

**INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UN NUEVO
CONCEPTO DE EMPRESA**

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informaros, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en moción de las señoras Diputadas Adriana Muñoz y Carolina Goic y de los señores Diputados Sergio Aguiló; Carlos Montes y Marco Enríquez-Ominami, que establece un nuevo concepto de empresa.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistió el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara, la señora Directora del Trabajo, doña Patricia Silva Meléndez, y el Asesor de dicha Cartera de Estado, don Francisco Del Río Correa.

I.- ANTECEDENTES GENERALES.

1.- Consideraciones preliminares

La discusión del concepto de empresa, arranca de la definición que al respecto entrega el Código del Trabajo en el inciso tercero de su artículo tercero:

“Artículo 3°. Para todos los efectos legales se entiende por:

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y

c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este Código.”

La materia que dio origen a la presentación de la iniciativa en informe, ha sido objeto de amplios debates legislativos a lo largo de la última década. Se trata, sin duda, de uno de los aspectos más sensibles de la legislación laboral moderna, al encontrarse en tensión dos ejes claves: uno, la flexibilidad necesaria que deben tener las empresas en un mundo globalizado, en medio de una economía cambiante, para modificar sus estructuras societarias, filializarse y subdividirse, permitiendo con ello una mejor administración de centros de costos y de personal. Por otra parte, los trabajadores en medio de estos procesos sufren una merma innegable en el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos, siendo especialmente sensible el impedimento de negociar colectivamente, al estar su contrato de trabajo celebrado con una empresa cuya razón social es diferente a aquella en la cual, bajo el principio de realidad, prestan servicios diariamente.

Asimismo, de los diferentes testimonios recibidos por esta Comisión y por las Comisiones Investigadoras de abusos laborales, presididas por el ex Diputado Juan Pablo Letelier y por el H. Diputado Carlos Montes, se ha constatado la existencia de infracciones a diversos derechos laborales por la vía de contratar a trabajadores bajo una razón social que no posee un patrimonio suficiente para responder de salarios, gratificaciones, horas extra e indemnizaciones en caso de despido, salvaguardándose el patrimonio real del empleador en una razón social sin mayores compromisos de origen laboral.

Cabe destacar que dicho concepto se incorporó a la legislación laboral a contar del año 1978 en el Decreto Ley N° 2.200, que contenía las regulaciones laborales para trabajadores del sector privado. Posteriormente se trasladó en forma idéntica en los cuerpos legales codificados de 1987 y 1990.

En el año 2001, el Ejecutivo presentó un proyecto de ley que, entre otras materias, contemplaba modificaciones al concepto establecido en el Código del Trabajo, relativo a los alcances del término empresa. En el transcurso de la discusión en general, distintos sectores del ámbito nacional expresaron su preocupación por el alcance que, en otras materias, pudiere producirse por efecto de las modificaciones planteadas. En su Mensaje, el ejecutivo explicaba que, siguiendo las definiciones propias de

la actual legislación laboral, en la cual se distinguen claramente los conceptos de trabajador, por una parte, y de empleador por la otra, como los sujetos por antonomasia de la relación laboral, optó por aquella alternativa técnicamente que creyó más conveniente a fin de armonizar la estructura normativa con las debidas protecciones a los derechos de los trabajadores, proponiendo derogar el inciso tercero del artículo 3º del Código del Trabajo, el cual incorporaba el concepto de empresa.

Las razones de ello, apuntaban a que básicamente, parece evidente que el conjunto de las relaciones laborales y, particularmente, el contenido del Código del Trabajo, descansa sobre los conceptos de empleador y trabajador que están adecuadamente definidos en nuestra legislación. El concepto de empresa, especialmente en relación a su referencia a la individualidad legal determinada, se habría prestado para situaciones de distorsión y abuso en cuanto al establecimiento efectivo de la relación laboral entre trabajadores y empleadores.

Por otra parte, la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, ha ido construyendo progresivamente ciertos elementos que permiten trazar líneas entre las facultades de filialización de las empresas y la protección de los derechos de los trabajadores.

El criterio básico que ha mantenido es el de establecer que será responsable quien se beneficia u obtiene provecho del trabajo aportado por el contratista y sus trabajadores, y que ejerce las atribuciones relativas al dominio respecto de la obra misma.

