

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 Nº 4.456-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en una Moción de los Honorables Diputados señoras Carolina Goic Borojevic y Adriana Muñoz D'Albora, y señores Sergio Aguiló Melo, Marco Enríquez-Ominami Gumucio y Carlos Montes Cisternas.

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

A una o más de las sesiones en que se consideró esta iniciativa legal concurrieron, además de los miembros de la Comisión, el Honorable Senador señor Juan Pablo Letelier Morel y los Honorables Diputados señores Sergio Aguiló Melo y Osvaldo Andrade Lara.

Asimismo, asistieron, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Camila Merino, el ex Subsecretario del Trabajo, señor Marcelo Soto, y el recientemente nombrado titular de dicha Subsecretaría, señor Bruno Baranda, acompañado por su asesor, señor Edmundo Piffre de Voban. Igualmente, asistieron, la Directora del Trabajo, señora María Cecilia Sánchez, y el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río.

De igual modo, concurrieron, especialmente invitadas a exponer sus puntos de vista y observaciones en torno al proyecto de ley en informe, las entidades que se señalan a continuación, representadas del modo que sigue:

- La Central Unitaria de Trabajadores, encabezada por su Presidente, señor Arturo Martínez, acompañado por el Tesorero Nacional, señor José Hermosilla, el miembro del Comité Ejecutivo, señor Víctor Ulloa, y el asesor, señor Rodrigo Vásquez.

- La Central Autónoma de Trabajadores, representada por el Secretario General, señor Alfonso Pastene, y el Tesorero Nacional, señor Abraham Armijo.

- La Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por intermedio de su Presidente, señor Rafael Pereira.

- El Centro de Estudios de Derecho del Trabajo A.G., representado por el Vicepresidente, señor Enrique Munita.

- La Cámara Nacional del Comercio, encabezada por su Presidente, señor Carlos Jorquiera, acompañado por el abogado, señor José Miguel Sarroca.

- La Confederación de Trabajadores del Comercio (CONSFECOVE), representada por el Presidente, señor José Luis Ortega, el Vice Presidente, señor Leandro Cortez, la Tesorera, señora Karis Novoa, y los Directores, señoras Gloria Galarce y Sara León, y señor Francisco Alvarez.

- La Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios (CONATRACOPS), por intermedio de su Presidente, señor Héctor Valdés, la Vice Presidenta, señora María Teresa Vidal, el Secretario, señor Mauricio Aeschlimann, el Tesorero, señor Elias Palominos, la Directora, señora Elba Sanhueza, el Presidente de la Federación París, señor Jorge Francovich, la Secretaria del Sindicato Paris, señora María Graciela Muñoz, el Presidente de Paris Marina Arauco, señor Manuel Parraguez, y el Tesorero de la Federación de Trabajadores Líder, señor Miguel Soto.

- La Federación de Trabajadores de Supermercados UNIMARC, representada por su Presidente, señor Santiago Martínez, junto al Tesorero, señor Waldo Villa.

- El Sindicato Interempresa de los Supermercados LÍDER, por intermedio de su Presidente, señor Juan Moreno, acompañado por la Secretaria, señora Kariz Novoa, el Encargado de Comunicaciones, señor Juan Carlos Zambrano, y los Delegados, señora Verónica Núñez y Fernando Carreño.

- De Desarrollo y Trabajo Consultores, la abogada, señora Patricia Silva.

Por otra parte, la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) hizo llegar a la Comisión un documento titulado "Observaciones de la CPC al proyecto de ley que establece un nuevo concepto de empresa (Boletín N° 4456-13)".

Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

- - -

OBJETIVO DEL PROYECTO

En lo fundamental, establecer un nuevo concepto de empresa en materia de legislación laboral, para proteger de mejor forma los derechos, individuales y colectivos, de los trabajadores.

- - -

Cabe consignar que, durante el análisis de esta iniciativa legal, se tuvo a la vista el proyecto de ley, iniciado en Moción de los Honorables Senadores señores Camilo Escalona Medina, Juan Pablo Letelier Morel y Pedro Muñoz Aburto, que suprime el concepto de empresa establecido en el artículo 3° del Código del Trabajo, correspondiente al Boletín N° 5.312-13.

Dicha iniciativa de ley, que se encuentra radicada en esta Comisión para su estudio, cumpliendo su primer trámite constitucional, está directamente relacionada con la materia en actual análisis, toda vez que su objetivo es, fundamentalmente, suprimir el concepto de empresa contenido en el artículo 3°, inciso tercero, del Código del Trabajo, dejando al juez la posibilidad de definirlo para los efectos de determinar la responsabilidad empresarial respecto de los derechos laborales de los trabajadores.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

- El Código del Trabajo, especialmente sus artículos 3° y 507.

Es dable señalar que el artículo 2° del proyecto de ley aprobado por la Cámara de Diputados, incide en el que era artículo 478 del Código del Trabajo. Sin embargo, a la fecha del presente informe, dicho precepto corresponde al actual artículo 507 del Código en referencia, de conformidad a lo dispuesto por la ley N° 20.087, la cual modificó la numeración de la norma citada, sin otras enmiendas. Asimismo, dicha ley sustituyó el artículo 474 del Código laboral, por otro que pasó a ser artículo 503. Finalmente, cabe consignar que la ley N° 20.252 estableció un sistema diferido de entrada en vigencia respecto de la citada ley N° 20.087, comprendiendo al efecto el período que se extendió desde el 31 de marzo de 2008 hasta el 30 de octubre de 2009.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que dio origen a esta iniciativa legal, entre sus fundamentos, señala que actualmente se ha puesto en discusión la necesidad de establecer un nuevo concepto de empresa, en razón a la deficiente definición contenida en nuestro ordenamiento jurídico laboral, particularmente en el artículo 3º del Código del Trabajo. En efecto, esta definición ha servido como subterfugio legal para la parte poderosa en la relación contractual laboral, esto es el empleador, de forma que se ha hecho habitual la evasión de normas laborales que establecen derechos irrenunciables en favor de los trabajadores.

Agrega que una de la formas más utilizadas por los empresarios para eludir las obligaciones laborales consiste en la división o subdivisión del capital en distintas sociedades, traspasando bienes de una sociedad a otra, para efectos de no cumplir con una serie de derechos de carácter laboral.

Explica asimismo que, la necesidad de establecer un nuevo concepto de empresa, se ha hecho más latente después que el Tribunal Constitucional desestimó la indicación que en tal sentido fuera presentada al proyecto de ley sobre subcontratación laboral. Sin embargo, advierten los autores de la Moción, de no legislar adecuadamente sobre esta materia, las normas que establecen derechos laborales en favor de los trabajadores, seguirán siendo una mera declaración formal descrita en nuestro Código del Trabajo, pero que no tendrán la eficacia necesaria, ni menos aún, harán posible que se cumpla la función social que se atribuye al trabajo.

A continuación, la Moción puntualiza que su objetivo es establecer expresamente dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, un concepto de empresa más amplio y acorde con la realidad social, que permita determinar la relación laboral existente entre un trabajador y una determinada empresa, pudiendo ésta constar de una o más sociedades.

De esta forma, agregan los autores de la iniciativa legal, se permite determinar con mayor precisión la relación entre un trabajador y un determinado capital, sin importar si éste se subdivide en distintas sociedades. Ello traerá como efecto inmediato el cumplimiento en un mayor porcentaje de las normas laborales imperantes, evitando la vulneración de las mismas con motivo de este vacío legislativo.

Concluye la Moción enfatizando que el presente proyecto de ley enfoca el concepto de empresa desde el punto de vista del capital y no desde la perspectiva de los medios de producción, lo cual permitirá adaptar de mejor manera nuestro sistema jurídico laboral a la realidad social donde se aplica, modificando las normas de acuerdo con las experiencias registradas en nuestro sistema laboral nacional.

- - -

Previo al análisis de este proyecto de ley, fueron presentados a la Comisión, a petición de ésta, los siguientes documentos preparados por la Biblioteca del Congreso Nacional:

1.- Revisión del concepto legal de empresa en el derecho chileno y comparado.

2.- Minuta de referencia y su anexo, relativo a la historia del artículo 183 ter de la ley N° 20.123 y la historia del artículo 3° de la ley N° 18.018.

3.- Jurisprudencia nacional sobre el concepto de empresa.

4.- Jurisprudencia extranjera del concepto grupo de empresas.

Se deja constancia de que los referidos documentos fueron debidamente considerados por los señores Senadores integrantes de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio de este proyecto de ley, el Honorable Diputado señor Aguiló, en su calidad de coautor del mismo, explicó la propuesta legislativa, su contenido y fundamentos.

En primer término, recordó que en la Cámara de Diputados se constituyeron dos Comisiones Investigadoras -durante los años 2000 y 2003, respectivamente-, encargadas de efectuar un análisis acerca de la realidad laboral de nuestro país. Dichas Comisiones estuvieron conformadas por parlamentarios representantes de las diversas bancadas, quienes desarrollaron un acucioso trabajo sobre la materia, evacuando, finalmente, sendos informes, en cada uno de los cuales las conclusiones fueron unánimes.

En ambas oportunidades, agregó, uno de los problemas más graves que fueron detectados -entre otros-, decía relación con la dificultad que enfrentaban los sindicatos para negociar colectivamente, en razón de una práctica empresarial que afectaba directamente el ejercicio de este derecho colectivo de los trabajadores. Conforme a esa práctica, las empresas procedían a subdividirse, generando una multiplicidad de empresas menores que, si bien constituían personas jurídicas distintas, cada una con su propio Rol Único Tributario (RUT), en la realidad provenían y conformaban una empresa única. Advirtió que, si bien se trata de una práctica relativamente reciente, que acontece aproximadamente desde el año 2000 a la fecha, pudo verificarse también que había empresas que llegaban a registrar más de 200 RUT producto de estas subdivisiones.

Asimismo, se constató que esta práctica es recurrente en las multitiendas que operan en el campo del retail, así como también en el área de las empresas forestales y mineras, entre otras.

Lo anterior, destacó, provoca severas consecuencias para los trabajadores en cuanto a sus derechos colectivos, especialmente en el ámbito de la negociación colectiva. Ello, sin duda, dificulta seriamente la posibilidad de revertir las dramáticas cifras que exhibe nuestro país en esta materia, donde sólo un 4,5% de los trabajadores tiene derecho a negociar colectivamente, porcentaje que no sólo es el más bajo de la región sudamericana, sino que también lo es respecto de América del Norte y Central y de Europa. La cifra de sindicalización, en tanto, si bien es un poco mayor, se explica en razón de los sindicatos de trabajadores independientes, los cuales, como tales, no tienen una contraparte empresarial y, por tanto, no negocian en forma colectiva.

Expresó, asimismo, que una de las situaciones que resultaba muy gráfica en torno a este tema, era la que se producía en los supermercados donde, los trabajadores que atendían las diversas cajas de pago, a una distancia de no más de un metro y medio entre cada uno, desempeñándose para un único empleador, recibiendo idénticas instrucciones y prestando un mismo servicio, pertenecían, desde la perspectiva de las normas del Código del Trabajo, a empresas distintas. Lo propio acontecía en las multitiendas del área comercial, donde cada departamento también constituía una empresa diferente, con una individualidad y RUT propios, independiente de los restantes, lo que impedía que sus trabajadores pudieran sindicalizarse o, si lo hacían, no pudieran negociar colectivamente por cuanto la referida negociación, al tenor de nuestro ordenamiento jurídico, sólo procede a nivel de empresa, quedando al margen de ella, por tanto, los sindicatos inter-empresas.

En consecuencia, subrayó, los informes emitidos por ambas Comisiones Investigadoras de la Cámara de Diputados, coincidieron en que la problemática derivada de la utilización del sistema de multi RUT, es uno de los principales escollos para mejorar la precaria negociación colectiva que se desarrolla en nuestro país.

A raíz de lo anterior, agregó, se estudiaron diversas alternativas para dar solución a este problema, intentando arribar a una propuesta que concitara un acuerdo unánime.

En primer término, se revisó la posibilidad de derogar el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, pues esta norma es la que permitiría la práctica en cuestión. En efecto, señaló, al tenor de esta disposición se entiende por empresa, para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, “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”. Acotó que esta última mención, es decir, la relativa a la individualidad legal de la empresa, es la que da lugar a la subdivisión de la misma en múltiples entidades, constituyendo personas jurídicas distintas, cada una de las cuales cuenta con su propio RUT. Esta

frase, añadió, incorporada ya en el decreto ley N° 2.200, durante los años ochenta, es la que identifica a la empresa con su persona jurídica, es decir, no se trata sólo de una unidad económica que opera bajo un mismo mando y que persigue un mismo propósito en la producción de bienes o servicios, sino que, además, tiene esta característica de la individualidad legal determinada, que es la que permite que se pueda subdividir, aunque sea ficticiamente, en otras tantas empresas.

Sin embargo, continuó, analizada la posibilidad de suprimir el mencionado inciso tercero del artículo 3° del Código del ramo, los especialistas en derecho laboral advirtieron del problema que tal eliminación podría generar, sin sustituir en la ley dicho concepto por otro. En efecto, explicó, de derogarse esta norma sin establecer otra en su reemplazo, habría que eliminar, a su vez, tanto las normas del Libro IV del Código del Trabajo, referidas a la negociación colectiva, como también la del artículo 19, N° 16, de la Constitución Política de la República, ya que éstas son las disposiciones que encuadran dicha negociación en el marco de la empresa. Una modificación coherente del orden jurídico, entonces, haría necesaria esta enmienda mayor. Sin embargo, aclaró, no era el objetivo de este proyecto alterar el ámbito de la negociación colectiva, sino que sólo corregir y evitar una práctica empresarial que provoca negativas consecuencias para los trabajadores en cuanto a su derecho a negociar colectivamente. Subrayó que, en opinión de los autores del proyecto, la negociación colectiva debe mantenerse a nivel de empresa y que, cualquier cambio sobre la materia, sería objeto de un debate distinto que no forma parte del espíritu que inspira ni del propósito que persigue este proyecto de ley. En consecuencia, si se optaba por la eliminación pura y simple del concepto de empresa, se corría el riesgo de ampliar el marco de referencia de los procesos de negociación colectiva, pudiendo entenderse, por tanto, que ésta procedería, por ejemplo, por rama de la producción, por holding, por giro económico, entre otros.

Reiteró el señor Diputado que ese no era el objetivo de la iniciativa en estudio y, por consiguiente, se desestimó la alternativa de la derogación legal, por ser inconducente respecto al propósito verdaderamente trazado por la Moción en cuestión.

Una segunda posibilidad analizada, sostuvo, fue la de eliminar del inciso tercero del artículo 3° antes mencionado, sólo la frase que da lugar a la subdivisión empresarial, esto es, la que describe a la empresa como “dotada de una individualidad legal determinada”. Sin embargo, agregó, esa opción tampoco ofrecía una real solución al problema denunciado, toda vez que, como se hizo una práctica el constituir empresas a partir de su especificidad jurídica, igualmente podría seguirse entendiendo que cada persona jurídica con su propio RUT constituye una empresa legalmente distinta.

Finalmente, una tercera alternativa, sugerida por tratadistas y abogados litigantes especialistas en derecho laboral, era establecer una noción de empresa a partir de la definición que ya existe en el artículo 3°, inciso tercero, del Código del Trabajo, ya que ello permitiría generar un concepto nuevo que salve la problemática en análisis. Esta fue la opción que recogió el proyecto de ley en estudio, y la redacción que al efecto

contempla, surgió de lo resuelto por la Excelentísima Corte Suprema, la que, abordando este tema, concluyó que en esta materia debía imperar el “principio de realidad”, conforme al cual, por sobre las consideraciones jurídicas, se imponen las circunstancias de la realidad. En la especie, explicó, eso significa que, no obstante existir la posibilidad de dividir una empresa en otras tantas, cada una con su propia individualidad legal, conformando distintas personas jurídicas que operan con diferentes RUT, todas ellas seguirían perteneciendo y constituyendo una sola y misma empresa, cuyo mando y propósitos son únicos, así como también lo son la subordinación y dependencia a la que están sujetos sus trabajadores. De esta forma, de acuerdo a dicho principio de realidad, la empresa, no obstante estar subdividida, sería sólo una, y sus trabajadores podrían negociar colectivamente. El problema es que, a pesar de mediar esta interpretación de nuestro Máximo Tribunal, cada vez que los trabajadores enfrentaran esta situación, tendrían que recurrir a los tribunales de justicia a fin de obtener una declaración judicial que resolviera el conflicto en dicho sentido. Conforme a ello, todo parecía indicar que lo más adecuado sería modificar la ley, incorporando las enmiendas que permitieran mejorar el concepto legal de empresa y proteger los derechos de los trabajadores. Hacia dicho objetivo, pues, apunta el presente proyecto de ley.

Así surgió, entonces, la iniciativa en estudio, la que consta de dos artículos, el primero de los cuales, en su primer literal, es el más importante, en la medida que señala 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. Con esta definición, recalcó, se salvaría el problema que nos ocupa y quedaría en claro que, cada una de las empresas que, teniendo su propio RUT y constituyendo una persona jurídica diversa, como en verdad integran una misma unidad económica y están ordenadas bajo una dirección común, efectivamente se entiendan como una empresa única.

De esta forma, agregó Su Señoría, sin entrar en esta oportunidad en la discusión mayor en torno a cuál debería ser el ámbito de la negociación colectiva en nuestro país, lo que se persigue con esta iniciativa de ley es aclarar el concepto de empresa, de modo que sean consideradas como tales las que en la realidad constituyen esta unidad económica dirigida por un mando común y orientada a un mismo propósito, evitando que un subterfugio legal permita dividir las en múltiples entidades o personas jurídicas distintas, cada una con su propio RUT y su propia identidad legal, y que, por esa vía, se impida a los trabajadores ejercer su derecho a pertenecer a un sindicato y a negociar colectivamente.

Sobre el particular, citó las palabras de Su Excelencia el señor Presidente de la República, pronunciadas durante su discurso del pasado 21 de mayo, quien señaló: “y corregiremos las malas prácticas que muchas veces distorsionan el concepto de empresa, recurriendo a múltiples RUT, afectando negativamente los derechos de los trabajadores.”.

