ominami Gumucio.
- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 9 de enero de 2007.
- IX. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** segundo informe.
- X. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo.

Valparaíso, 20 de mayo de 2014.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
 Secretaria de la Comisión

ÍNDICE

Asistentes	1 a 3
PRIMERA ETAPA DEL INFORME	
Audiencia 14-marzo-2012 (Intervenciones CUT, CPC, Cámara Nacional del Comercio)	5 a 11
Audiencia 2-mayo-2012 (Intervenciones profesores de Derecho del Trabajo y CPC)	11 a 26
Audiencia 9- enero-2013 (Intervenciones CUT –Bárbara Figueroa y Nolberto Díaz)	26 a 30
Tratamiento indicaciones	30 a 71
SEGUNDA ETAPA DEL INFORME	
Sesión 7-mayo-2014	
-Intervención Ministra del Trabajo y Previsión Social	71
-Intervención Presidenta CUT	75
-Intervención Gerente General CPC	78
Sesión 12-mayo-2014	
-Intervención profesor Sergio Gamonal	83
-Intervención profesor César Toledo	85
-Intervención representantes Inst. Libertad y Desarrollo	86
-Intervención Sec. General de la CAT	89
-Intervenciones Fed. Nac. del Trabajador Walmart y de la Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio	91
-Intervención Coordinadora de Sindicatos Interempresa	94
-Intervención Fed. Nac. de Sindicatos de Conductores de Camiones	95
-Precisiones Profesor Gamonal	95
-Precisiones Profesor Toledo	96
-Precisiones de Representantes Sindicales	97
Sesión 14-mayo-2014	
-Intervención CONFECOVE	98
-Intervención Ministra del Trabajo y Previsión Social	100
Sesión 19-mayo-2014	
-Intervención representantes Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios	101
-Intervención Ministra del Trabajo y Previsión Social sobre definición de dirección laboral común	103
-Argumentaciones previas a la discusión de las indicaciones	103
Discusión y votación de indicaciones	105 a 131
Modificaciones efectuadas por la Comisión al texto aprobado en general	132 a 135

TEXTO DEL PROYECTO

135 a 137