“En los casos que se trata de una misma organización empresarial se ha entendido que el (trabajador) ha tenido vinculación jurídico laboral con las empresas demandadas, condenándoseles solidariamente al pago de las prestaciones respectivas”. [Corte Suprema, Rol 4605-03].

De la misma forma, *“...o cuando se trata de empresas que pertenecen a un mismo grupo económico.” [Corte Suprema, Rol 2682-04].*

Asimismo, “en el caso de un grupo de empresas que revisten (cada una) identidad jurídica propia, pero que carecen de la independencia fáctica que permita diferenciarlas unas de otras y teniéndose en consideración además, que funcionaban en el mismo lugar físico bajo una misma administración y en la misma actividad -sin que los trabajadores hubieren cambiado de funciones, sino tan sólo del aparente empleador- es que por esas consideraciones de hecho y de la aplicación de los principios

de primacía de la realidad y de buena fe, se ha establecido que se trata de una sola empresa.” [Corte Suprema, Rol 4494-03].

Por otra parte, *“habiéndose acreditado la subordinación o dependencia respecto de las empresas demandadas es que se las ha condenado al pago de las prestaciones demandadas, o como en otro caso, se las ha tenido como coempleadoras. [Corte Suprema, Roles 604-04 y 5686-03].*

Asimismo, por ejemplo, se ha fallado que tiene la calidad de dueño de la obra o faena el contratante de un servicio general de construcción, aún cuando la ejecución del contrato señalaba que el servicio era *llave en mano*, ya que se ha aplicado el aforismo donde está el beneficio está la carga, habiéndose el propietario beneficiado del trabajo de los trabajadores del contratista. [Corte Suprema Rol 4029-03]

En este orden de cosas, se ha determinado que la calidad de consignatario o comisionista de una empresa para la venta de los productos de otra no hace aparecer la cadena de responsabilidades asociadas a la subcontratación, [Corte de Apelaciones Rol 5946-02].

2.- Derecho Comparado.

No existen en el Derecho Comparado muchos países que incorporen en sus legislaciones laborales definiciones de “empresa”. No obstante, en los que se citan a continuación, se recogen algunos elementos similares a los contenidos en nuestra legislación positiva:

-- Argentina

La ley 20.744, Ley del Contrato de Trabajo (T.O. Dec. 390/76), dispone:

“Artículo 5.- A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa".

-- México

La ley Federal del Trabajo da una definición del concepto de empresa, desde el punto de vista económico:

“Artículo 16. Para los efectos de las normas del trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...”

-- Nicaragua

El artículo 12 del Código del Trabajo define a la empresa del siguiente modo:

“Artículo 12. Se entiende por empresa la unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. Se consideran como parte de la empresa los establecimientos, sucursales creadas para el crecimiento y extensión de sus actividades siempre que no constituyan una persona jurídica diferente”.

-- Venezuela

El artículo 16 del Código del Trabajo lo define del siguiente modo:

“Artículo 16. Para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro”.

Por su parte, en el continente europeo sólo en Luxemburgo existe una lata definición de empresa, aún cuando ésta no se encuentra en el Código del Trabajo, sino en la Loi du 30 Juin 2004, “concernant les relations collectives de travail” (acerca de las relaciones colectivas de trabajo), que en su artículo segundo señala:

“Artículo 2 (...) Se entiende por empresa a una entidad económica y social, o al conjunto de entidades, aunque tengan personalidades jurídicas autónomas y/o distintas, o incluso mientras trabajen en un régimen de franquicia (“franchising”), y que presenten unos o más elementos que permiten concluir que no se trata de unidades independientes y/o autónomas, sino que revelan una concentración de los poderes de dirección, y realizan actividades idénticas y complementarias, por una comunidad de trabajadores limitados por intereses idénticos, similares o complementarios, y que presentan particularmente un estado social comparable.

Se toman en cuenta para considerar la existencia de una entidad económica y social varios elementos, como por ejemplo particularmente el hecho de:

- tener estructuras o infraestructuras comunes o complementarias, y/o

- tener estrategias comunes y/o complementarias y/o coordinadas, y/o

- disponer de beneficiarios económicos total o parcialmente idénticos, complementarios y/o dependientes entre ellos, y/o

- Tener una dirección o accionistas comunes y/o complementarios y/o dependientes entre ellos, y/o órganos de gestión, de dirección o de control integrados por las mismas personas o de personas representantes de los mismos organismos;

- Disponer de una comunidad de empleados con intereses comunes y/o complementarios y/o presentando un estado social similar o conectado.