Finalmente, señaló que las estadísticas constituyen un buen ejemplo que permite dimensionar la magnitud del problema denunciado. Conforme a ellas, es posible constatar que hay empresas que llegan a registrar 150 ó 200 RUT. Es impactante, añadió, comprobar el mal uso y abuso que se ha cometido en esta materia. Destacó que es muy difícil en un país que tiene la estructura laboral de Chile, esperar que en las empresas de mediano tamaño, como por ejemplo las que integran un mall y que cuentan con tres o cuatro trabajadores cada una, que éstos formen un sindicato que los agrupe y represente. Será necesario, entonces, en algún momento, buscar alguna fórmula que permita también a estos empleados negociar colectivamente. Sin embargo, lo que tampoco es esperable -y no es aceptable-, es que en las grandes empresas, que tienen 200, 500 u 800 trabajadores, se recurra a un mecanismo de subdivisión que, colateralmente, impida la negociación colectiva, toda vez que en estos casos no existe -o no debiera existir- ninguna razón, sea de carácter económico o jurídico, para que dicha negociación no se produzca en forma regular, permanente y natural, tal como acontece en los países desarrollados que, también en esta materia, son más avanzados que el nuestro.

Sin perjuicio de lo anterior, advirtió, durante la discusión realizada en el primer trámite constitucional, también fueron escuchados los empleadores, quienes explicaron que muchas veces se utilizaba el sistema del multi RUT, no con el ánimo de perjudicar a los trabajadores, sino que, muy por el contrario, en función de otras razones, como por ejemplo, para efectos de contabilidad, pero que, lamentablemente, se producía una consecuencia colateral no deseada en desmedro de ciertos derechos laborales. De hecho, agregó, los mismos empresarios señalaron que no se oponían a que para efectos de la negociación colectiva, se aplicara el principio de realidad en la conceptualización de la empresa, que es lo mismo que, en definitiva, persigue este proyecto de ley. Ante ello, subrayó, debe considerarse que la fórmula propuesta por la iniciativa legal en estudio, no obliga a eliminar el instrumento del multi RUT, el cual se podría seguir aplicando si es que éste es útil para determinados fines de orden empresarial, administrativo o contable, pues, lo que se quiere evitar, es sólo que dicho mecanismo anule los derechos de los trabajadores.

Enseguida, hizo uso de la palabra el Honorable Diputado señor Andrade, quien, en primer término, expresó que el Gobierno recién pasado -durante el cual se desempeñó como Ministro del Trabajo y Previsión Social-, también se preocupó de este tema y lo abordó con motivo del estudio del proyecto que dio lugar a 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. Recordó que, en dicha oportunidad, fue presentado por parte de un grupo de parlamentarios, un requerimiento ante el Tribunal Constitucional con motivo de la modificación que dicha iniciativa contemplaba en torno al concepto de empresa, enmienda que fue declarada inconstitucional por el señalado Tribunal al estimar que la materia correspondía a la iniciativa legal exclusiva del Presidente de la República, sin entrar, por tanto, a pronunciarse en cuanto al fondo del requerimiento planteado.

Por otra parte, continuó, existen a lo menos tres fórmulas para enfrentar este tema.

La primera de ellas, acotó, dice relación con la derogación de la norma en cuestión, alternativa que, en su opinión, es la más adecuada, no obstante las consecuencias que se advierten a su respecto. Agregó que el concepto de empresa que contempla nuestro Código del Trabajo es, en verdad, algo inédito, que no se reproduce en el derecho comparado, con la sola excepción de la legislación de Luxemburgo que también consagra una definición legal. Además, apuntó, esta opción exige, correlativamente, fortalecer la noción de empleador, ya que ambos conceptos, empresa-empleador, son, por lo general, objeto de cierta confusión.

Una segunda alternativa, prosiguió el señor Diputado, sería hacer más gravosas las sanciones que castigan los subterfugios y las simulaciones, buscando desincentivar, por esa vía, la transgresión de las normas. Sin embargo, añadió, por lo general las multas en materia laboral no han producido el efecto disuasivo esperado, toda vez que para las grandes empresas no es mayor problema pagarlas, representando sólo un costo menor que deben asumir y que no merma en absoluto los resultados de su gestión.

Una tercera posibilidad, agregó, es la que plantea el proyecto de ley, esto es, generar un nuevo concepto de empresa, el que se hace cargo de una decisión adoptada por la Excelentísima Corte Suprema a partir del principio que debe informar esta materia y conforme al cual la realidad debe imperar por sobre la formalidad. Desde esa perspectiva, acotó, la solución ofrecida resulta apropiada, sobre todo porque da cuenta de una fórmula con la que, al menos en el plano judicial, se ha zanjado este tema.

Adicionalmente, continuó, es importante considerar que esta propuesta ayuda a la estabilidad laboral porque, según ha podido constatarse en la práctica, ante el flagrante abuso que ha significado la proliferación de RUT por parte de las empresas, el mundo del trabajo necesariamente comienza a buscar derroteros que están al margen de la legalidad y, en el último período, ha habido varios ejemplos de ello. Es así como, tras pesquisar razones sociales que no se vinculan a la existencia real de las empresas, se ha empezado a negociar con los mandantes, a veces con éxito, pero en otras ocasiones con resultados negativos, tal como ha acontecido, por ejemplo, en el ámbito forestal. Así sucedió también, recordó, durante el Gobierno pasado cuando, con motivo de una protesta realizada por los trabajadores que prestan servicios de recolección de basura, se formó una mesa de diálogo que reunió a representantes de los trabajadores, de los empresarios, de las municipalidades y del Gobierno, lo cual, si bien desdecía nuestra institucionalidad jurídica, surgió como única alternativa viable ante la rigidez de las normas. Dicha inflexibilidad, finalmente, da lugar a los abusos, en respuesta de los cuales el mundo laboral recurre a vías que escapan a la legalidad.

Estos ejemplos, agregó, ayudan a ilustrar las consecuencias que se derivarían de no generar una norma que establezca la relación de trabajo, que se ajuste a la realidad y que satisfaga a los actores de la misma. De no ser así, anotó, el riesgo de buscar derroteros más allá de la institucionalidad laboral, es muy alto, y en la materia que nos ocupa, ello parece ser aún más evidente.

Señaló asimismo que, si bien hay empresas que han adoptado medidas en orden a regularizar este tipo de situaciones, todavía se ha avanzado poco en esta materia, lo que hace necesario abordar este problema y legislar en torno al mismo.

Por último, Su Señoría subrayó que no presume mala fe por parte de los empresarios o empleadores en este asunto. Muchas veces, agregó, la práctica de constituir distintas razones sociales y una multiplicidad de RUT, tiene que ver más bien con la organización de la empresa, con su estructura y productividad, y no necesariamente con la intención positiva de perjudicar a los trabajadores. Sin embargo, advirtió no tener duda alguna en cuanto a que dicha práctica, bien inspirada o no, efectivamente produce una consecuencia colateral nociva para los empleados, ya que les impide el ejercicio de sus derechos colectivos. De acuerdo a ello, reiteró, la fórmula propuesta por el proyecto de ley resulta pertinente para salvar dicho problema, porque se hace cargo de una situación real, sin generar una discusión doctrinaria, sino que aplicando un principio fundamental que permite que, en esta materia, la realidad impere sobre la formalidad, principio que debería informar toda la normativa laboral.

A continuación, intervinieron en el debate los representantes del Ejecutivo.

En primer lugar, la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social manifestó la preocupación del Gobierno en torno a este tema, prueba de lo cual es la mención del mismo en el mensaje presidencial del reciente 21 de mayo.

Ello obliga, agregó, a efectuar un trabajo que, si bien es urgente, requiere ser prolijo y meditado. Ante la problemática del multi RUT, explicó, ha sido necesario revisar qué tipo de abusos han sido cometidos a fin de encontrar la solución más adecuada que permita hacerles frente con éxito. Asimismo, destacó, se ha constatado que muchas empresas han corregido este tipo de prácticas tras haberse puesto en discusión este asunto, tal como aconteció también con la entrada en vigencia de la ley sobre subcontratación, la que generó una notable disminución de los abusos cometidos en dicho ámbito. No obstante lo anterior, aún existen asuntos pendientes que resolver en esta materia.

Subrayó que las consecuencias de estos abusos van más allá de afectar el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, ya que también alcanza otras prerrogativas laborales, como por ejemplo, el pago de las gratificaciones y de la sala cuna.

Por consiguiente, señaló, es imperioso realizar un estudio pormenorizado del tema, para lo cual recalcó la importancia de contar con un tiempo pertinente que haga posible realizar el trabajo de rigor, ya que sólo un acucioso análisis conducirá a la solución más adecuada del problema. A este respecto, añadió, es relevante considerar que, efectivamente, existen diversas alternativas para hacer frente a este dilema. Así, no sólo está la opción de modificar o, incluso, eliminar el concepto de empresa del Código del Trabajo, sino que también cabe la posibilidad de incrementar las multas aplicables a los casos de simulación o subterfugio que motiven los abusos denunciados.

Finalmente, reiteró el compromiso del Ejecutivo de estudiar la materia y presentar una propuesta que permita abordar, solucionar y erradicar estas prácticas.

El Subsecretario del Trabajo de la época, señor Marcelo Soto, agregó que, en opinión del Ejecutivo, la fiscalización cumple un rol fundamental, de innegable valor, al cual no es posible renunciar. No se puede admitir y conformarnos, señaló, con que el control laboral de la autoridad administrativa no produzca el efecto que debe serle propio. Sabido es, añadió, que en las distintas áreas del ordenamiento jurídico, la fiscalización y la aplicación de sanciones, como las multas, generan un efecto disuasivo no menor y, en la especie, debería producir la misma consecuencia persuasiva. En la materia que tratamos, acotó, existe un amplio campo para la acción fiscalizadora, que permita erradicar estas prácticas, mejorando la relación laboral. Destacó que ese es un desafío que el Ejecutivo ha asumido como tal, orientando sus esfuerzos en dicho sentido.

Enseguida, se inició una ronda de consultas y observaciones, las que se consignan a continuación.

El Honorable Diputado señor Aguiló se refirió al rol que la fiscalización puede cumplir en esta materia, el cual, a su juicio, es prácticamente nulo, toda vez que, en general, lo que se fiscaliza es una ilegalidad y aquí no estamos en presencia de un acto ilegal, sino que, muy por el contrario, se trata de una práctica que, precisamente, se ampara en la ley. En efecto, explicó, es el propio Código del Trabajo el que conceptualiza la empresa como una persona jurídica, de modo que las empresas, cuando son fiscalizadas, justifican su actuar recurriendo a la misma normativa laboral, tras lo cual, en verdad, no cometen ninguna irregularidad y, por tanto, no corresponde que sean sancionadas. Así, una empresa que registra 100 ó 200 RUT, no incurre en ningún acto ilegal, ya que el mismo artículo 3° del Código del ramo, en su inciso tercero, concibe la empresa con una individualidad legal determinada. De esta forma, los intentos de fiscalización no arrojan resultado alguno, por cuanto ésta, por naturaleza, procura corregir y sancionar una actuación al margen de la ley, pero aquí la práctica resulta amparada por el orden legal, de manera que el control por parte de la autoridad se vuelve inoperante, no por falta de voluntad de dicha autoridad - como en alguna oportunidad se ha sostenido -, sino porque no hay fundamento que justifique la aplicación de una sanción en la medida que, en realidad, nadie ha incurrido en ilegalidad alguna.

De hecho, añadió, si se consulta a la Dirección del Trabajo acerca de cuántas multas han sido cursadas con motivo de este problema, es muy probable que la respuesta sea que ninguna sanción económica ha sido aplicada, toda vez que la conducta en revisión aparece expresamente autorizada por la ley y, por tanto, no hay un hecho ilícito que castigar.

A lo anterior, prosiguió, se suma la circunstancia de que el factor disuasivo es, en verdad, poco efectivo, ya que tener que pagar tales multas, si es que llegan a ser procedentes, no significa para las empresas un gran costo, asumiéndolo sin mayor problema, con lo cual la sanción no produce finalmente el efecto esperado de enmendar la conducta en castigo.

Por consiguiente, concluyó, estamos ante una situación donde la fiscalización es muy difícil de ejecutar, y su rol y efectos se vuelven prácticamente nulos.

El Honorable Senador señor Orpis señaló que, al tenor de lo expresado, paralelamente al estudio de este proyecto de ley, se está desarrollando un análisis a nivel de Gobierno en torno a esta materia. De esta suerte, parece prudente conciliar ambos esfuerzos, a fin de aunar criterios y arribar a la solución que mejor enfrente la problemática en revisión. Consultó, entonces, cuanto tiempo aproximadamente sería necesario al Ejecutivo para materializar su propuesta mediante las indicaciones que requiera presentar al proyecto en discusión.

La señora Ministra del Trabajo y Previsión Social aclaró que la propuesta del Ejecutivo no sólo podría concretarse en una o más indicaciones, sino que también podría dar lugar a un nuevo proyecto de ley que concite el acuerdo unánime de los diversos sectores y que persiga lo que todos intentar lograr, esto es, poner fin a los abusos registrados en este orden.

Reiteró que, en ese esfuerzo, la fiscalización cumple un papel fundamental. La Dirección del Trabajo, agregó, no puede renunciar a ejercer su control y, según anunció, el Ejecutivo se encuentra trabajando en una reforma profunda respecto de dicha entidad, no sólo en función de esta materia, sino que para promover una modificación mayor y de carácter general, que permita fortalecer sus facultades de fiscalización.

Sin perjuicio de lo anterior, agregó, es importante tener presente lo dispuesto por el artículo 507 del Código del Trabajo, el cual establece que “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” . Es decir, apuntó, la actual normativa laboral ya contempla como hipótesis de transgresión legal, situaciones que encuadran perfectamente con las prácticas que aquí se han mencionado, como es la utilización de cualquier subterfugio para ocultar o alterar la individualización o el patrimonio. El mecanismo del multi RUT podría responder a tales acciones, ya que da lugar

a una división artificial que altera la individualización de la empresa y su patrimonio.

Ahora bien, insistió, el Ejecutivo se encuentra estudiando la materia, y no sólo desde la perspectiva de la solución a aplicar, sino que también en cuanto a la razón por la cual los actuales instrumentos disponibles no han sido lo suficientemente efectivos para velar por la recta aplicación de la ley, a fin de realizar, también en esta área, los ajustes a que haya lugar.

En cuanto a la propuesta del proyecto de ley en discusión, expresó su preocupación toda vez que surgen algunas dudas en torno al ámbito que alcanzarán las nuevas disposiciones, el cual no parece ser tan claro. En efecto, explicó, si bien hay acuerdo unánime en rechazar el hecho de que en un mismo supermercado haya tantas razones sociales y RUT como empleados operando las cajas de pago, no es menos cierto que no resulta claro el límite de la restricción que se impondrá. Hizo presente que la situación de las cajeras asociadas a empresas diversas, ha disminuido notoriamente, sin embargo, aún se constata la existencia de RUT diferentes por cada supermercado, lo cual es necesario corregir también. No obstante, reiteró, en esa tarea es muy importante esclarecer los límites dentro de los cuales operará la normativa, ya que las realidades son distintas en cada caso en particular. Así, están los supermercados, las multitiendas o tiendas por departamentos, y resulta difícil determinar a priori si conforman o no una misma unidad económica o un negocio en común. Por consiguiente, establecer una definición genérica es una labor compleja que requiere de un riguroso trabajo.

El entonces señor Subsecretario del Trabajo destacó que la misma norma del artículo 507 del Código del Trabajo, en su inciso tercero, ya tipifica la conducta que aquí se ha señalado. Dicha disposición, acotó, prescribe expresamente que “Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales 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.”.

Por lo tanto, afirmó, la infracción aparece contemplada en la ley del ramo, de modo que el reproche legal contra este tipo de prácticas ya existe. Ahora bien, añadió, una de las líneas de acción a seguir es fortalecer la fiscalización, a fin de que ésta sea realmente efectiva y disuasiva, a partir de una figura ilícita que ya está tipificada y sancionada por la ley.

El Honorable Diputado señor Andrade señaló que la presente discusión resulta un tanto paradójal en la medida que, quienes promueven el proyecto de ley en estudio, parten de la base que los empresarios, por lo general, han actuado de buena fe en esta materia, y que

la multiplicidad de RUT obedece a razones de organización de la empresa. De hecho, la iniciativa legal en análisis no hace un cuestionamiento de aquello, sino que intenta corregir los efectos nocivos que tal práctica, colateralmente, produce respecto de los derechos de los trabajadores, particularmente en sus derechos colectivos. En cambio, cuando se plantea fortalecer la fiscalización para la aplicación de las sanciones de rigor, ello hace suponer que efectivamente hay simulación o subterfugio detrás de estas conductas y que no se trata sólo de un sistema de organización empresarial. Insistió en que el proyecto de ley no intenta entrar en ese debate, sino que sólo persigue reaccionar frente a un diagnóstico que revela que, en un gran porcentaje de los casos, estas situaciones no acontecen de mala fe, sino que es una modalidad de gestión que se vincula más bien a la estructura y organización de la empresa. Lo que no es aceptable, anotó, es que los trabajadores de estas empresas, a pesar de responder a un mismo mando, de cumplir idénticas funciones, en igualdad de condiciones, usando los mismos uniformes, entre otras tantas circunstancias que comparten, no puedan ejercer derechos en conjunto. Entonces, no se trata de que esto sea un subterfugio ni que esté inspirado en la mala fe, sino solamente que esta actuación, que se produce incluso de buena fe, en el marco de la legalidad y que, por tanto, no tendría por qué ser sancionada, genera consecuencias en el ámbito de los derechos laborales, afectando negativamente a los trabajadores, y el objetivo de este proyecto de ley no es más que enfrentar y resolver esa realidad.

Por otra parte, agregó, a su entender, esta iniciativa legal colabora con la tarea del Supremo Gobierno, tal como acontece con el proyecto de ley referido a la eliminación del descuento del 7% para salud respecto de los pensionados, ya que en ambos casos el aporte legislativo se orienta en el mismo sentido de los compromisos presidenciales. Manifestó celebrar los anuncios efectuados por el Primer Mandatario en este tema en su discurso del pasado 21 de mayo y, por lo mismo, señaló tener la convicción de que el presente proyecto de ley es una contribución para resolver eficazmente la materia.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto propuso escuchar la opinión en torno al proyecto de ley en informe, de los diferentes actores que operan en este ámbito, a fin de obtener los mayores antecedentes posibles que permitan un más acucioso análisis del tema en cuestión.

El Honorable Diputado señor Aguiló sugirió invitar a la ex Directora del Trabajo, a fin de consultar respecto a los esfuerzos de fiscalización desplegados en esta materia durante su administración, así como también en cuanto a los resultados obtenidos de los mismos.

Por su parte, el Honorable Diputado señor Andrade propuso invitar para participar del debate, a representantes de las diversas áreas que conforman el mundo empresarial, ya que en todas ellas no resulta igualmente gráfica la problemática derivada del sistema de multi RUT. Así, por ejemplo, en el campo del retail y del comercio, este asunto parece más nítido que en otros ámbitos pertenecientes a este sector.

El Honorable Senador señor Kuschel destacó la importancia de que en cada sesión que celebre la Comisión sobre esta materia, asistan representantes del Ejecutivo, a fin de que se impongan acerca de la información que se reciba y puedan tenerla a la vista en la elaboración de la propuesta que han comprometido al respecto.

La señora Ministra del Trabajo y Previsión Social solicitó que la actual Directora del Trabajo sea escuchada al final de esta ronda de audiencias, por cuanto ello le permitirá concurrir con los estudios pertinentes ya realizados y con una propuesta afinada sobre la materia.

Finalmente, los miembros de la Comisión estuvieron contestes en la necesidad de recibir información y antecedentes suficientes que enriquezcan e ilustren el debate, y compartieron las sugerencias formuladas al efecto.

Conforme a lo anterior, en la sesión siguiente la Comisión recibió en audiencia a los representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo A.G.

En primer lugar, hizo uso de la palabra el señor Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), quien se refirió a los siguientes temas: concepto de empresa, grupo de empresas y multi RUT.

Acompañó su intervención con un documento en el cual detalla las observaciones de la entidad que representa en torno a dichas materias.

Se deja constancia de que el referido documento fue debidamente considerado por los integrantes de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Primeramente, subrayó que los conceptos de razón social, firma social y razón de comercio, son sinónimos. Esta noción, agregó, aparece formulada en el artículo 365 del Código de Comercio y se utiliza para identificar una empresa, enunciando el nombre de los socios o de algunos de ellos y, en este último caso, agregando la expresión “y compañía”.

En el Código Tributario, en tanto, encontramos este concepto como una figura de carácter legal que permite identificar a personas jurídicas y demostrar su constitución legal.

En el Código del Trabajo, finalmente, lo encontramos para definir la empresa como una individualidad legal determinada, concepto que fue incorporado a la legislación laboral a contar del año 1978, en el decreto ley N° 2.200, manteniéndose en forma idéntica en los cuerpos legales codificados en 1987 y 1990.

Añadió que, indudablemente, hubo una transformación de la estructura de la empresa y el concepto de individualidad legal determinada ha servido para distorsionar, abusar y ocultar la efectiva y real relación laboral entre trabajadores y empleadores.

Tal cambio, subrayó, ha significado que, en lugar de depender de una sola empresa, como fue en el pasado, los trabajadores han quedado vinculados a otras empresas formalmente distintas, aunque todas ellas continúen operando bajo la misma dirección y las orientaciones estratégicas de la entidad matriz, y sigan siendo parte, en definitiva, de la misma unidad económica. Es decir, aclaró, una empresa, con una estructura, que es la que se conocía antaño y de la cual los trabajadores dependían, se ha transformado subdividiéndose en muchas otras empresas, no obstante seguir siendo la misma originalmente existente.

Para ilustrar la situación descrita, el señor Presidente de la CUT se refirió a algunos ejemplos concretos donde ella se ha registrado.

Uno de estos casos, precisó, se ha verificado en Celulosa Arauco, que es uno de los grupos empresariales más importantes que opera en el área forestal. Se trata, enfatizó, de un solo holding, que tiene su propia estructura, en donde conviven distintas unidades o plantas de procesamiento. Dentro de cada una de las plantas, intervienen un sinnúmero de empresas relacionadas entre sí, sirviendo al giro de la empresa de la cual surgieron, permaneciendo vinculadas societariamente a la matriz.

Si se revisa su estructura societaria, añadió, es posible observar que actualmente cuenta con una gran ramificación de empresas, pero que operan todas juntas. Son 21 compañías que funcionan al interior de este holding, todas pertenecientes a un mismo dueño. Destacó que éste es un ejemplo que revela que esta situación no sólo se registra en el área del retail, sino que se produce en los distintos ámbitos del quehacer económico de nuestro país.

Por su parte, en el ámbito del retail, continuó, es posible citar el caso de la empresa D&S, perteneciente al grupo empresarial Distribución y Servicios S.A., propietaria de los supermercados Líder y Ekono. Ésta presenta una de las mayores divisiones artificiales de la empresa en Chile, aunque, advirtió, no es la única.

Agregó que, al analizar sólo las razones sociales asociadas a las salas de venta de los locales del supermercado Líder, en sus formatos Hiper, Vecinos y Express, es factible observar que un sinnúmero de empresas operan en dichos locales en todo nuestro país. En efecto, acotó, Comercial D&S S.A. capta los ingresos provenientes de 105 salas de venta Líder. Este subholding de empresas sostiene a su vez a 7 empresas madres, de las cuales dependen más de 100 sociedades adicionales. Líder, en tanto, tiene 93 razones sociales para operar sus 105 locales. Por consiguiente, esta empresa D&S -que es una sola-, utiliza un total de 133 razones sociales para

operar su cadena de negocios, lo que sin duda es un exceso y se presta para los abusos denunciados.

En cuanto a las consecuencias que lo anterior genera para los trabajadores de esta empresa, destacó que, la primera de ellas, es que los empleados de los diferentes locales deben organizarse en cada uno de los establecimientos, por separado y, eventualmente, negocian en cada uno de ellos y no en forma conjunta.

Además, anotó, existen 62 sindicatos que representan sólo un 8% del total de los trabajadores, registrándose 20 procesos de negociación colectiva, que alcanzan a 3.906 trabajadores, de un total de 34.103 empleados.

Así, añadió, la negociación colectiva es fragmentada y débil, con un número importante de organizaciones sindicales, pero con una baja cobertura de trabajadores. De esta forma, mejorar las condiciones laborales de estas personas, no pasa de ser sólo una ilusión, ya que sus organizaciones difícilmente pueden ser una contraparte en equilibrio frente a una empresa tan poderosa y, a la vez, tan disgregada.

Un tercer ejemplo a mencionar, prosiguió, es el del holding Ripley Corp, que divide su negocio entre el área financiera (banca y seguros), el ámbito internacional y el retail. A su vez, divide su gestión en las tiendas por departamento, los malls, la administración de la tarjeta de crédito, la cobranza, etc.

Esta empresa, explicó, utiliza distintos RUT para contratar a sus trabajadores y trabajadoras, vale decir, existen distintos sujetos negociadores, dependiendo de la tienda en que trabajen y la función que desempeñen.

Nuevamente, revisando la estructura societaria de esta entidad, encontramos una gran cantidad de empresas dependientes de una misma propiedad. Asimismo, es posible observar que el nombre de fantasía de tales empresas, ocupan la mención común "Store".

A partir de estos dos últimos casos reseñados, agregó, podemos concluir que, en rigor, en ambos se trata de una sola empresa, cuyas unidades de negocios actúan bajo la misma coordinación y dirección estratégica -de la empresa matriz- y que comparten el mismo giro, sin que sea posible estimar que se trata de un grupo de empresas, ya que, en verdad, es una misma empresa.

Reiteró que ejemplos como éstos abundan en la organización de la empresa chilena y no sólo en el ámbito del retail. Se trata de empresas exitosas, con utilidades en millones de dólares, donde los trabajadores son burlados en sus derechos y no participan en sus utilidades.

A título de conclusiones, señaló que la CUT no desea en esta oportunidad ahondar en los efectos tributarios o comerciales

de esta forma de gestión de las empresas, ni del uso del sistema de multi RUT.

Lo que sí es de interés de la Central Unitaria de Trabajadores, es expresar los efectos adversos que esta práctica genera en materia de derechos laborales y sindicales.

Advirtió que la ley laboral es garantía para los negocios y una amenaza de debilitamiento de los derechos de las y los trabajadores. Por ello, enfatizó, es importante corregir estas malas prácticas que han distorsionado el concepto de empresa en nuestro país.

Enseguida, el señor Presidente de la CUT refirió algunas consecuencias que esta situación genera en el ámbito laboral y sindical. Explicó que, con el concepto de identidad legal determinada, el trabajador está limitado a ejercer sus derechos ante una sola empresa, mientras que ésta puede libremente transformarse, fusionarse, dividirse o filializarse ilimitadamente. Es decir, hay libertad para la gestión empresarial, pero para el trabajador, la única posibilidad existente, es relacionarse con la empresa que surge con un nuevo RUT, producto de la división de la empresa matriz. Ello, acotó, da lugar a los siguientes efectos:

1.- Una empresa subdividida obliga a los trabajadores a organizarse por cada una de las razones sociales, fragmentando así, mediante esta subdivisión artificial, la organización sindical a la que deberían concurrir todos los trabajadores de la empresa real. Subrayó que los sindicatos son cada vez menores y que el número promedio de trabajadores adscritos a un sindicato es de 32, lo que se explica porque las empresas están subdivididas. De esta forma, añadió, no hay sindicato que pueda ser una contraparte realmente fuerte para negociar colectivamente temas laborales de interés, como la flexibilidad horaria u otras materias. En ese contexto, anotó, las empresas terminan imponiendo sus condiciones laborales porque los sindicatos son demasiado débiles como para hacer frente a la negociación.

2.- Al conformarse un sinnúmero de razones sociales distintas, los trabajadores se ven impedidos de constituir sindicatos, puesto que muchas veces ni siquiera alcanzan el quórum mínimo de 8 trabajadores que, de acuerdo al artículo 227 del Código del Trabajo, es necesario para tales efectos.

3.- Lo propio acontece respecto a la negociación colectiva, por cuanto los trabajadores deben celebrar contratos colectivos por cada una de las razones sociales y no con la empresa real a la que prestan servicios diariamente.

4.- Al constatarse diversas razones sociales, fácilmente se puede manipular el artículo 159, inciso segundo, del Código del Trabajo, de acuerdo con el cual, tras un tercer contrato laboral a plazo fijo en una misma empresa, éste adquiere el carácter de indefinido.

La empresa burla la legislación contratando una vez a plazo fijo por una razón social y, vencido éste, lo hace por otra. De esta manera, el trabajador no logra un contrato indefinido, aunque pase años prestando servicios para el mismo empleador.

5.- Respecto al feriado anual legal contemplado en el artículo 67 del Código del Trabajo, el subterfugio señalado anteriormente impide a los trabajadores completar el mínimo de un año para tener derecho a vacaciones completas. Al ser contratados y despedidos y vueltos a contratar por razones sociales distintas, pero de un mismo dueño, no enteran el año, y puede pasar mucho tiempo sin que los empleados accedan a este derecho a vacaciones. Esto revela que la división de las empresas, no sólo afecta al derecho a sindicalización o a la negociación colectiva, sino que también vulnera otros derechos laborales de carácter individual.

6.- Mediante la simulación de las razones sociales, muchos trabajadores dejan de percibir las gratificaciones establecidas en el artículo 50 del Código del Trabajo, toda vez que, en sus balances, la empresa puede traspasar sus utilidades a la empresa donde tiene menos trabajadores, dejando a los otros sin gratificaciones.

7.- Por otra parte, tras obtener sentencia favorable ante los tribunales de justicia, los trabajadores se encuentran con que la empresa ha traspasado sus bienes o patrimonio a otra razón social, pero del mismo dueño, con lo cual quedan imposibilitados de hacer efectivos los derechos que les han sido reconocidos judicialmente.

8.- Respecto al derecho a salas cuna que, de acuerdo al artículo 203 del Código del Trabajo, procede cuando en una empresa se desempeñan 20 o más trabajadoras, cabe señalar que, según la misma norma, esta obligación se extiende a centros comerciales e industriales y de servicios, pero administrados bajo una misma razón social. Este artículo deja de manifiesto el real alcance de la aplicación de múltiples razones sociales al burlar de manera evidente la normativa sobre salas cunas, lo cual, a su juicio, resulta increíble que suceda en nuestro país.

Enseguida, y a título de reflexiones de carácter general, el señor Presidente de la CUT señaló que, no obstante el uso de varias razones sociales para un mismo giro, en la práctica, éstas forman parte de un mismo negocio y operan bajo la misma coordinación y dirección estratégica.

Lo anterior, subrayó, ha ido desalineando sostenidamente el ritmo de crecimiento de las remuneraciones en relación con la productividad, manteniendo las enormes diferencias entre los deciles de hogares más pobres versus los más acomodados. La mayoría de los trabajadores más pobres no presta servicios directamente a la casa matriz de la empresa empleadora, sino que para una empresa más pequeña, producto de una subdivisión, que opera con su propio RUT pero con menos recursos y, por tanto, que ofrece condiciones laborales menos beneficiosas, de modo que, finalmente, los trabajadores no sólo no crecen económicamente, sino que, además, se empobrecen en relación a otros empleados que trabajan

formalmente para la empresa principal, que es la que verdaderamente los contrata, se les respetan sus derechos laborales y pueden negociar colectivamente.

No obstante lo anterior, prosiguió, se han elevado algunas argumentaciones en contrario a estos hechos, las cuales, sin embargo, no hacen más que reconocerlos.

Así, acotó, se ha sostenido que este problema se soluciona mediante la ley sobre subcontratación o con la fiscalización de la Dirección del Trabajo aplicando multas por simulación conforme al artículo 478 -hoy 507- del Código del Trabajo.

Pues bien, argumentó en contra, la ley sobre subcontratación rige desde el año 2006 y no ha sido una solución a este tema, puesto que trata materias distintas a la que aquí se analiza. En cuanto a la Dirección del Trabajo, agregó, cabe señalar que dicha entidad no cuenta con la capacidad necesaria para controlar este enorme problema que afecta a la organización del trabajo en Chile.

Concluyó su intervención precisando la posición de la Central Unitaria de Trabajadores en torno al tema que nos ocupa. Al respecto, indicó que la libertad de la empresa para organizarse no puede ni debe estar por sobre los derechos humanos, laborales y sindicales de las y los trabajadores. Las empresas pueden tener múltiples RUT para su situación de derecho comercial o tributario, pero tal situación no debe afectar los derechos de los trabajadores que se desempeñan en ella.

Para la CUT, la empresa es la suma de todas las razones sociales relacionadas y ordenadas bajo la misma dirección de un mismo dueño o compañía.

Destacó que resolver el tema de los multi RUT es un imperativo ético y de justicia social y que sólo resta que el Gobierno y el Congreso Nacional cumplan el compromiso asumido a este respecto, poniendo término al abuso que esta situación genera y legislando sobre el concepto de empresa que contiene nuestro Código del Trabajo.

Reiteró que su reclamación no dice relación con la forma en que la empresa se organiza desde la perspectiva tributaria o comercial, sino que el punto de interés para la CUT surge cuando esas formas de organización afectan directamente y vulneran los derechos laborales de los trabajadores.

Hizo presente que, además de los ejemplos antes mencionados, existen otros tantos que sería posible citar y que reflejarían la gravedad y las dimensiones que ha alcanzado este tema en el quehacer laboral de nuestro país. Uno de esos casos es el acontecido en Calbuco, en la empresa Aguas Claras, la cual registra una subdivisión en 22 razones sociales distintas. Recordó que, cuando se presentó la oportunidad de negociar colectivamente, sólo tres de esas empresas subdivididas aceptaron hacerlo conjuntamente, lo cual dio lugar a un severo conflicto. Y así, añadió,

son muchos otros los casos que se podrían exponer, de todos los cuales la CUT cuenta con antecedentes suficientes, los que ofreció aportar, de ser necesario, para un más acabado análisis del tema.

Si esta problemática no se resuelve, destacó, se priva a los trabajadores de ser una contraparte real en los procesos de negociación colectiva. Es por ello que surgen los conflictos y las soluciones al margen de la ley. Eso es lo que hay que evitar y, en ese sentido, señaló que la CUT aplaude los anuncios expresados por el señor Presidente de la República en su reciente discurso del 21 de mayo, ya que durante 20 años esta reclamación no fue atendida. Ahora, concluyó, sólo resta esperar que este compromiso asumido con nuestra sociedad y la opinión pública, se cumpla.

Terminada la intervención anterior, el Honorable Senador señor Bianchi consultó la opinión de la Central Unitaria de Trabajadores respecto a la situación del Estado chileno en su calidad de empleador. Indicó que, según lo demuestran los hechos, el Estado es el peor empleador, toda vez que incumple abiertamente las normas que rigen el vínculo laboral que sostiene con los funcionarios que le prestan servicio. Así por ejemplo, puntualizó, no respeta la normativa del Estatuto Administrativo en cuanto dispone que el número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta. Muy por el contrario, agregó, hay muchas personas que, durante años, se han desempeñado bajo el régimen a contrata, superando con creces el porcentaje máximo legal establecido al efecto. Lo propio acontece, añadió, con las personas que prestan servicios a honorarios, quienes se encuentran en una situación más malograda aún, en la medida que no acceden a ningún tipo de prestaciones laborales y previsionales. Manifestó su preocupación en torno a este tema, especialmente en razón de una cierta indolencia que ha observado respecto al mismo, ya que poco o nada se ha hecho para corregir y mejorar la situación de estos funcionarios que, en cuanto tales, también son trabajadores y forman parte de la fuerza laboral de nuestro país.