Varios establecimientos que funcionan demostrando signos de ser idénticos o en gran parte similares, incluyendo el régimen de las franquicias ("franchising"), se presumen que forman una entidad económica y social, para los efectos del presente artículo."

II.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalaros que la idea matriz o fundamental del proyecto es establecer un nuevo concepto de empresa en nuestra legislación laboral, de tal forma que los derechos, individuales y colectivos, de los trabajadores no se vean afectados.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por Vuestra Comisión en dos artículos permanentes.

III.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGANICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, en el proyecto de ley en informe no existen disposiciones que revistan el carácter de normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado, conforme lo dispuesto en el artículo 66 de la Constitución Política de la República.

IV.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

Vuestra Comisión recibió al señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara, la señora Directora del Trabajo, doña Patricia Silva Meléndez, y al señor Francisco Del Río Correa, asesor de dicha Cartera de Estado. Asimismo, recibió valiosos aportes de representantes de Cencosud; de la Asociación de Bancos; de la Sociedad Nacional de Minería; de la Cámara Nacional de Comercio; de la Cámara Chilena de la Construcción; de la Central Unitaria de Trabajadores; de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas y de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Bancarios, quienes entregaron opiniones, antecedentes y documentos que se encuentran a disposición de los señores Diputados en la Secretaría de la Comisión.

V.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de vuestra Comisión el proyecto en informe no considera artículos o disposiciones que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda de esta Corporación.

VI.- DISCUSION GENERAL.

El proyecto de ley en informe fue aprobado, en general, por vuestra Comisión en su sesión de fecha 7 de noviembre en curso con el voto favorable de las Diputadas señoras Muñoz, doña Adriana y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Aguiló; Alinco; Meza y Vallespín, y el voto en contra de los Diputados señores Correa; Dittborn; Galilea; Recondo y Salaberry.

Durante su discusión general, el señor **Ministro del Trabajo y Previsión Social** señaló que entiende que este es un debate relevante para el futuro de las relaciones laborales y, en este contexto, conviene tener a la vista la mayor gama de posibilidades en torno a la

búsqueda de mecanismos que permitan terminar con una serie de abusos en contra de los derechos de los trabajadores, cometidos a través de la proliferación de razones sociales al interior de una empresa.

En relación a ello, el señor Ministro estimó como un aporte a este debate la posibilidad de que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social analice la alternativa de que el Código del Trabajo no contenga ningún concepto de empresa, es decir proceder a su eliminación considerando que es suficiente para la determinación de una relación laboral la existencia de un empleador y de un trabajador que presta servicios bajo dependencia y subordinación.

Por su parte, los representantes de las diversas organizaciones empresariales invitadas a exponer sus planteamientos respecto a esta iniciativa legal concordaron, en general, en una visión negativa respecto de su contenido, pues consideran que con ella se pierde la individualidad jurídica de la empresa y porque la preocupación manifestada por sus autores se soluciona con la nueva normativa aplicable a la subcontratación y al suministro de trabajadores.

Expresaron que son contrarios al proyecto de ley en discusión por cuanto puede llegar a implicar que autoridades administrativas o judiciales podrían –contraviniendo la autonomía de la empresa- imponer una asociación no deseada con otra u otras empresas diversas, obligandola en relaciones jurídicas que les son ajenas o que incluso cuya existencia puede desconocer, y a las que no concurrió con su consentimiento.

Manifestaron, asimismo, que no comparten la idea esbozada en el proyecto de ley, tanto por razones conceptuales ya que esta iniciativa vulnera el ordenamiento constitucional y legal chileno, así como por los efectos que esta propuesta tendría en normas de derecho individual y colectivo del trabajo, además de las deficiencias técnico jurídicas que, a juicio de ellos, tendría la definición propuesta.