Informó que, recientemente, junto a otros Honorables Senadores, han presentado un proyecto de reforma constitucional que propone crear la Dirección General del Trabajo, como un organismo de rango constitucional, autónomo y jerarquizado, encargado de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo, en resguardo de las relaciones laborales que se desarrollan tanto en el sector público como en el privado.

Señaló que, atendido que dicha materia está reservada a la iniciativa legal exclusiva del Presidente de la República, la propuesta normativa en referencia fue oportunamente puesta en conocimiento del Ejecutivo y, con posterioridad, fue presentada a la consideración del Congreso Nacional como proyecto de reforma constitucional. Se trataría, pues, de generar una instancia donde todos los trabajadores de nuestro país, con independencia del régimen jurídico al cual estén sujetos, pertenecientes tanto al sector privado como al público, puedan

recurrir en resguardo de sus derechos laborales. Insistió en la relevancia que tiene esta materia, y por ello requirió la visión de la CUT en torno a ella.

El señor Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores coincidió en que el tema en cuestión reviste una innegable importancia. Expresó que, efectivamente, el Estado chileno, con el transcurso del tiempo, ha encontrado una gran cantidad de subterfugios para eludir sus responsabilidades en el plano laboral, con lo cual claramente ha dado un mal ejemplo y, más aún, ha perdido toda calidad moral para exigir a la empresa privada una mejor conducta en este ámbito. De acuerdo al Estatuto Administrativo, sostuvo, la proporción de personal de planta y a contrata es de 80% y 20%, respectivamente, sin embargo, la realidad demuestra que esa relación, en muchos casos, se verifica prácticamente a la inversa, ya que el 80% de los funcionarios trabaja a contrata. Asimismo, añadió, existe un elevado número de personas que presta servicios a honorarios, sistema que está concebido para trabajos específicos de duración determinada, como lo fue en el pasado. Sin embargo, es posible encontrar en el sector público a profesionales que se desempeñan a honorarios durante años, al margen de toda prestación laboral o previsional. Hay que recordar, anotó, que los honorarios se pagan con el solo descuento del 10% que corresponde efectuar por concepto de impuestos. Estas personas, en tales circunstancias, no tienen ninguna expectativa en orden a jubilar y, por tanto, el Estado, al incumplir sus obligaciones previsionales, las está perjudicando seriamente en este ámbito.

Asimismo, agregó, encontramos un Estado que externaliza servicios a empresas que están subdivididas y que generan el problema que aquí se ha denunciado. Es decir, el propio Estado contrata con empresas que recurren a la práctica del multi RUT y, por consiguiente, carece de calidad moral para exigir un cambio en este sentido. Del mismo modo, cuando se espera mayor fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, nos encontramos con que muchos de los propios Inspectores prestan servicios a honorarios, con toda la precariedad laboral que ello significa. Parece inexplicable, entonces, que ellos deban perseguir y sancionar una conducta de la que, a la vez, son objeto. Por consiguiente, subrayó, hay aquí un problema laboral mayor que no ha sido dimensionado y abordado como corresponde, ya que se ha valorado más la eficiencia y la rentabilidad que los derechos de las personas. Añadió que, si se va a legislar en tono a la cuestión de la multiplicidad de RUT que opera al interior de la empresa privada, también es tiempo de resolver el trato que el Estado de Chile otorga a sus propios trabajadores.

El tema del trabajo en Chile, concluyó, debe ser analizado en profundidad y con una perspectiva renovada que permita ajustar la normativa laboral a la nueva realidad laboral que se registra en nuestro país. La empresa y el trabajo se han organizado bajo nuevas modalidades y el Código del Trabajo ya no da cuenta de estas innovaciones, por lo tanto, resulta absolutamente necesario adaptarlo a ellas y a la forma en que se trabaja en Chile en la actualidad.

A continuación, hizo uso de la palabra el señor Secretario General de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), quien informó la opinión de esa entidad en torno al proyecto en análisis, la cual se consigna a continuación, al tenor del documento que acompañó al efecto.

Se deja constancia de que el referido documento fue debidamente considerado por los integrantes de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En primer término, señaló que la situación descrita es ya de larga data, la que se inicia con el decreto ley N° 2.220, de 1978, y el denominado Plan Laboral, a partir del cual se legalizó la externalización de los servicios y, por lo tanto, la tercerización de los trabajadores, hecho que se profundizó posteriormente con la firma de diversos Tratados de Libre Comercio.

Añadió que es perfectamente posible y jurídicamente correcto que una empresa decida generar una dinámica administrativa, bajo cuya aplicación obtenga ventajas comparativas, producto de la cercanía de los aparatos de toma de decisiones con respecto de la actividad productiva. De igual modo, lo es acogerse a las importantes ventajas tributarias que esta diversificación de razones sociales redita a las empresas.

Advirtió que el problema, sin embargo, se produce cuando una sociedad mercantil representada en una multiplicidad de razones sociales diversas, constituye una sola empresa, dada la existencia de una única unidad de mando, ligada a un mismo capital y, por tanto, a un mismo empleador.

Agregó que, en el caso de las grandes empresas en Chile, la filialización se utiliza de manera fraudulenta con la finalidad de vulnerar los derechos individuales y colectivos de trabajadores y de trabajadoras. Así, si la persona jurídica que firma los contratos, es la menos solvente y con el menor patrimonio, en caso de tener que responder por las gratificaciones e indemnizaciones o los derechos colectivos, éstos se verán seriamente amagados y, de paso, provocará una grave pérdida a los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por esta situación, producto de que estas empresas al dividirse en multiplicidad de razones sociales o múltiples RUT, hacen imposible el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva. Ello, apuntó, dice directa relación con el incremento de la pobreza, toda vez que la negociación, mientras más amplia y extendida sea, es un efectivo mecanismo redistributivo de la riqueza. Un ejemplo indiscutible de esta aseveración, es lo que ocurre en el sector del retail, particularmente, en las grandes tiendas, cadenas de supermercados y farmacias, ya que son las que más han profundizado el modelo del multi RUT, con el consiguiente daño a los estamentos laborales, empresas que, por contrapartida, han aumentado de manera explosiva su participación económica en el mercado, tanto nacional como internacional, según datos de la Fiscalía Nacional Económica y del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Por otra parte, tanto en las cadenas de supermercados como en las cadenas de farmacias y las multitiendas, se ha producido una gran concentración de la propiedad, pero han aumentado los RUT. A modo de ejemplo, puntualizó, sólo la empresa D&S reconoce la existencia de más de 100 RUT.

Subrayó que el mercado laboral del comercio, según la última encuesta INE, está constituido por 1.376.930 trabajadores, de los cuales 682.550 son hombres y 694.380 mujeres; mientras que en el servicio financiero existen 646.280 empleados, donde 372.000 son hombres y 274.280 son mujeres. La encuesta “Ingresos, Hogares y Personas”, del INE, establece que el ingreso promedio de los trabajadores de este mercado es de \$347.893 para los hombres y de \$293.490 para las mujeres. Por otra parte, establece que, mientras menor sea el número de trabajadores en un establecimiento, menor es también su ingreso. Es así como el promedio de remuneraciones en establecimientos de 5 personas o menos, es de \$176.851, en tanto que en los de hasta 10 personas, dicho promedio es de \$230.817, y en los de más de 10 personas alcanza a \$353.897. Del mismo modo, se constata que, alrededor del 10% de sus trabajadores, se encuentran bajo un régimen de ingreso mínimo neto.

Enfatizó que durante el proceso de instalación de este modelo empresarial, los trabajadores, frente a sus naturales aprensiones, recibieron diversas explicaciones por parte de los ejecutivos de estas empresas, quienes sostuvieron que los cambios en este orden sólo buscaban una mayor agilidad en la administración, tendiente a generar unidades de negocio más pequeñas, conjuntamente con algunas ventajas de orden tributario. Sin embargo, hoy, con la distancia que otorga el tiempo, ha quedado de manifiesto que, si bien es cierto que se cumplieron los objetivos señalados, éstos fueron logrados a costa de los trabajadores quienes, en primer lugar, perdieron la cohesión de masa necesaria para negociar de manera adecuada y con una posición de equilibrio y, por otro lado, las empresas matrices “propietarias” de estos múltiples RUT, pusieron sus ganancias a buena distancia de quienes también debían participar de las mismas.

Destacó que es aquí en donde la legislación vigente no da respuesta clara, contundente y categórica a esta realidad que hoy ha conspirado para atomizar al movimiento sindical en nuestro país y, además, ha profundizado la brecha económica entre ricos y pobres.

Añadió que el Código del Trabajo, en su artículo 3°, concibe la empresa como toda organización conformada por recursos humanos, materiales y financieros, ordenados bajo una dirección, para el logro de los fines económicos, sociales, culturales o benéficos y dotada de una individualidad legal determinada. Sin embargo, la Excelentísima Corte Suprema sólo ha adoptado de manera parcial esta definición, dando mayor relevancia a la individualidad jurídica por sobre los otros elementos que conforman dicho concepto.

Por otra parte, recordó que, con fecha 17 de mayo de 2006, en el Congreso Nacional, se aprobó un nuevo concepto de empresa, el que se logró en el marco de la discusión de la ley sobre subcontratación.

Explicó que en esta redefinición del concepto de empresa, para efectos del Código laboral, se excluyó toda mención a una “identidad legal determinada”, materia que fue impugnada por parlamentarios de la Alianza ante el Tribunal Constitucional, con fecha 13 de julio de 2006. El Tribunal se pronunció sobre la materia mediante fallo emitido con fecha 21 de agosto de 2006, señalando, en su considerando noveno, que “Por consiguiente, estamos ante disposiciones que modifican normas sobre seguridad social o que inciden en ella, tanto del sector público como del sector privado, las cuales, conforme a lo dispuesto en el artículo 65, inciso cuarto, N° 6, de la Constitución Política, son de iniciativa exclusiva del Presidente de la República.”.

Luego, el considerando décimo, estableció que “Sin embargo, y como consta en el Acta de la Sesión N° 67, de 10 enero de 2006, de la Cámara de Diputados, y de los demás antecedentes que obran en conocimiento de esta magistratura, la proposición que tuvo por objeto conceptualizar la definición de empresa que se encuentra contenida en el Artículo 183 ter, surgió por indicación parlamentaria y no de la Presidenta de la República, a pesar que se trata de una materia reservada por la Constitución Política a la iniciativa exclusiva del Jefe de Estado, como se ha señalado en el considerando anterior.”.

Añadió que los considerandos expuestos precedentemente no dejan margen de duda en torno a la modalidad en que debió haber sido presentada la iniciativa legal, pero a los trabajadores y dirigentes de organizaciones sindicales les generó una profunda indignación el hecho de que la iniciativa legal en que se establecía una nueva conceptualización de la empresa y que el Tribunal Constitucional rechazó en su forma, no hubiese sido restituida a tramitación legislativa por el Ejecutivo de aquel momento, dejando una inquietante interrogante acerca de la verdadera orientación de las políticas Concertacionistas en torno a su relación con el mundo de los trabajadores.

Sostuvo que esta situación ha dado pie a la judicialización de las relaciones laborales por parte de los empleadores, sabiendo de antemano que, en esta instancia, debido a que no ha sido suficientemente acogida la tesis de “primacía de la realidad” -que es justamente la que se construye con los antecedentes recogidos en terreno por la Dirección del Trabajo para fundamentar la existencia de acciones fraudulentas por parte de las empresas-, de seguro lograrán triunfar, pero con grave perjuicio para los trabajadores. Menos hoy, enfatizó, en que esta repartición no es más que un ente casi de carácter decorativo.

Por tanto, en opinión de la CAT, resulta de toda justicia establecer una definición de empresa que representen cabalmente los Convenios N°s 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Congreso Nacional chileno en el año 1999, ya que el actual

concepto legal, por extensión de sus efectos, ha generado la casi destrucción del movimiento sindical en Chile, la anulación de los efectos y beneficios reales de la negociación colectiva y una profundización de la inequidad en la redistribución de la riqueza en nuestro país.

En consecuencia, apuntó, la CAT denuncia que no habrá libertad sindical ni verdadero derecho a la negociación colectiva, mientras que no se dote legalmente a los sindicatos del derecho a efectuar una negociación supra empresa, ya que, producto de la aplicación de la actual definición de empresa, ha llevado a que éstas se hayan convertido cada una en una razón social distinta, según sea la etapa de proceso productivo en que se encuentran, desarticulando a las organizaciones sindicales existentes en su interior. Esta práctica, ampliamente difundida en las grandes empresas de nuestro país, se encuentra tipificada en el Código laboral como simulación y no es desconocida por las autoridades de Gobierno, tal como lo ratificó el propio señor Presidente de la República, en su Mensaje del pasado 21 de mayo.

Por consiguiente, concluyó, la Central Autónoma de Trabajadores plantea, en primer lugar, efectuar una modificación del concepto de empresa actualmente contemplado en el artículo 3° del Código laboral, en el sentido de establecer claramente que, de no eliminarse la mención a la “individualidad legal determinada”, ella sólo estará orientada a los aspectos comerciales y tributarios de las empresas y que no deberá ser usada por éstas para esconder bajo una maraña de razones sociales diferentes, al verdadero empleador, ni para desvirtuar la relación jurídica de la misma con sus trabajadores. En síntesis, recalcó, sobre esta materia se propone restablecer el concepto de empresa aprobado el 17 de mayo de 2006 por el Congreso Nacional.

En lo relativo a la modificación del artículo 478 del Código del Trabajo -hoy artículo 507-, para aumentar el monto de las multas, expresó que la Central Autónoma de Trabajadores rechaza este procedimiento porque, según ha podido constatarse en la realidad, frente al incumplimiento de la ley laboral, el castigo con una mayor multa, no ha impedido las arbitrariedades en contra de los trabajadores, de sus representantes y de sus organizaciones. Así, por ejemplo, muchas de estas empresas que operan en el ámbito del retail, han incurrido en prácticas antisindicales y, a pesar de las multas impuestas, dicha situación no ha terminado. Por lo tanto, el no cumplimiento de la ley, debe ser sancionado judicialmente mediante otros mecanismos que se establezcan al efecto.

A continuación, expuso el señor Presidente de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, quien refirió las observaciones de dicha entidad respecto a la iniciativa legal en estudio.

Acompañó su intervención con un informe por escrito que da cuenta de tales planteamientos. Dicho documento fue debidamente considerado por los integrantes de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual

queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Inició su exposición señalando que, figurativamente hablando, el concepto de empresa contemplado en el artículo 3°, inciso tercero, del Código del Trabajo, constituye un verdadero “tumor” al interior de nuestra legislación laboral, toda vez que es un “cuerpo extraño” o ajeno al Derecho del Trabajo. En efecto, añadió, si se revisa el derecho comparado, es posible verificar que en las legislaciones laborales de los más diversos países no se incorpora concepto alguno relativo a la empresa, por cuanto las nociones realmente importantes en el ámbito laboral son las de “empleador” y “trabajador”, ya que ellos son los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, que es la que el derecho laboral regula y resguarda.

Ahora bien, agregó, asumiendo que existe este cuerpo extraño, es preciso evaluarlo y, dadas sus características, parece ser más bien perjudicial que beneficioso. Ello, particularmente en razón de la expresión “dotada de una individualidad legal determinada” que utiliza la ley en su definición, ya que dicha mención es la que ha permitido una errada aplicación del concepto de empresa a las relaciones laborales, con las consiguientes negativas consecuencias que se han producido para los trabajadores. En efecto, precisó, lo anterior ha dado lugar a la vulneración de dos aspectos centrales del Derecho del Trabajo, esto es, por una parte, el principio de primacía de la realidad y, por la otra, el concepto de empleador.

En cuanto al principio de primacía de la realidad, señaló que, conforme a éste, “las cosas son lo que son y no lo que se dice que son” y, por tanto, lo real prevalece por sobre lo formal. Sin embargo, el concepto de empresa consignado en el Código del Trabajo, hace primar los elementos formales y no los aspectos reales de la relación laboral, siendo una clara ejemplificación de ello el caso de las empresas donde, bajo la apariencia de RUT diversos, figura la existencia de distintas empresas o empleadores, no obstante que la realidad demuestra una situación opuesta, ya que todos los trabajadores prestan servicios para una única y misma entidad empresarial, tal como ocurre en las cadenas de supermercados, en las cuales, a pesar de figurar un empleador formalmente diferente por cada establecimiento integrante de la cadena, la empresa a la que pertenecen dichos locales es la misma.

En lo que respecta a la normativa que contempla el proyecto de ley en análisis, señaló, en primer lugar, que ésta, en verdad, no propone un nuevo concepto de empresa, a pesar de la denominación que ha recibido la iniciativa legal. Lo anterior, explicó, porque mantiene la conceptualización del inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo y, en rigor, no interviene la actual definición legal.

En segundo término, agregó, el proyecto confunde los conceptos de “empresa” y “grupos de empresas”, en circunstancias que existe una relevante diferencia entre ambos. Nada obsta, continuó, para que una sociedad o un grupo económico, legítimamente, opte por tener una organización estructurada en distintas empresas, aunque en tal caso, aclaró,

debe tratarse de empresas reales. Tan es así que, incluso, existen sistemas comparados en los cuales se regulan expresamente las consecuencias laborales que afectan a estos grupos empresariales.

El problema que surge en Chile, advirtió, es un asunto más básico y que se produce con motivo del uso fraudulento de formas jurídicas -llamadas razones sociales o RUT-, para encubrir la existencia de la verdadera empresa, con la consiguiente burla de los derechos, individuales o colectivos, de los trabajadores. Es decir, no es un problema que derive de la existencia de grupos de empresas, sino que de mal uso que se ha dado al concepto legal de empresa.

Otro aspecto del proyecto de ley que es importante revisar, prosiguió, dice relación con la facultad que se otorga a la Dirección del Trabajo para calificar que un grupo de empresas relacionadas integra una misma unidad económica ordenada bajo una dirección común, o para imponer sanciones en los casos en que se configure la simulación o el subterfugio. Lo anterior, nos lleva a recordar lo acontecido a propósito de la aplicación de la ley sobre subcontratación, donde la actuación de la Dirección del Trabajo resultó ineficaz e insuficiente para los efectos pretendidos.

Asimismo, añadió, parece del todo infructuosa la propuesta de incrementar las multas aplicables a estas infracciones, ya que se ha comprobado que esta sanción no resuelve los problemas reales que se verifican en las relaciones laborales.

Tras este análisis, agregó, sería posible sugerir algunas medidas legislativas que podrían adoptarse para abordar este tema.

En primer lugar, habría que intervenir derechamente el concepto de empresa contenido en el artículo 3°, inciso tercero, del Código del Trabajo, derogando o eliminando la oración “dotada de una individualidad legal determinada”.

En segundo término, parece necesario destacar el concepto de empleador y la existencia del vínculo de subordinación o dependencia como los parámetros para determinar dónde se encuentra radicada la relación laboral y frente a quién se ejercen los derechos laborales individuales o colectivos.

En un tercer orden, es el juez quien deberá declarar en su sentencia sobre la existencia o no de una misma empresa para los efectos laborales y, por consiguiente, determinar quien es el empleador. Dicha sentencia sería, en todo caso, de naturaleza declarativa y no constitutiva.

En cuarto lugar, sería importante establecer un procedimiento especial sumario ante los tribunales de justicia para la calificación de las situaciones de fraude laboral e infracción a los conceptos de empresa y empleador, reconociéndose a la Dirección del Trabajo, no la labor de fiscalizar y calificar, sino que una función de investigación y de denuncia o de poner en conocimiento de los tribunales las situaciones

fraudulentas que ella detecte en esta materia, sin que sea ésta la que deba imponer las sanciones a que haya lugar.

Finalmente, propuso modificar el artículo 507 del Código del Trabajo -antiguo artículo 478-, donde se contemplan las figuras de simulación y subterfugio, en el sentido de derogar los incisos segundo, tercero y cuarto -referidos fundamentalmente al subterfugio-, manteniendo sólo sus incisos primero, relativo a la simulación -más propiamente fraude-, y final, que establece el plazo de cinco años para que opere la prescripción.

Concluida la exposición precedente, la Honorable Senadora señora Matthei formuló diversas observaciones en torno a la materia.

En primer lugar, manifestó su preocupación ante la posibilidad de entregar a los tribunales de justicia la facultad de calificar la existencia de una empresa o de un grupo de empresas, toda vez que no necesariamente nuestros jueces cuentan con los conocimientos sobre economía o administración de empresas que serían indispensables para poder resolver en torno a estos temas. Advirtió que, si bien hay casos de fraude que son prácticamente evidentes -como podría darse en un supermercado cuyas cajeras están asociadas a diversas razones sociales-, existen, asimismo, otras muchas situaciones donde la calificación no es tan fácil ni tan clara como, por ejemplo, sucede respecto de las empresas que prestan un servicio de transporte para los supermercados o de aquellas que efectúan la reposición de mercaderías o son los proveedores de las mismas. En todos estos casos, añadió, podría surgir la duda de si trata de una misma empresa o no, es decir, si éstas constituyen con el supermercado al cual le ofrecen sus servicios, una sola unidad económica o si, por el contrario, son empresas diferentes, no vinculadas entre sí. Lo mismo acontece respecto de las distintas secciones que operan al interior de un supermercado, como por ejemplo, aquellas destinadas a la elaboración de productos de fabricación propia y que se comercializan en la sala de ventas del local. Nuevamente aparece la interrogante de si constituyen o no una misma empresa con el supermercado.

Lo anterior, agregó, resulta más grave aún si se considera que el mundo actual impone exigencias cada vez mayores en razón de los constantes cambios que experimenta la vida moderna, y que inciden particularmente en el ámbito laboral. La competencia, el tipo de cambio, los tratados de libre comercio, entre otros, son factores que modifican las circunstancias en que se desarrolla la actividad económica. Ante ese escenario, la empresa necesita estar permanentemente reaccionando a fin de no perder mercado y para ello podría ser muy útil contar con la posibilidad de abrir o cerrar unidades que operen al interior de la misma. Así, por ejemplo, si un supermercado tiene una sección de venta de zapatos, y luego ingresa al país una importación de zapatos muy baratos con la cual ya no puede competir, parece lógico que esa área del supermercado se cierre porque no es factible sostenerla ni es rentable. Asimismo, podría llegarse al extremo de considerar que una farmacia y el laboratorio que elabora los remedios, constituyen una misma empresa. Situaciones como éstas, apuntó, podrían resultar muy complejas de resolver

y, por tanto, para dictaminar en torno a estos asuntos parece necesario contar con ciertos conocimientos específicos de orden económico y empresarial que, tal vez, escapan a la competencia de un tribunal en lo laboral. De ahí, entonces, su preocupación respecto a quién entregar el conocimiento y resolución de estas materias. Quizás, apuntó, podría quedar en manos de un tribunal especializado o de uno integrado por especialistas en el tema.

El señor Presidente de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social explicó que, no obstante las aprensiones que surjan, el peor escenario es el actual, donde se produce el fraude y no hay solución a su respecto. Ello, subrayó, afecta al Estado de Derecho y a la paz social. Sin embargo, la solución que se ofrezca no puede confundir los abusos denunciados con la existencia y gestión de los grupos de empresas, los cuales constituyen figuras reconocidas y legítimas. Incluso, en algunos sistemas comparados se les atribuye cierta responsabilidad laboral, por ejemplo, de carácter solidario o subsidiario, si una de las empresas integrantes del conglomerado no paga las remuneraciones de sus trabajadores, la empresa principal asume esas deudas laborales, pero sin adquirir la calidad de empleador de esos trabajadores.

En cuanto a quién debería resolver estas materias, indicó que, en un Estado de Derecho, es preciso confiar en las instituciones y en el rol que éstas cumplen. En este caso, se trata de los tribunales de justicia, ya que son éstos los llamados a resolver tales conflictos, sobre todo considerando, además, que nuestro país se encuentra en el marco de la puesta en marcha de una reforma procesal laboral. Sin duda, añadió, que estos temas deberán ser resueltos caso a caso, ya que cada uno tendrá su propia complejidad, ciertamente con algunos componentes de orden económico, pero, en lo fundamental, planteando un problema de índole laboral. Así, nada obsta que una empresa cierre una sección completa si ya no les es productiva, eso no es cuestionable desde el punto de vista laboral, ya que los despidos pueden verificarse por necesidades de la empresa, pagando las indemnizaciones de rigor. Asimismo, puede que el servicio de transporte forme parte de un supermercado, pero también podría ser que simplemente se recurra a la ley sobre subcontratación y, bajo su amparo, el mismo supermercado contrate tales servicios de una empresa externa de transportes. Ello es natural que ocurra en la empresa moderna, donde es común que los servicios que no forman parte de su especialidad sean encargados a terceros. De hecho, acotó, dicha especialidad constituye el fundamento del sistema de subcontratación. El problema, reiteró, se produce cuando estos instrumentos legales se utilizan de manera fraudulenta e ilegítima, generando la apariencia de una empresa distinta para escindir a los trabajadores o para eludir algún tipo de responsabilidad laboral.

La Honorable Senadora señora Matthei señaló que, entonces, en el caso del servicio de transportes, éste podría ser efectuado por el propio supermercado o, bien, éste podría contratarlo de otra empresa que, a su vez, ofrezca el mismo servicio a terceros. En consecuencia, añadió, ello confirma que distinguir una situación de otra es una tarea compleja y que involucra la determinación de si se trata o no de una misma empresa que deba responder ante todos los trabajadores.

El señor Presidente de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social señaló que en esa tarea adquiere importancia el concepto del vínculo de subordinación y dependencia, el cual contribuirá a dilucidar la situación. Así por ejemplo, explicó, bien podría tratarse de una sociedad de inversiones que, al mismo tiempo sea propietaria de un supermercado y de una empresa de transportes. Eso no está al margen de la ley, pero lo importante es que todas ellas sean empresas reales, no sólo una apariencia de tal, y que sus trabajadores presten servicios bajo la subordinación y dependencia de cada una de ellas, y no de una empresa simulada o ficticia que encubra la existencia real de otra.

Recordó que, con motivo de la aplicación de la ley sobre subcontratación, surgió un problema en torno a los supermercados y las secciones de fiambrería que en ellos funcionaban, ya que los trabajadores, si bien aparecían contratados por las empresas elaboradoras de estos productos, prestaban sus servicios en la referida sección, al interior de los locales de los propios supermercados. Tras un proceso de negociación entre la Asociación de Supermercados y la Asociación de Empresas de Cecinas, tendiente a regularizar la situación, se concluyó que, en verdad, el empleador era el supermercado, ya que bajo su subordinación y dependencia directa se desempeñaba este personal.

Explicó que existe bastante técnica desarrollada en materia laboral en relación a los indicios de subordinación y dependencia, se trata de un instrumento que ya está instalado en la doctrina y en la jurisprudencia, tanto judicial como administrativa, de modo que es una herramienta eficaz que los tribunales podrán aplicar a los casos particulares de que conozcan. Sin duda, advirtió, que se presentarán situaciones frontera y eso es inevitable dada la complejidad de estos temas, pero en la mayoría de los casos es posible determinar y esclarecer la realidad. Otro elemento que contribuiría en esta labor, serán los informes periciales, medio probatorio que está a disposición de los tribunales. Lo que es importante destacar, concluyó, es que el asunto fundamental aquí tiene que ver con componentes de orden laboral y, en especial, en definir entre quiénes se está entablando la relación laboral. Es por ello, reiteró, que la propuesta que parece más apropiada para resolver la problemática en estudio, se orienta más bien en la línea del concepto de empleador y no en la idea de la noción de empresa.

A continuación, hizo uso de la palabra el señor Vicepresidente del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo A.G., quien expuso la opinión de dicha entidad en torno a la propuesta legislativa del proyecto en estudio.

Acompañó su intervención con un documento en el que se consigna tal opinión, el cual fue debidamente considerado por los integrantes de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Como antecedente previo, indicó que el proyecto de ley incorpora al concepto de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo, a los grupos de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica ordenada bajo una dirección común.

Por otra parte, añadió, de aprobarse el proyecto en sus actuales términos, quien establecerá que un grupo de empresas relacionadas integra una unidad económica ordenada bajo una dirección común, será la Dirección del Trabajo, mediante una resolución que será susceptible de reclamo ante un juez del trabajo. Asimismo, se elimina del artículo 507 del Código del Trabajo las referencias a la intervención judicial en caso de simulación o subterfugio, entregando la facultad de determinar tales circunstancias jurídicas a la Dirección del Trabajo.

Por consiguiente, se estaría entregando la resolución de estas complejas materias, a funcionarios, normalmente no abogados, de la Dirección del Trabajo. Es decir, advirtió, será personal no calificado al efecto, que no cuenta con las competencias necesarias en estos temas, el que tendrá que pronunciarse en relación a los mismos. Desde esa perspectiva, apuntó, parece ser lo más razonable entregar dicha tarea a los tribunales de justicia.

En cuanto al concepto de empresa propiamente tal, agregó que, con la modificación que se pretende introducir, quedaría en la ley una definición ambigua, con una falta de certeza que conduciría, a la postre, a la inseguridad jurídica.

El nuevo concepto incorpora expresiones no definidas en derecho, como son, unidad económica y dirección común, que permitirían que se entienda por empresa situaciones de muy distintas características.

Así, por un lado estarían las empresas dotadas de personalidad jurídica, es decir, las que corresponden al concepto actual de empresa por cuanto presentan “una individualidad legal determinada” y, por el otro, existirían entidades indeterminadas, sin personalidad jurídica ni patrimonio, que podrían corresponder a la vaga noción de empresa que se propone introducir a nuestro derecho.

Aclaró que, además, el grupo empresarial responde a una tendencia moderna, de la economía globalizada, que pretende reducir el tamaño de las empresas limitando su actividad a los segmentos del ciclo productivo en los que puede aportar un mayor valor. Se crean, así, verdaderas redes de empresas que emprenden cada una en forma independiente distintos negocios. De esta forma, también se limita el riesgo empresarial de cada emprendimiento, sin afectar a las otras empresas. Todo ello, sin perjuicio de existir entre ellas nexos o vínculos, más o menos estrechos según el caso, particularmente en el ámbito de su dirección o de la adopción de decisiones económicas.

Explicó, asimismo, que la doctrina mercantil señala que el grupo de sociedades presenta dos elementos básicos que lo caracterizan, esto es, la independencia jurídica de las sociedades y la unidad de la dirección económica. Nunca un grupo de empresas es una persona jurídica ni constituye un nuevo sujeto de derecho y, en ningún sistema jurídico, se le considera una sola empresa. Asimismo, tal grupo jamás podría tener patrimonio propio, porque éste va asociado a la personalidad jurídica.

Enseguida, reseñó la opinión predominante sobre la materia en la doctrina de tres países europeos con legislaciones proteccionistas de los derechos de los trabajadores, esto es, las de España, Francia e Italia.

Al respecto, indicó que en la doctrina científica laboral española existe unanimidad en excluir al grupo de la condición de empresario. Sí existe, en cambio, el concepto de empresario como empleador. En España, acotó, el empleador es un empresario, sea éste una persona natural o jurídica.

Entre los autores españoles que han analizado esta materia, mencionó a Manuel Alonso Olea, María Eugenia Casas Baamonde, Manuel Carlos Palomeque, Luis Miguel Camps Ruiz, Juan Antonio Sagardoy, Alfredo Montoya Melgar, Jesús Cruz Villalón, Elena Desdentado Daroca y Jesús Baz Rodríguez.

Ellos afirman, acotó, que no es posible un contrato de trabajo con entes carentes de personalidad jurídica.

Del mismo modo, agregó, la generalidad de los autores estima que lo razonable es considerar la situación de los grupos empresariales como un problema de determinación de responsabilidad entre las empresas que lo conforman. Se trata de valorar si la responsabilidad frente al trabajador debe limitarse a la sociedad que aparece formalmente en el contrato de trabajo, o bien, si en determinadas condiciones, debe extenderse a otras sociedades del grupo. El grupo como tal en ningún caso asumirá la condición de empresario. Por consiguiente, es preciso revisar quién es el verdadero empleador, pero no declarar y entender que todas esas entidades son una sola empresa. Ante ciertos casos de abuso o de privación de los derechos laborales de los trabajadores, apuntó, es el juez quien determina el responsable de las correlativas obligaciones.

Citando a Martín Valverde, Rodríguez Sañudo y García Murcia, señaló que estos autores también coinciden en que “responde de forma más adecuada a la realidad una doctrina que respete, como regla general, la independencia jurídica de las sociedades del grupo y establezca, en determinados supuestos cualificados, como excepción, la comunicación de responsabilidades”.

Por consiguiente, la tendencia uniforme en la doctrina española promueve el respeto de la individualidad jurídica de las empresas. Además, el propio concepto de grupo de empresas supone que

son personas jurídicas independientes, cada una con su patrimonio, y entre las cuales no se puede repartir responsabilidades en forma indiscriminada, ya que de lo contrario se vulnera el principio de seguridad jurídica. Lo propio acontece, subrayó, en la doctrina francesa e italiana. Estos tres países, reiteró, tienen legislaciones laborales rígidas, que protegen los derechos de los trabajadores, que están acordes a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y son, por tanto, ordenamientos jurídicos avanzados en estas materias. Aún así, su doctrina no considera que los grupos empresariales constituyan una sola empresa.

Del mismo parecer ha sido la jurisprudencia judicial española. El Tribunal Supremo Español ha precisado que el control o la dirección unitaria no son, por sí mismos, suficientes para prescindir de la separación patrimonial que la personalidad jurídica implica. Y esta opinión, subrayó, constituye la jurisprudencia reiterada de dicho Máximo Tribunal.

Por consiguiente, prosiguió, no parece factible considerar que los grupos empresariales constituyan una sola empresa. En un grupo existen diversas sociedades, cada una con su individualidad legal y que, en cierta medida, tienen una dirección común, pero ello no significa que formen un ente jurídico distinto y único, que para los efectos laborales se le considere como un sujeto contra el cual se pueden dirigir las acciones en reclamación de los derechos de los trabajadores.

Hizo presente que, por lo general, las empresas que integran un grupo tienen socios o accionistas distintos, y éstos, además, pueden ser tanto personas naturales como inversionistas institucionales, como es el caso de las Administradoras de Fondos de Pensiones o los bancos. Es decir, al interior del propio grupo, no todas las empresas tendrán los mismos propietarios.

Del mismo modo, entre las empresas que conforman el grupo las hay, además, dedicadas a distintos giros. No es extraña, entonces, la división entre sociedades distintas para emprender negocios diferentes, ya que con ello lo que se persigue es minimizar el riesgo, diversificándolo. Eso es legítimo y, más aún, está reconocido en el derecho comercial y, de hecho, es uno de los objetivos de constituirse en sociedad.

En consecuencia, la diversidad al interior del grupo es innegable y, con mayor razón entonces, no parece razonable que una empresa, por el solo hecho de formar parte de un grupo, deba ser necesariamente responsable de las deudas laborales o previsionales de otra de las integrantes de dicho conglomerado. Si así fuera, añadió, se estaría configurando un concepto de empresa asociado al grupo de empresas, el cual, según la doctrina laboral reconocida y uniforme, no puede ser nunca una empresa ni un empleador. Además, al asociarse un inversionista a una o más empresas, nunca tendría en claro por cuáles obligaciones tendrá que responder en el futuro, ya que, al formar parte de un grupo, podría verse expuesto a tener que responder por las deudas de cualquiera de las entidades integrantes del mismo grupo.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de abuso, hay que buscar la solución al problema, ya que, en tal evento, debe operar la legalidad y será el juez quien, bajo los criterios de subordinación y dependencia, determinará para cual empresa los trabajadores prestan sus servicios y es, por tanto, la que deberá responder por los derechos laborales vulnerados.