Agregaron que la actual definición de empresa no es deficiente en si misma sino que recoge un criterio amplio de empresa – en cuanto a la naturaleza jurídica de la organización y de las actividades que puede desarrollar – y limitado en el sentido de asociarlo a una individualidad jurídica determinada con miras a la certeza jurídica. Este concepto responde a un modelo económico determinado de mercado, en el que se compite libremente, y la regulación pone límites y correcciones a las condiciones de competencia y, en consecuencia, estiman, se requiere delimitar las obligaciones y responsabilidades asociadas a cada sujeto el que debe tener individualidad. En consecuencia, no es un problema de la definición sino del trasfondo conceptual que lo inspira.

Destacaron que la organización empresarial y las estructuras jurídicas que la componen, no se producen por regla general para evadir el cumplimiento de la legislación laboral. Por el contrario, la normativa laboral es una materia asimilada e interiorizada por las empresas, y un factor más a considerar en su organización productiva, la que se desarrolla conforme la estrategia que cada empresa diseña. La organización de empresa en distintas unidades, sucursales o establecimientos, que se puede traducir o no en contar con una o varias personalidades jurídicas, tiene que ver con la organización eficiente del conjunto de recursos con que cuenta el empresario, con la organización de su cadena productiva desde la adquisición de materia prima, almacenamiento, logística, producción, distribución y comercialización por una parte, o con procesos jurídicos relacionados con la propiedad tales como fusiones o adquisiciones, o con procesos de descentralización de la empresa. También puede tener relación con estrategias financieras, tributarias o comerciales. Agregaron que todo esto no es muy distinto de la administración del Estado o de sus empresas, en que los mismos criterios de eficiencia se aplican para lograr el mejor resultado al menor costo. Y ello, concluyeron, no tiene como premisa vulnerar derechos de los trabajadores.

Por su parte la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas manifestó que, a juicio de ellos, no resulta necesario ni útil legislar sobre el concepto de empresa pues lo importante es redefinir al empleador como contraparte del trabajador en la relación laboral. Por lo mismo, la posición de ellos apunta a eliminar el inciso 3º del artículo 3º del Código del Trabajo que contiene la actual definición de empresa a efectos laborales, la que ha generado serias discusiones sin aportar ventaja alguna.

Expresaron que lo verdaderamente relevante a efectos laborales es definir con mayor precisión el concepto de empleador, es decir la contraparte del trabajador en la relación laboral, aquél sobre quien pesan las obligaciones que genera el vínculo laboral, ya que ante las nuevas formas de organización del trabajo –lícitas o ilícitas– la noción del empleador queda difuminada ante la realidad en que el trabajador presta servicios para una pluralidad de sujetos, no quedando claro quién o quiénes tienen la calidad de empleador.

Agregaron que la reciente ley sobre trabajo en régimen de subcontratación y de servicios temporales se encarga de solucionar el tema asignando determinadas responsabilidades al empleador “directo” y al “mandante”. Sin embargo, existen múltiples otras formas de organización del trabajo en que se presenta la dificultad de determinar la identidad del empleador. Es así como, entre otras hipótesis, se organiza la producción y el trabajo asociado en figuras como el holding, consorcio, comunidad, franquising, agencia, concesión, representación, distribución, etcétera, en todas las cuales el trabajador aparece como empleado de una determinada

persona natural o jurídica, en circunstancias que su labor la realiza en beneficio de un conjunto de personas naturales o jurídicas, sin que esta unidad económica tenga necesariamente existencia jurídica.

Subrayaron que les parece importante conceptualizar al empleador como a quien utiliza o recepciona los servicios personales de un trabajador en virtud de una relación de trabajo y quien ejerce – por sí o por delegado - las potestades directivas, de organización, supervigilancia, etcétera, que vienen otorgadas del régimen de subordinación y dependencia propias del contrato laboral.

Las organizaciones de trabajadores invitadas a exponer sus puntos de vista respecto del proyecto en informe, manifestaron suscribir y promover este proyecto de ley por tratarse de una materia de necesaria y urgente modificación para avanzar en los derechos de los trabajadores de nuestro país.

Acotaron que se debe delimitar cuándo se termina el debate político y cuándo comienza la aplicación de criterios jurídicos respecto de la empresa, por cuanto la libertad de la empresa para organizarse no puede estar por sobre los derechos humanos, laborales y sindicales que tienen los trabajadores que se emplean en ellas.