Distinto es, por tanto, buscar una solución que permita enfrentar los casos de abuso y, según señaló, en nuestro derecho esa solución ya se encuentra instituida, al tenor de lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo, que sanciona el subterfugio y la simulación que se cometan en estas materias para eludir o burlar los derechos de los trabajadores. Tras constatar el abuso, sería posible que, por la vía de la atribución de responsabilidades, se obligue a una empresa a pagar las deudas de otra, pero no al grupo en sí mismo. Además, el grupo empresarial presentaría el problema que, habiendo obtenido el trabajador sentencia judicial favorable a sus pretensiones, no tendría patrimonio sobre el cual hacer efectivos sus derechos, ya que el grupo, por definición, carece de patrimonio. Ello obligaría a tener que determinar, además, cual de las empresas integrantes del conglomerado deberá responder de lo adeudado, como única forma de ejecutar esa sentencia. Ahí, advirtió, volvemos al tema de la solidaridad o subsidiariedad en la responsabilidad empresarial. En consecuencia, la solución que se busca no se orientaría en el sentido de considerar al grupo como una empresa o un empleador, sino que surge por otra vía, la cual, además, ya estaría incorporada en nuestro ordenamiento jurídico. No tiene sentido, advirtió, crear un sistema más complejo e ineficaz y que no existe en ningún país del mundo.

En cuanto a la jurisprudencia emanada de nuestros Tribunales Superiores de Justicia, señaló que ésta, por una parte, ha corregido situaciones de abuso de la personalidad jurídica, considerando que son responsables frente al trabajador las diferentes empresas de un grupo, y, por la otra, también ha rechazado los casos en que no observa tales abusos, desestimando toda responsabilidad. Destacó que existen numerosos fallos judiciales en esta materia y citó, entre ellos, una sentencia pronunciada por la Excelentísima Corte Suprema, el año 2009, en la cual se declaró que “Las demandadas de autos, si bien presentan elementos de vinculación muy marcados tanto en lo que dice relación a su propiedad como a quien ejerce el control y su representación, éstos no resultan suficientes, como para que puedan ser calificadas como una sola empresa, desde que no se ha establecido que desarrollen un mismo giro, que sus actividades se hayan coordinado para el logro de objetivos comunes y, en fin, que constituyan una unidad jurídica.”.

Un grupo de empresas, continuó, no es una unidad jurídica, sino que es una unidad económica, y el proyecto de ley, en cambio, entiende al grupo como empresa y, eventualmente, como empleador, lo que no parece ser la solución a las situaciones de abuso a que nos estamos refiriendo.

En ese contexto, y a título de conclusión, formuló las siguientes recomendaciones:

- Mantener las normas que se pretende modificar en su redacción actual.

- El nuevo concepto de empresa que se pretende introducir generaría inseguridad jurídica.

- Existe solución eficiente en nuestro derecho para el problema que se pretende evitar. Es el mismo criterio vigente en España, Italia y Francia.

- Son los tribunales los llamados a determinar si se presentan figuras abusivas que permitan atribuir la responsabilidad laboral a otra u otras empresas.

- No se conoce un derecho extranjero que establezca una norma como la que se pretende introducir.

- Finalmente, no parece razonable entregar la declaración del derecho en relación a las figuras de subterfugio y de simulación a la autoridad administrativa. Se trata de una función eminentemente jurisdiccional.

Enseguida, se inició una ronda de consultas y observaciones en torno a esta materia.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social preguntó si, en opinión del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo A.G., la propuesta del proyecto de ley se orientaría en el sentido de considerar, artificialmente, como una sola y misma unidad, entidades que son del todo distintas o, más bien, avanza en el sentido de ampliar el ámbito de las responsabilidades que serán exigibles a las empresas en resguardo de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores. Recordó que, durante el estudio de esta iniciativa legal en la Cámara de Diputados, justamente los autores del proyecto aclararon que no se pretendía interferir con la organización tributaria o comercial de las empresas, sino que sólo se buscaba impedir o evitar que esas formas organizativas afecten o vulneren los derechos de los trabajadores, de modo que, sin dejar de ser empresas distintas, los empleados, al ver burlados sus derechos, eventualmente pudieran ejercerlos en el patrimonio de estas empresas aparentemente relacionadas.

El señor Vicepresidente del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo A.G. respondió que el proyecto de ley en análisis se inclina más bien por la primera alternativa, a pesar de no ser lo más adecuado al efecto. El peligro que surge en este caso, añadió, es que se puede pretender atribuir la calidad de empleador o de empresario a los grupos de empresas, por su solo concepto, es decir, por el solo hecho de ser tal grupo. Ya se ha dicho, apuntó, que al interior del conglomerado coexisten diversas entidades que, si bien tienen una dirección en común, cuentan con una individualidad legal propia, sin que el grupo, como tal, pueda ser

considerado como un sujeto distinto para los efectos legales, entre ellos, los laborales.

El Honorable Senador señor Kuschel manifestó que, en la región a la cual representa, es de ordinaria ocurrencia que los empresarios se asocien unos a otros en aras del mejor cumplimiento de los fines que cada una de las empresas persigue. Así, por ejemplo, un comerciante se asocia con otra persona para operar un camión, mientras que, quien se desempeña en la industria salmonera se asocia con alguien que ofrece servicios de transportes, y este último, a su vez, contrata también en el área agrícola, y así sucesivamente. De este modo, se configura toda una red empresarial muy compleja en la producción de bienes y servicios. En ese contexto, añadió, lo que afecte a uno de ellos, incidirá de una u otra manera en los demás, y ese podría ser uno de los efectos progresivos de la normativa que se propone, porque podría alcanzar a todos quienes, de alguna forma, se encuentren vinculados. Lo propio acontece a nivel internacional, donde los empresarios suelen asociarse para lograr expandirse y posicionarse en los mercados extranjeros. Por consiguiente, sostuvo, la nueva regulación también podría generar efectos en este ámbito. De esta suerte, estas consecuencias ameritan ser tenidas en vista al analizar esta materia.

Por último, consultó si en los casos de España, Francia e Italia -cuyas doctrina y jurisprudencia han sido citadas acá como punto de referencia-, la forma de resolver estos asuntos dicen o no relación con la situación del empleo en esos países. Señaló que, finalmente, lo que siempre se persigue es que haya un mayor empleo, que la gente se beneficie de esa circunstancia e incremente sus ingresos y, al parecer, la forma en que la legislación de esos países resuelve el tema, incidiría, a la postre, en una menor cesantía.

El señor Vicepresidente del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo A.G. respondió que la problemática derivada del concepto de empresa no dice necesariamente relación directa con el tema del empleo. Sin perjuicio de lo anterior, reiteró que las legislaciones de los referidos países europeos son especialmente rígidas en orden a proteger los derechos de los trabajadores, y el derecho chileno, que en mucho ha seguido ese modelo, ha logrado incluso incrementar dicha protección, tal como aconteció, por ejemplo, en el caso de la ley sobre subcontratación, en la cual se contempla una responsabilidad mayor de la empresa principal, en comparación a la que se consigna en el derecho español en esa misma materia. En todo caso, todas esas legislaciones europeas no conciben el grupo de empresas como una empresa o un empleador y, finalmente, siempre son los jueces quienes, ante determinadas circunstancias de abuso, deciden cuál de las empresas de ese grupo, es la respectiva empleadora. En ningún caso, agregó, estiman que un conglomerado empresarial es una empresa o empleador, lo cual sería impropio, primero, porque no es un sujeto diferente, no tiene patrimonio y, por tanto, no va haber a quién reclamarle y, además, porque ello involucra a otros socios y, por tanto, podrían afectarse los derechos de terceros a quienes tampoco podría perjudicarse por esa vía. En tal sentido, puntualizó, la propuesta del proyecto no tendría racionalidad.

En la sesión siguiente, la Comisión recibió a los representantes de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONSFECOVE) y de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios (CONATRACOPS).

En primer lugar, hizo uso de la palabra el señor Presidente de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, quien expuso las observaciones de dicha entidad en relación a la materia en análisis.

Acompañó su intervención con un documento titulado “Observaciones CNC – Concepto de empresa – Boletín 4456-13”, el cual fue debidamente considerado por los integrantes de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Sobre el particular, destacó que la propuesta del proyecto de ley en estudio consiste en modificar el concepto de empresa contenido en nuestro Código del Trabajo. Agregó que, ya contar con una definición legal en esta materia, constituye toda una novedad por cuanto, si se revisa la legislación chilena, es posible advertir que el término “empresa” rara vez es definido, ya que, aparte de la normativa laboral, sólo un par de regulaciones se refieren a dicha noción, como por ejemplo, la Ley de Mercado de Valores, donde se hace referencia a las organizaciones empresariales, y el Código de Comercio, el cual, no obstante regular actividad comercial, sólo menciona al empresario de transportes.

Lo anterior, añadió, se explica por la dificultad que, en general, conlleva la elaboración de una definición y, más aún, si se trata de la noción de empresa, en particular. A este respecto señaló que, a lo más, se ha logrado cierto consenso en torno a algunos de los elementos fundamentales que conformarían tal concepto, esto es, primero, la existencia de un capital proporcionado por alguien que asume el riesgo de emprender un negocio; segundo, la participación de los trabajadores, cuyo apoyo en este proceso es de innegable valor y, tercero, en opinión de los economistas, la unidad de dirección.

Ahora bien, prosiguió, hasta hoy, la conceptualización de la empresa que existe en nuestro Código del Trabajo, satisface, ya que la define como 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.

El proyecto de ley en análisis, en tanto, propone modificar dicho concepto acentuando la noción de unidad económica, para incluir dentro de la definición de empresa a los grupos de empresas relacionadas que formen parte de tal unidad, bajo una dirección común. Agregó que los grupos empresariales existen y operan en nuestro país desde

hace ya larga data y con éxito, particularmente desde que Chile se abrió al comercio internacional. Añadió que, si bien en la gestión de estos holding se imparten ciertas instrucciones de aplicación general a las diversas filiales, éstas mantienen su autonomía, en razón de que se desempeñan en sectores diferentes de la economía e, incluso, funcionan en determinadas regiones o zonas apartadas, donde las particulares del área geográfica determinan que las características de la filial que allí opera, sean diametralmente distintas a las de la casa matriz. Así, prosiguió, cualquier empresa puede instalar sucursales en diversos lugares del país, contratando tres, cuatro o cinco trabajadores -contra los dos mil empleados que laboran en la casa matriz-, adoptando una estructura jurídica diferente y, consecuentemente, bajo condiciones del todo diversas a la realidad del holding de cual forma parte. Conforme a lo anterior, no parece pertinente pretender asimilar la situación de unos y otros trabajadores, ya que éstos prestan servicios en unidades económicas con realidades, rentabilidades y condiciones distintas, aunque, sin duda, en cada una de ellas se intenta funcionar dentro de los mejores parámetros laborales y productivos posibles. De este modo, la negociación colectiva que se desarrolla en las diversas sucursales, obviamente no puede ser la misma que la que se registra en la casa central. Si así fuera, y la negociación colectiva se efectuara desconociendo tales diferencias, ello, sin duda, obligaría finalmente al cierre de muchas sucursales que no podrían sostener tal situación.

Reiteró que en cada sucursal se intenta efectuar la contratación de los trabajadores en las mejores condiciones laborales posibles, pero ello depende de la situación de cada unidad en particular, la que varía de acuerdo al mercado específico en el que se desenvuelve, a la región en que opera, y a una multiplicidad de factores que son del todo diferentes de un caso a otro y, especialmente, en relación a la casa matriz.

Por consiguiente, apuntó, la Cámara de Comercio a la que representa es de la opinión de mantener la normativa laboral en esta materia en sus actuales términos, sin modificar el concepto de empresa vigente, el cual, hasta la fecha, ha operado y funcionado exitosamente. Así, destacó, parece innecesario innovar en este tema.

En un segundo orden de ideas, señaló que el proyecto de ley también otorga a la Dirección del Trabajo diversas facultades, como por ejemplo, la de resolver en torno a la existencia de un grupo de empresas relacionadas integrantes de una misma unidad económica. Calificó lo anterior como de alta gravedad, ya que se trata de un asunto que debería permanecer entregado al conocimiento y resolución de los tribunales de justicia, por cuanto son éstos, y no la autoridad administrativa, los llamados naturalmente a intervenir en este tipo de conflictos, sometiendo la revisión de los mismos a tribunales de diversa jerarquía que resuelven la materia en el ejercicio de su función jurisdiccional.

Concluyó su intervención manifestando que la normativa que se propone reviste un peligro potencial, dados los efectos que ella podría generar. No parece pertinente, agregó, modificar la regulación actual que define la empresa, ni menos sustraer de las atribuciones de los tribunales de justicia, su facultad de conocer y resolver estos asuntos,

reemplazando la intervención judicial por una administrativa. A su juicio, las regulaciones existentes deberían funcionar y, para eso, sin duda, deberían aplicarse criterios interpretativos más modernos.

Enseguida, los miembros de la Comisión estuvieron contestes en solicitar a la Biblioteca del Congreso Nacional, un informe acerca de la jurisprudencia comparada existente sobre la materia. Lo anterior, en atención que el concepto de empresa, en forma mayoritaria, no aparece contemplado en la legislación extranjera y, por tanto, sería ilustrativo tener a la vista la elaboración jurisprudencial que se haya desarrollado en torno al tema.

A continuación, expuso el señor Presidente de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONFECOVE), quien aportó la opinión de dicha organización respecto al proyecto de ley en informe.

Acompañó su intervención con dos documentos en los que sustenta dicha opinión. Ambos fueron debidamente considerados por los integrantes de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Primeramente, destacó que la organización que preside nació el año 1990 y que, a la fecha, representa a más de 25.000 trabajadores en todo el país, siendo reconocida tanto a nivel gubernamental, como empresarial y parlamentario, entre otros ámbitos del quehacer nacional. Subrayó que CONFECOVE siempre ha tenido la preocupación de efectuar su aporte a la discusión de los grandes temas laborales, particularmente respecto de aquellos que afectan al sector que ella agrupa. En esta oportunidad, acotó, corresponde opinar en torno a la aplicación en el comercio del sistema denominado multi RUT. Añadió que, habiendo sido protagonistas y víctimas de un modelo instaurado entre los años 1978 y 1980, por el Plan Laboral del señor José Piñera, les es posible declarar lo abusivo y brutal que éste ha sido para los trabajadores, puesto que ha significado, en la práctica, la eliminación y vulneración de un conjunto de derechos laborales, como son, el derecho a la negociación colectiva, a la constitución de sindicatos, a salas cuna y al pago de gratificaciones, generando, además, otras consecuencias, como la atomización de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales, o la inestabilidad laboral con motivo de la constante suscripción de contratos a plazo fijo, entre otros abusos. Apuntó que, en la actualidad, más del 70% de los contratos laborales, son “contratos basura”, esto es, de aquéllos que no otorgan derecho a indemnización.

Agregó que CONFECOVE valora que el señor Presidente de la República, en su discurso del 21 de mayo de este año, se haya comprometido a terminar con el abuso de los multi RUT. En razón de ello, prosiguió, esta organización desea plantear que para poner término a esta situación, es necesario eliminar la última frase del inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, en donde se define a la empresa como aquella dotada de una individualidad legal determinada. De esta forma,

explicó, toda empresa o conjunto de empresas, que se constituyan bajo diversas razones sociales y que dependan de un mismo dueño o un conjunto de accionistas, deberán entenderse como una sola empresa.

Indicó que, además, la aplicación perversa que se ha efectuado de esta norma se contradice con lo establecido en el artículo 96 de la Ley de Mercado de Valores, conforme al cual, no obstante la diversidad de razones sociales que registre una empresa, ante la Bolsa de Valores, se trata de una sola empresa.

Enseguida señaló que, con fines ilustrativos, en los documentos que acompaña, se incorporaron organigramas y cuadros explicativos que reflejan cómo están organizadas y subdivididas algunas de las más grandes empresas del retail en nuestro país.

Entre ellas, mencionó el caso de la empresa D&S, la cual ha llegado a registrar 136 razones sociales, con las cuales operó 180 locales durante el año 2009, y 220 el presente año, pero manteniendo la cantidad de 37.000 trabajadores. Es decir, se produjo una expansión de la empresa, pero ella fue cubierta por el mismo número de empleados.

Subrayó que esta práctica de los multi RUT se repite en otras grandes tiendas, como son Falabella, Ripley y La Polar, reproduciéndose la problemática que de dicha situación se deriva. En cada una de ellas, los trabajadores son contratados por la gran empresa que opera en el retail, siendo innegable que éstos forman parte de su estructura. Más aún, las decisiones que definen las directrices de estas empresas, se adoptan a nivel central, para cada una de las entidades que integran el grupo empresarial relacionado, lo que justamente sucede porque el conglomerado forma un todo.

Sostuvo que, en los hechos, la aplicación de los multi RUT se ha traducido en la subdivisión de la empresa y, con ella, la de sus trabajadores, quienes ven atomizadas sus organizaciones e impedidos de formular cualquier proyecto en común, de su interés. Añadió que, en justificación de la aplicación de este sistema, se ha señalado que él responde a razones de carácter esencialmente tributario, sin embargo, no es aceptable que ello signifique dividir a los empleados e impedirles que ejerzan sus derechos laborales. Calificó lo anterior como un abuso. Según añadió, los eventuales beneficios tributarios que podría obtener una empresa mediante el uso de los multi RUT, no puede convertirse en una fuente de abuso que perjudique a los trabajadores. Este tipo de prácticas, enfatizó, explica la baja sindicalización que registra nuestro país, así como también el escaso poder de negociación que tienen las organizaciones sindicales.

El problema surge, acotó, de la citada frase final del inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, ya que ella da lugar a la división empresarial. Si dicha mención fuera eliminada de la norma, existiría para los trabajadores la posibilidad concreta de organizarse sindicalmente a nivel de la empresa que, en cuanto tal, es integrante de un grupo empresarial, y no sólo en el marco de la persona jurídica individual que es producto de una división artificial. Advirtió que su reclamación no pretende

interferir en la forma en que se organiza la empresa, sino que sólo persigue restablecer los derechos laborales conculcados con esta práctica del multi RUT, entre ellos, el derecho a negociar colectivamente. Así, puntualizó, si una empresa está instalada desde Arica hasta Punta Arenas, se espera que, mediante la modificación legal correspondiente, pueda efectuarse una negociación colectiva que involucre a todos los trabajadores sindicalizados que prestan servicios para esa empresa, dentro del mismo negocio, desde Arica hasta Punta Arenas, impidiendo que, por la vía de la división empresarial, se fragmenten los sindicatos, se disgregue a los trabajadores, se pierda la capacidad negociadora y, finalmente, la negociación colectiva se vuelva ilusoria.

Asimismo, se ha argumentado que estas grandes empresas registran severas pérdidas, pero debe recordarse que cada una de ellas hace un minucioso estudio de mercado antes de instalarse y funcionar. Por consiguiente, no parece ser ésta una razón que justifique la situación que se denuncia.

Enfatizó que las relaciones laborales se construyen sobre la base de la confianza, sin embargo, estos tipos de prácticas imponen un fuerte escepticismo mutuo entre las partes del contrato de trabajo, y es por ello que los trabajadores buscan la protección legal, a fin de que ésta ofrezca garantías de igualdad. No hay que olvidar que, tras el éxito de una empresa, no sólo está el capital invertido, sino que también está la labor que realizan los trabajadores, cuyo valioso aporte es innegable en ese cometido.

Tras concluir la exposición anterior, los miembros de la Comisión formularon sus consultas y comentarios en torno a la materia.

La Honorable Senadora señora Matthei preguntó si, en opinión de CONSFECOVE, los trabajadores de los distintos grupos empresariales deberían negociar todos en conjunto.

El señor Presidente de CONSFECOVE respondió negativamente, señalando que no se trata de dar lugar a una negociación en la que se mezclen situaciones. Cada empresa, conglomerado empresarial o negocio es distinto de otro, y así por ejemplo, no se busca que los trabajadores de Falabella negocien en conjunto con los dependientes de Cencosud, sino que, muy por el contrario, se persigue que, aun cuando Falabella se encuentre diversificada, todos sus trabajadores, con independencia del área en la cual se desempeñan o que estén vinculados contractualmente a personas jurídicas y RUT diferentes, puedan negociar colectivamente con su empresa principal, holding o grupo, desde Arica hasta Punta Arenas. Más aún, agregó, siendo hoy la ley restrictiva -ya que bajo su alero se entiende procedente la negociación sólo al interior de cada establecimiento perteneciente a estas grandes empresas-, también debería permitirse que todos los empleados de ese local negocien colectiva y conjuntamente, sin dividirlos para estos efectos en trabajadores del rubro ventas, crédito, seguros, viajes, etcétera, a pesar de que cada uno de estos departamentos en que se divide el establecimiento, también esté individualizado por separado y asociado a un RUT propio.

La Honorable Senadora señora Matthei consultó si en este campo la práctica del multi RUT significa que cada establecimiento perteneciente a una gran tienda conforma una persona jurídica distinta, asociada a su propio RUT o si, además, en cada establecimiento o local, los diversos departamentos que lo componen, tienen asignado un RUT también distinto. Recordó que en el caso de los supermercados se ha reclamado que, al interior de un mismo local, existen diferentes RUT mediante los cuales se contratan a las distintas personas que atienden las cajas de pago.

El señor Presidente de CONFECOVE señaló que, efectivamente, la realidad corresponde a las situaciones descritas. En las grandes tiendas que operan en el ámbito del retail, es posible constatar la existencia de un RUT distinto por cada uno de los departamentos o secciones que funcionan en un mismo establecimiento y, por tanto, los trabajadores, no obstante ser todos compañeros de trabajo y prestar servicios para la que es, en definitiva, una misma empresa, tienen vínculos contractuales instituidos con diversas personas jurídicas.

En cuanto a los supermercados, señaló que se produce otra situación tan inexplicable como la anterior, ya que en estos establecimientos se ha llegado al extremo de subcontratar personal para que se desempeñe en las cajas de pago, en circunstancias que esta función forma parte esencial de giro de la empresa. Lo propio acontece en los bancos, donde ha podido constatarse la misma anomalía laboral.

Por su parte, la Honorable Senadora señora Rincón apuntó que otro problema que se presenta es que los trabajadores que prestan servicios en un departamento -por ejemplo, ventas-, también lo hacen para otras áreas del mismo local o establecimiento -como viajes-, según donde sean asignados para cumplir labores. Ello, apuntó, también constituye un abuso que se suma a todos los demás y que revela que las instrucciones las imparte un mismo jefe o empleador.

El Honorable Senador señor Bianchi hizo presente la situación de los trabajadores que laboran en el empaque de algunos supermercados. Explicó que, según se le ha informado, en dicha área prestan servicios personas que no tienen contrato de trabajo, que no forman parte de la empresa y que, peor aún, deben pagar una especie de renta de arrendamiento para poder permanecer en el sector asignado y cumplir su labor. Incluso más, añadió, no les está permitido ingresar al establecimiento propiamente tal, debiendo mantenerse restringidamente en el área designada al efecto. Además, subrayó, serían tres los segmentos de la población principalmente afectados por esta modalidad de trabajo, esto es, los adultos mayores, las personas con algún grado de discapacidad o capacidad distinta y los estudiantes, es decir, personas que padecen cierta vulnerabilidad que los deja aún más expuestos al abuso que esto significa. Manifestó su preocupación en torno a esta situación irregular, y anunció la presentación de un proyecto de ley tendiente a dar una solución legal a la misma. Consultó, finalmente, la opinión de CONFECOVE en relación a este asunto e invitó a dicha organización a aportar antecedentes sobre la materia.

El señor Presidente de CONFECOVE expresó que, efectivamente, existe un estamento de trabajadores al interior de algunos supermercados que están sujetos a la modalidad laboral descrita. Se trata, afirmó, de una verdadera vergüenza, ya que no es aceptable que estas personas deban pagar para que se les permita trabajar. Ello revela el tipo de negocios que hemos estado construyendo en nuestro país. Enfatizó que, aproximadamente, 10.000 personas se encuentran laborando en empaques en la condición señalada, situación que se produce más o menos desde principios del año 2000. Además, acotó, pagan \$350 por cada tres horas y media de permanencia en el lugar, van rotando en sus turnos y, por local, laboran aproximadamente 30 ó 40 personas, dependiendo del número de cajas de pago que allí opere.

Por último, participó en la sesión la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios (CONATRACOPS), por intermedio de su Presidente, quien expuso los comentarios de dicha organización respecto del proyecto de ley en estudio, al tenor del documento que acompañó al efecto, el cual fue debidamente considerado por los integrantes de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Sobre la materia, señaló que en nuestro país existen algunas formas de diversificación de la organización empresarial que afectan seriamente el nivel de sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores, derivadas principalmente de la desagregación horizontal o vertical de grupos de empresas vinculadas con diversas razones sociales y multiplicidad de RUT.

Lo anterior, agregó, hace que dentro de estos grupos de empresas relacionadas, los trabajadores sólo puedan constituir sindicatos y negociar colectivamente obedeciendo estrictamente a la razón social o RUT a la que pertenezcan. Esta práctica abusiva se ha hecho habitual especialmente en las grandes empresas asociadas a la actividad económica del retail, pesca, forestal, bancos y servicios, entre otros.

A modo de ejemplo, citó los siguientes casos:

- El grupo empresarial Walmart, dueño, entre otros, de los supermercados Líder, Ekono y Acuenta, se organiza en función de tres pilares fundamentales: servicios financieros, negocio inmobiliario (Saitec) y negocio supermercadista, este último mediante un holding comercial que capta los ingresos de las 105 salas de venta Líder que tiene la compañía. Este subholding de empresas sostiene, a su vez, a siete nuevas empresas madres, de las cuales dependen más de cien sociedades adicionales. Líder tiene 93 razones sociales para operar sus 105 locales, lo que significa que, en suma, Walmart utiliza 133 razones sociales, con distintos RUT, para operar su cadena de negocios.

- La estructura societaria Ripley Corp. S.A, contempla un Ripley financiero S.A, Ripley internacional S.A, y Ripley Chile S.A. Ripley cuenta con 40 tiendas por departamentos en Chile, sin embargo,

sólo las siete más antiguas comparten una razón social común (Comercial Eccsa S.A), en tanto que el resto utiliza distintos RUT para contratar a sus trabajadores y trabajadoras, vale decir, existen distintos sujetos negociadores en esta empresa, dependiendo de la tienda en que trabajen y la función que desempeñan.

En este punto, explicó que, en un principio, estas tiendas eran un total de 10 y mantenían un mismo RUT, sin embargo, ellas han sido progresivamente cerradas para dar paso a la apertura de nuevas tiendas, incluso muy cercanas a las que antes existían, pero con distinta razón social. Así ocurrió, por ejemplo, en Estación Central, donde la tienda Ripley -que operaba como Comercial Eccsa S.A.-, fue cerrada, abriéndose otra nueva, con diferente razón social, en el mall Parque Estación. Lo mismo aconteció con la tienda de calle Agustinas y con la de calle San Diego, esta última cerrada tras la apertura del local en San Bernardo. Así, se ha ido eliminando el grupo que funcionaba bajo una misma razón social, surgiendo otras tantas empresas que cuentan con razones sociales y RUT diferentes.

- El grupo de empresas Cencosud S.A., utiliza diversas razones sociales para administrar sus supermercados y tiendas por departamento. Así, existen distintas razones sociales para los Jumbo del norte, del centro y del sur. La multitienda París y el supermercado Santa Isabel también se suman a lo anterior. Lo propio acontece con los supermercados Economax, Montecarlo, Las Brisas y con la tienda de materiales de construcción (Easy), ya que todas cuentan con distintas razones sociales y RUT. A modo de ejemplo, acotó, sólo las tiendas Paris utilizan 30 diferentes razones sociales y RUT en todo el país.

- El grupo empresarial Falabella S.A. se organiza mediante un holding con diferentes filiales dependientes según la actividad económica que desarrollan: multitiendas, inmobiliaria, materiales de construcción (Homecenter), turismo y financiera. Para operar estos negocios el mencionado grupo empresarial utiliza 134 distintas razones sociales y RUT.

Recalcó que el efecto de esta situación sobre la sindicalización y las relaciones laborales es evidente: menor sindicalización y negociación colectiva, y donde existen sindicatos, éstos son cada día más pequeños y tienen menos capacidad para negociar. Lo anterior, explicó, toda vez que no es igual tener una organización sindical con 1.000 trabajadores adscritos, que tener un pequeño sindicato integrado por apenas 100 empleados, ya que este último, claramente, tendrá un poder negociador mucho menor que aquél.

Añadió que el abuso en que incurren las empresas con motivo de esta práctica, se basa principalmente en la imprecisión de que adolece nuestra legislación laboral sobre esta materia, al no clarificar qué se entiende por empleador y empresa para los efectos de la sindicalización y la negociación colectiva. Es por ello que puede acontecer que, aun cuando para el Servicio de Impuestos Internos esta multiplicidad de razones sociales constituye una sola unidad económica, se considere, en cambio, que para los efectos de la contratación laboral, se trata de empresas diferentes. Así, por

ejemplo, las boletas de compraventa de la empresa Ripley consignan, en su reverso, la razón social común “Comercial Eccsa S.A.” y el RUT de ésta, pero los contratos de trabajo de su personal se suscriben con la razón social y el RUT de cada tienda.

Por ello, apuntó, en opinión de CONATRACOPS, es necesario efectuar una reforma laboral que precise una correcta definición jurídico-laboral de empresa, incluyendo en ella la del grupo de empresas. Sostuvo que es urgente despejar la problemática en relación al concepto de empresa y unidad de negocios, existiendo para ello, de acuerdo a algunos tratadistas, diversas modificaciones a impulsar.

A este respecto, citó a la profesora de derecho laboral y ex Directora del Trabajo, señora María Ester Feres, quien propone la formulación de una disposición legal de tipo interpretativo, como un nuevo inciso, a continuación del actual tercero, del artículo 3° del Código del Trabajo -que contiene la definición legal de empresa-, estableciendo que, si hubiere superposición entre el concepto de empresa y el de empleador, para todos los efectos laborales y de seguridad social, debiese primar este último, o, aquel más favorable para el resguardo y ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos instituidos legal o contractualmente. También señala que se podría agregar un nuevo inciso, a continuación del tercero vigente, recogiendo la actual interpretación judicial sobre unidad económica, como un elemento definitorio adicional de la condición de empleador, operando como disposición complementaria a la definición del inciso primero, letra a) del citado artículo 3°.

Sostuvo que, la modificación legal que propone la iniciativa de ley en estudio, se inclina por esta última propuesta al intercalar, a continuación del inciso tercero, un inciso cuarto, nuevo, que establece que “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”, y al intercalar, antes del inciso final, un inciso nuevo, de acuerdo con el cual 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, y que de esta resolución se podrá reclamar al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro del plazo de quince días.

Expresó que también comparten el que no se altere el actual inciso tercero del artículo 507 del Código del Trabajo, que dispone que quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de los derechos laborales, sean individuales y colectivos, en especial, las gratificaciones, la indemnización por años de servicios y los derechos a la sindicalización o a negociar colectivamente.

Por último, concluyó, CONATRACOPS estima necesario aclarar lo que se entiende por unidad económica, concibiéndola en su sentido más amplio, comprendiendo a los grupos de empresas o holding

con todas las filiales, cualquiera que sean las distintas actividades económicas que desarrollan, ya que de no quedar así precisado en la ley, podría verse debilitado este aspecto por la vía interpretativa, sea administrativa o judicial. Se trata, pues, de contemplar un concepto amplio de empresa, que alcance los diferentes rubros que gestiona la empresa, de modo que no pueda interpretarse que cada área -financiera, comercial, inmobiliaria, etcétera-, constituye una entidad por separado, ya que la unidad económica debe ser considerada como tal para todos los efectos legales.

Enseguida, hizo uso de la palabra el señor Presidente de la Federación de Trabajadores París, quien aportó como antecedente, lo acontecido durante el proceso de negociación colectiva que se desarrolla en la multitienda París, la cual forma parte del grupo Cencosud. Explicó que, tras solicitar los respectivos estados financieros para los efectos de plantear una negociación acorde a la realidad empresarial, se pudo constatar la existencia de dos RUT. Uno, asociado a una administradora de trabajadores, la que, como tal, sólo arroja pérdidas constantes, y el otro, bajo el cual se registran los activos de la empresa. De esta forma, cuando se propone negociar colectivamente, se argumenta que no hay utilidades y, por tanto, ello dificulta la negociación, por más que las peticiones de los trabajadores no hayan sido extralimitadas y se hayan ajustado a la realidad. Destacó que esto revela otro de los perniciosos efectos en lo laboral que genera la utilización de múltiples RUT. Ahora bien, aclaró, esta práctica de invocar una multiplicidad de RUT ya se ha generalizado, constatándose también en diversas empresas que operan en nuestro país.

Añadió que, incluso, esto da lugar a situaciones curiosas, como por ejemplo, que los trabajadores que se desempeñan en el establecimiento comercial de una empresa que funciona en una determinada ciudad, no pueden trasladarse para prestar servicios en el local que opera en otra ciudad, porque, precisamente, ambas tiendas son consideradas unidades económicas distintas, no obstante pertenecer a una misma gran empresa.

Por su parte, el señor Tesorero de la Federación de Trabajadores Líder comentó que, otra situación interesante de mencionar, es la que se produce con ocasión de la huelga. En efecto, explicó, ha sucedido que, a pesar de estar los trabajadores contratados por distintas razones sociales, al generarse una huelga, el reemplazo de los empleados adheridos al movimiento, se realiza con el personal que labora en los diversos establecimientos de la empresa, sin que este cambio logre ser advertido por los clientes, ya que todos los trabajadores usan el mismo uniforme. Es decir, nuevamente es posible constatar que, para unos efectos, los trabajadores son considerados como tales respecto de una empresa única, pero para otros, están divididos por razón social.

El señor Presidente de CONATRACOPS destacó que, de aprobarse este proyecto de ley, se estaría acogiendo una inquietud que desde hace mucho tiempo los trabajadores vienen manifestando. Recordó que, cuando este debate se inició en la Cámara de Diputados, algunas empresas reaccionaron y unificaron razones sociales. Así, por ejemplo, Cencosud se reorganizó en zonas norte, centro y sur, y la empresa

Ripley, en tanto, contrató personal en Los Andes utilizando el RUT asignado a una de sus tiendas en Santiago, así como también abrió una tienda en Punta Arenas con el RUT de su local de Quilpue. Reiteró que, al constituir la empresa una sola unidad económica, a pesar de las distancias y las dificultades que impone la diversidad geográfica, es posible conformar sindicatos más grandes y con un mayor número de dirigentes cumpliendo su función en las distintas ciudades del país.

Por último, el Honorable Senador señor Bianchi hizo presente que existen ciertos incentivos a la prestación de servicios en las zonas extremas del país, entre ellas, la región de Magallanes. Así, por ejemplo, nuestra normativa legal contempla, entre otras, una bonificación del 17% a la mano de obra. Preguntó, entonces, qué sucede cuando se contrata a trabajadores en una ciudad, pero bajo la razón social o el RUT de un establecimiento situado en otra. El punto relevante, explicó, es si éstos trabajadores, contratados de ese modo, perciben igualmente la bonificación respectiva, con independencia del lugar del cual provengan, es decir, por ejemplo, tanto si son de Santiago como si son de Punta Arenas. Ello podría significar, advirtió, que personas que, en estricto rigor, no tienen derecho al beneficio en cuestión, accedan de todas formas al mismo mediante esta modalidad de contratación laboral.

El señor Presidente de CONATRACOPS señaló que quienes son trabajadores con residencia en la zona no reciben tal beneficio, ya que éste es un incentivo para quienes se trasladen para trabajar en dichas regiones extremas. Añadió que hubo una denuncia ante la Inspección del Trabajo por parte de dirigentes sindicales de Punta Arenas para obtener el pago de esta bonificación, sin embargo, tal reclamación fue desestimada, precisamente en razón de tratarse de trabajadores de la misma zona.