Señalaron que valoran fuertemente la preocupación de los autores del proyecto de ley en comento, puesto que en definitiva su propósito es terminar con prácticas inescrupulosas amparadas en el concepto de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo.

Consideran que la cuestión de fondo debe abordarse por la vía de regular el fenómeno de la unidad económica, como expresión de grupos de empresas o entes constitutivos de una diversidad “aparente” de empresas, como una realidad laboral.

Subrayaron el hecho de que resulta recomendable mantener el actual inciso tercero del artículo 3° del Código del trabajo y reencauzar el esfuerzo legislativo en insertar un nuevo inciso cuarto que regule para los efectos laborales el tema de la unidad económica, facultando a la Dirección del Trabajo para declarar la existencia de la misma, generando responsabilidades solidarias entre las empresas componentes del grupo constitutivo de la unidad económica.

Manifestaron, asimismo, que se trata de una materia de gran importancia para los trabajadores del país, pues apunta a que el problema que se pretende superar viene de la mano con el nacimiento de los denominados holding. Ejemplificaron con la existencia de supermercados que cuentan en su interior con más de siete razones sociales distintas, que

impiden el normal proceso de la negociación colectiva, cuestión que implica, entre otras cosas, que los trabajadores de empresas inmensamente exitosas en el mercado, con utilidades en millones de dólares, no reciban ningún beneficio, y menos que participen de las utilidades.

Por su parte, las señoras y señores Diputados autores de la iniciativa legal en informe reiteraron los conceptos contenidos en la moción original en cuanto a sostener que la actual definición de “empresa” ha servido como subterfugio legal para la parte empleadora de la relación laboral, quienes con el objeto de eludir las obligaciones laborales dividen o subdividen el capital en distintas sociedades, traspasando bienes de una sociedad a otra para efectos de no cumplir con una serie de derechos de los trabajadores. Consideran que la necesidad de establecer un nuevo concepto de empresa se ha hecho más urgente después que el Tribunal Constitucional, por razones de forma, desechara una indicación similar contenida en el proyecto de ley sobre subcontratación. Estiman que abstenerse de legislar adecuadamente sobre la materia impedirá la eficacia de los derechos laborales y hará utópica la función social que se atribuye al trabajo.

Algunos de ellos, manifestaron que el escenario actual, con empresas de estructura compleja, generalmente grandes organizaciones empresariales con varios miles de trabajadores, no resulta particularmente propicio para un adecuado ejercicio de los derechos de sus empleados y extraordinariamente complejo para la protección de los mismos, situación que en el caso de Chile se ve agravada por el actual concepto de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo y por la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, ya que una parte importante de ella se ha inclinado a entender que “individualidad legal determinada” alude a una única individualidad jurídica de la empresa.

Asimismo, coincidieron en señalar que el actual esquema de protección –administrativa o judicial- de los derechos laborales resulta insuficiente frente a la gravedad de las denuncias que la Corporación recibió en el marco de las investigaciones llevadas a cabo respecto del grado de cumplimiento de la normativa laboral, cuestión que por sí sola justifica el estudio de iniciativas tendientes a enfrentar esta problemática.

No obstante lo anterior, en general y mayoritariamente, los señores Diputados integrantes de esta instancia concordaron en que los abusos en el uso de múltiples razones sociales con el objeto de evitar las obligaciones que se generan a partir de los derechos individuales y colectivos del trabajo de sus empleados deben ser sancionados con todo el rigor de la ley.

VII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

Las opiniones disidentes al acuerdo adoptado en general, versaron, en síntesis, en las consideraciones que sirvieron de fundamento a la sentencia del Tribunal Constitucional respecto del proyecto de ley sobre trabajo en régimen de subcontratación y que regula el funcionamiento de las empresas de servicios temporarios y el contrato de trabajo de servicios temporarios, esto es, que la modificación al concepto de empresa contemplado en el artículo 3° del Código del Trabajo implica alterar normas de seguridad social propias de la iniciativa exclusiva de S. E. la Presidenta de la República.

Sin perjuicio de lo anterior, hicieron presente, además, que la solución a los eventuales abusos en el uso de la razón social, que desde ya condenan en forma enérgica, debería enmarcarse en el perfeccionamiento del artículo 478 del Código del Trabajo, por ser ésta la norma que sanciona tanto la simulación como los subterfugios en que pudieren incurrir los empleadores para los efectos de hacer difusa la figura del empleador.

Estiman, más allá de toda duda, que la individualidad jurídica de la empresa es consecuencia directa de la libertad de asociación, pues nadie puede resultar asociado más allá de las estipulaciones que libre y voluntariamente haya pactado.

En este sentido, estiman que lo que el proyecto hace es suprimir el contorno de la actividad empresarial y transformarla en un ente amorfo, cuyos dueños no pueden determinar de forma alguna, las consecuencias de su actuar. Cualquier grupo de personas naturales o jurídicas, como se propone, que se dediquen a una misma actividad o actividades relacionadas constituirá empresa. En este escenario desaparece la individualidad de la empresa y se vulnera directamente el derecho de asociación.

VIII.- DISCUSION PARTICULAR.

Vuestra Comisión, en su sesión ordinaria celebrada el mismo 7 de noviembre del año en curso, sometió a discusión particular el proyecto de ley adoptándose los siguientes acuerdos respecto de su texto y de las indicaciones, de origen parlamentario, recepcionadas por la Secretaría:

-- Indicación de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Aguiló; Alinco; Espinosa, don Marcos; Meza, y Vallespín, para sustituir el artículo único del proyecto por el siguiente:

1.- Intercálase en el artículo 3° del Código del Trabajo, 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”.

-- Sometida a votación fue aprobada por seis votos a favor, cinco en contra, y ninguna abstención.

2.- Para intercalar, antes del inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, el siguiente inciso:

“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.”

-- Sometida a votación fue aprobada por seis votos a favor, cinco en contra, y ninguna abstención.

3.- Para eliminar en el inciso primero del artículo 478 del Código del trabajo, las expresiones “, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474”.

-- Sometida a votación fue aprobada por seis votos a favor, cinco en contra, y ninguna abstención.

4.- Para sustituir en el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo las expresiones “5 a 10” por “20 a 200”.

-- Sometida a votación fue aprobada por seis votos a favor, cinco en contra, y ninguna abstención.

5.- Para sustituir en el inciso segundo del artículo 478 del Código del Trabajo las expresiones “10 a 150” por “20 a 200”.

-- **Sometida a votación fue aprobada por seis votos a favor, cinco en contra, y ninguna abstención.**

6.- Para eliminar en el inciso segundo del artículo 478 del Código del Trabajo 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”.

-- **Sometida a votación fue aprobada por seis votos a favor, cinco en contra, y ninguna abstención.**

7.- Para intercalar el siguiente inciso cuarto, nuevo, en el artículo 478 del Código del Trabajo:

“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”.

-- **Sometida a votación fue aprobada por seis votos a favor, cinco en contra, y ninguna abstención.**

8.- Para sustituir, en el actual inciso cuarto del artículo 478 del Código del Trabajo, 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”.

-- **Sometida a votación fue aprobada por seis votos a favor, cinco en contra, y ninguna abstención.**

-- Indicación de los Diputados señores Aguiló; Dittborn; Galilea; Melero; Meza; Recondo; Salaberry, y Vallespin, que introduce un inciso tercero nuevo al artículo 478 del Código del Trabajo, del siguiente tenor:

“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.”

-- Sometida a votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

No existen disposiciones en tal situación.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que os dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

Artículo 1°.- Modifícase el artículo 3° del Código del Trabajo de 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 de 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, las expresiones “5 a 10” por “20 a 200”.

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

d) Elimínase, 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, del siguiente tenor:

“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 registrá por lo dispuesto en el artículo 474”.

g) Sustitúyese, en el actual inciso cuarto, que paso 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”.

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON SERGIO AGUILÓ MELO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 7 de noviembre de 2006.

Acordado en sesiones de 12 de septiembre, 3, 10, 17 y 31 de octubre, y 7 de noviembre del presente año, con asistencia de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Aguiló; Alinco; Berttolino; Dittborn; Melero; Meza; Monckeberg; Recondo; Saffirio, y Salaberry.

Participaron, asimismo, los Diputados Correa de la Cerda, en reemplazo del Diputado señor Melero; Galilea, en reemplazo del Diputado señor Monckeberg, y Vallespín, en reemplazo de la Diputada señora Goic, doña Carolina.

Pedro N. Muga Ramírez
Secretario Abogado de la Comisión