En la sesión siguiente, continuando con la ronda de audiencias, la Comisión escuchó a los representantes de la Federación de Trabajadores de Supermercados Unimarc, y del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder, quienes fueron invitados a participar en este debate.

En primer lugar, hizo uso de la palabra el señor Presidente de la Federación de Trabajadores de Supermercados Unimarc, quien expuso la opinión de dicha entidad en torno al proyecto de ley, especialmente, en relación a la situación de los trabajadores que prestan servicios en la referida cadena de supermercados.

Previamente, señaló que la Federación de Trabajadores que encabeza, es una organización nueva, recientemente constituida, que agrupa a los trabajadores que laboran en el sector comercial de los supermercados, desde Talca hacia el sur.

Manifestó que esta entidad comparte la propuesta del proyecto de ley en cuanto ella permite aclarar que, tras una multiplicidad de razones sociales y RUT, existe una empresa única de la cual dependen todos los empleados contratados por las diversas personas jurídicas derivadas de ella.

Añadió que una de las principales preocupaciones que asiste a sus representados, es que los grandes grupos de empresas o holding, progresivamente están adquiriendo la casi totalidad de los supermercados más pequeños que operan en las distintas ciudades de nuestro país, concentrando el mercado en una misma propiedad. Así, puntualizó, esta cadena ya ha abarcado más de 250 locales y continúa expandiéndose.

Otra inquietud, agregó, es qué habrá de entenderse por la expresión “unidad económica” que utiliza el texto de la ley en proyecto, por cuanto parece incierto el alcance que tendrá esa denominación y cuál será la interpretación que finalmente se le atribuirá. A su juicio, anotó, la unidad económica, en estos casos, debe corresponder a todo el grupo económico propietario del conjunto de supermercados que éste opera en todo el país. Lo anterior, toda vez que, si bien existe una multiplicidad de supermercados -ya sea, denominados Unimarc, Rendic, Súper Bryc, Mayorista 10, Ok Market o Deca-, se trata de un mismo holding o grupo empresarial propietario de todos ellos, el cual, a su vez, también es dueño de otras empresas, por ejemplo, en el área financiera.

A mayor abundamiento, prosiguió, estos grandes conglomerados instalan sus establecimientos en ciudades donde sólo hay un supermercado pequeño, que no representa mayor competencia, lo cual facilita que se cometan una serie de abusos que perjudican a los trabajadores. A modo de ejemplo, señaló que en algunos establecimientos, si bien los trabajadores prestan servicios bajo la modalidad de “séptimo día”, no les está permitido registrar su asistencia en dicha jornada laboral. Asimismo, otra situación compleja dice relación con los despidos que afectan al personal de mayor antigüedad, en la mayoría de los casos sin otra justificación que la preferencia de mantener sólo trabajadores que no registren más de seis meses de prestación de servicios. Puntualizó que éstas, y otras irregularidades, se han constatado en Talca y Puerto Montt, específicamente en los establecimientos de Mayorista 10. En Talca, añadió, la negativa a negociar colectivamente es permanente y categórica, argumentándose que las bajas utilidades de la empresa no permiten mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. En todo caso, aclaró, no siempre han recibido la misma respuesta desfavorable en todos los supermercados pertenecientes a la cadena Unimarc, ya que, al menos, en algunos de ellos, han podido alcanzar diversos acuerdos y la disposición al diálogo es más abierta y fructífera.

Sin embargo, advirtió, al tenor de la normativa vigente y al sistema de multi RUT que se aplica bajo su amparo, los trabajadores sólo han podido desarrollar negociaciones por cada local o establecimiento por separado, con lo cual se pierde el verdadero sentido de toda negociación, ya que de esta forma se fragmenta al grupo de trabajadores que, potencialmente, podrían constituir una sola contraparte negociadora, más poderosa, facilitando el logro de objetivos comunes. Subrayó que no es lo mismo concurrir a una negociación en representación de 300 trabajadores, que hacerlo a nombre de 80 empleados o menos. De hecho, acotó, en la ciudad de Valdivia -cuya organización de trabajadores

agrupa a un 95% de la fuerza laboral que presta servicios en la empresa-, los resultados obtenidos tras negociar, fueron ostensibles mejores a los que se han alcanzado en otras ciudades del país, donde cada local no reúne a más de 20 ó 50 personas. Así, por ejemplo, en Linares, donde el respectivo local cuenta con 28 empleados, la negativa es rotunda y constante.

En consecuencia, apuntó, la existencia de estos grandes conglomerados da lugar a verdaderos monopolios que imponen sus condiciones laborales, sin posibilidad de contrarrestarlos, lo cual resulta más evidente en los locales más pequeños, cuyo reducido número de trabajadores, impide tener la fuerza negociadora necesaria para tales efectos. Esto, sin duda, contribuye al abuso y a las irregularidades. Es por ello, subrayó, que los trabajadores se han unido por intermedio de la Federación que preside, a fin de generar una entidad que los agrupe y represente en esta ardua tarea. Reiteró que, en muchos casos, la parte empleadora ha estado disponible para el diálogo y ha aportado soluciones a los requerimientos de sus trabajadores, sin embargo, en otras oportunidades, la negativa ha sido insalvable.

Esta labor, añadió, ha permitido que hoy exista mayor inquietud en cuanto a resguardar al trabajador del supermercado, el cual fue muchas veces olvidado dentro del universo laboral de la actividad comercial. No obstante, anotó, aún existen diversas situaciones que es necesario atender y corregir, como por ejemplo, el caso de los reponedores externos, los guardias de seguridad o el personal de aseo, todos los cuales laboran al interior de los supermercados y, sin embargo, aparecen asociados a diversas empresas, con diferentes RUT. Por consiguiente, es impostergable efectuar un análisis en torno a esta multiplicidad de personas jurídicas que operan cada uno de estos establecimientos y en base a las cuales se contratan a los empleados. Destacó que los trabajadores tienen clara la importancia que para todos ellos reviste la empresa, toda vez que se ella representa su fuente de sustento. De esta forma, reconocen su compromiso de cumplir cabalmente las obligaciones que como trabajadores les empecen, pero, al mismo tiempo, resulta igualmente relevante que se respeten los derechos que les asisten, entre ellos, la posibilidad de pertenecer a una organización sindical y de negociar colectivamente, sin que por ello vean amenazada su estabilidad laboral.

Del mismo modo, agregó, otra situación que amerita estudio, dice relación con los impuestos que estos grupos empresariales pagan, toda vez que, conforme a su estructura, tributan en la ciudad de Santiago, en desmedro de las restantes regiones del país.

En cuanto a la fiscalización, señaló que ésta no representa un instrumento eficaz para enfrentar este tipo de problema, por cuanto, según ha quedado demostrado en los hechos, ella no es suficiente para controlar los abusos que se cometen. Incluso, agregó, es frecuente que las empresas sepan de antemano que se efectuará una visita de los inspectores, ante lo cual rápidamente se disimulan las irregularidades y se aparenta que todo funciona en regla, aun cuando ello no es así. Tras esto, recalcó, la fiscalización no arroja, prácticamente, resultado alguno.

Finalmente, en relación a las multas, indicó que éstas tampoco cumplen su rol disuasivo, toda vez que para las empresas es más fácil pagarlas que corregir las irregularidades, ya que, en comparación a las ganancias que éstas ayudan a producir, la sanción económica es sólo un costo menor que deben asumir. En otros países, apuntó, las normas contemplan sanciones más severas ante la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, incluso consignando penas privativas de libertad, castigo que, a su juicio, sería el pertinente.

Enseguida, los miembros de la Comisión plantearon sus inquietudes y consultas en torno a la materia, en los términos que se reseñan a continuación.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto coincidió con que las empresas, en no pocas oportunidades, saben con antelación que serán objeto de una visita inspectiva, siendo esa una situación que se repite en todo el país. Manifestó su preocupación en cuanto al tiempo en que los inspectores del trabajo se desempeñan en un mismo lugar. Lo anterior, agregó, por cuanto la permanencia de este personal en forma indefinida en sus respectivas destinaciones, altera la fiscalización y facilita la corrupción. Recordó haber conocido casos de inspectores con 20 ó 30 años de desempeño en una misma ciudad o localidad, lo cual, en su opinión, atenta contra el sentido y naturaleza de la labor fiscalizadora. Es inevitable que se generen redes de contactos o relaciones de amistad, pues la gente se conoce con el transcurso de los años, y ello complica la función de control. Añadió que, en su opinión, cada cierto tiempo -tres o cuatro años-, estos funcionarios deberían ser trasladados de las localidades a las cuales están asignados, tal como acontece, por ejemplo, en el caso de los inspectores del Servicio de Impuestos Internos, quienes tienen un determinado período de rotación.

La Honorable Senadora señora Matthei recordó haber conversado el tema con el Director Regional del Trabajo de la Cuarta Región, a raíz de una fiscalización solicitada respecto de la situación de los trabajadores que laboran en el sector hortalicero. La idea, apuntó, era efectuar una visita de control procurando la absoluta reserva de la diligencia, de modo que no hubiera aviso previo alguno que alertara a los afectados y que permitiera burlar los resultados de la gestión.

El señor Presidente de la Federación de Trabajadores de Supermercados Unimarc señaló que, situaciones como la descrita, ocurren con cierta frecuencia. Recordó un caso acontecido en Futrono, a propósito de la fiscalización de un pequeño supermercado, donde con anticipación se supo que se efectuaría una visita de inspección y, tras la cual, los trabajadores se atrevieron a efectuar la denuncia correspondiente, motivando finalmente el despido del respectivo funcionario fiscalizador. Este tipo de situaciones, acotó, se orientan en sentido contrario al espíritu que inspira la gestión de la Dirección del Trabajo, la cual nació como una entidad a la cual los trabajadores podrían recurrir en resguardo de sus derechos laborales. Sin embargo, casos como los señalados, revelan que dicha función no se estaría cumpliendo a cabalidad en todos los ámbitos.

En otro orden de ideas, la Honorable Senadora señora Matthei advirtió que no sólo es importante conocer si los socios que participan en las distintas personas jurídicas en que se divide una empresa mayor, son o no los mismos, ya que también es relevante saber si, siendo los mismos accionistas, cuentan o no con igual porcentaje de participación societaria. Lo anterior, acotó, por cuanto ello podría significar que, en definitiva, no se trata de una misma empresa como propietaria única al interior del conglomerado, sino que, efectivamente, cada unidad constituye una empresa distinta atendida su integración diferente. Insistió en que este es un punto trascendente que habría que considerar, porque, al parecer, no siempre los socios se repiten de una empresa a otra, ni tampoco parece ocurrir que, cuando los accionistas son los mismos, éstos tienen iguales porcentajes de participación en las respectivas sociedades. En estos casos, anotó, las diversas personas jurídicas no conformarían, en verdad, una misma y única empresa.

El señor Presidente de la Federación de Trabajadores de Supermercados Unimarc señaló que el problema es que, al estar operando bajo diversos RUT, la negociación colectiva queda circunscrita a cada local o establecimiento, con lo cual se debilita el movimiento sindical y se frustran los resultados que podrían obtenerse en los procesos de negociación.

El Honorable Senador señor Bianchi hizo presente que, en la práctica, esta circunstancia da lugar a una gran inestabilidad laboral. En efecto, explicó, las empresas que operan en este ámbito de la actividad comercial registran una altísima rotación de personal, ya que quienes se desempeñan en ellas tienen una baja permanencia en las mismas. Esta situación, advirtió, se replica en todo nuestro país. Lo anterior, añadió, es otro de los tantos abusos que derivan de la posición de verdadero monopolio que ocupan estas empresas al interior del mercado y que les permite incurrir en diversos excesos. Así, por ejemplo, se ha detectado que los trabajadores, cuando son despedidos, no son vueltos a contratar sino hasta cinco o seis meses después, por lo menos, y, al ser reintegrados una vez cumplido ese lapso, lo son en desmejoradas condiciones laborales. Más aún, al ser desvinculados de sus puestos de trabajo, se mantienen desempleados porque ningún otro supermercado los contrata durante ese tiempo, ya que todos los establecimientos, finalmente, pertenecen a una misma empresa que monopoliza el mercado. Destacó la gravedad de esta situación, la que genera un efecto perverso al que es necesario poner fin.

Por su parte, el Honorable Senador señor Kuschel consultó por la situación que afectaría específicamente a los trabajadores de Mayorista 10, en la ciudad de Puerto Montt.

El señor Presidente de la Federación de Trabajadores de Supermercados Unimarc explicó que, uno de los problemas que enfrentan estos trabajadores, es el incumplimiento de las normas relativas al “séptimo día” de trabajo, ya que, si bien deben concurrir a sus puestos laborales bajo dicha modalidad, no les es permitido registrar su asistencia, infringiéndose así abiertamente la ley. No obstante ello, añadió, planteada la situación ante los administradores correspondientes, no ha sido

posible alcanzar solución alguna, ya que la negativa a tratar éste y otros asuntos, es permanente.

La Honorable Senadora señora Matthei advirtió que, en tal caso, una forma de enfrentar dicho problema sería incrementando y mejorando la respectiva fiscalización.

Por su parte, el señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social consultó si, en lo que respecta a la cadena de supermercados Unimarc, los establecimientos que operan en las distintas regiones o ciudades del país, tienen cada uno asignado un RUT diferente o si, por el contrario, todos responden a una misma razón social. También preguntó si, a su vez, en cada supermercado perteneciente a la misma cadena, individualmente considerado, se registran tantas razones sociales como secciones funcionen al interior del respectivo local.

El señor Presidente de la Federación de Trabajadores de Supermercados Unimarc explicó que los supermercados pertenecientes a la cadena Unimarc, entre ellos, Rendic y Súper Bryc, por mencionar algunos, operan, cada uno, bajo su respectiva razón social y, al interior de los mismos, efectivamente es posible encontrar distintos RUT, por ejemplo, en función de los proveedores que no sólo abastecen el supermercado, sino que, además, prestan servicios de apoyo o promoción de sus productos.

Reiteró que la preocupación que se deriva de esta circunstancia es la imposibilidad de negociar colectivamente para todo el conjunto de trabajadores que presta servicios en la respectiva cadena de supermercados, ya que ésta queda restringida a cada local, fragmentando así a las organizaciones de trabajadores y debilitando, entonces, el movimiento sindical. Esto ha conducido a soluciones extremas, incluyendo la huelga, como única alternativa ante la permanente negativa a negociar en forma colectiva.

La Honorable Senadora señora Matthei apuntó que estas situaciones se ven reforzadas con motivo de la cesantía, toda vez que, mientras más crítica sea ésta, mayores son las posibilidades de cometer abusos en contra de los trabajadores, ya que la amenaza constante que existe es que, ante la disconformidad, los empleados podrán ser despedidos y fácilmente reemplazados por otras personas que buscan empleo.

El señor Presidente de la Federación de Trabajadores de Supermercados Unimarc subrayó que, justamente por la razón antedicha, cuando se plantea la posibilidad de negociar colectivamente, una de las inquietudes que siempre es manifestada dice relación con la estabilidad laboral. Agregó que, si bien se busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, ello no puede significar, a la postre, que quienes participan en los respectivos procesos de negociación sean, finalmente, separados de sus puestos de trabajo una vez transcurridos los respectivos plazos legales.

Concluyó su intervención destacando la importancia de generar estas instancias de diálogo, ya que es necesario incentivar la participación de los trabajadores en estos temas, de los cuales deben interiorizarse para poder asumir un rol más activo y comprometido en torno a los mismos.

A continuación, expuso el señor Presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder, quien se refirió a la estructura de la empresa D&S para la cual prestan servicios los trabajadores a quienes representa, y la situación de estos últimos atendida la aplicación del sistema de multi RUT.

Acompañó su intervención con un documento en el cual se consigna los temas abordados en ella, el cual fue debidamente considerado por los integrantes de la Comisión. Éste se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, cuya copia queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Inició su exposición señalando que el sindicato interempresas que encabeza, agrupa a 14.000 trabajadores, dentro de un universo de 36.000 empleados que presta servicios a la empresa D&S.

Explicó que, de acuerdo a la información publicada en la propia página web de dicha empresa, D&S es una compañía chilena abierta a la Bolsa de Valores, tanto nacional como internacional, y que está conformada por un grupo de empresas cuyo negocio principal es la distribución de alimentos a través de diversos formatos de supermercados e hipermercados, dirigidos a las variadas necesidades de sus clientes, con cobertura en todo el territorio nacional, de Arica a Punta Arenas. Así, puntualizó, esta empresa se autodefine con una única plana gerencial, una única imagen corporativa, con una relación única con sus proveedores y una acción única en la Bolsa de Comercio.

Añadió que, durante el año 2009 y tras efectuar una doble oferta pública de acciones (OPA), la empresa estadounidense Walmart, por intermedio de su filial en Chile -la sociedad Inversiones Australes Tres Limitada-, adquirió más del 74% de las acciones de la Compañía, asumiendo el control de la misma.

Ahora bien, continuó, al interior de D&S, su estructura se ramifica en las siguientes áreas: la división retail, donde funcionan Líder, Ekono, Express y A Cuenta; la división de servicios financieros, a la que pertenece Presto, y la división inmobiliaria, donde opera Espacio Urbano.

Agregó que, no obstante tratarse de una misma empresa -D&S Walmart-, al año 2009, ésta registraba ya más de 120 RUT distintos asociados a otras tantas razones sociales, al organizarse en diversos establecimientos que cuentan con un RUT y una razón social independientes. A la fecha, subrayó, existen alrededor de 60 nuevos locales, cada uno con su propio RUT y razón social.

Se suma a lo anterior, el hecho que, en cada local, la propiedad está distribuida de manera tal que, el 1% pertenece a la persona jurídica que constituye la respectiva razón social y, el 99% corresponde a D&S, fórmula que se replica en cada uno de los establecimientos integrantes del referido conglomerado en todo el país.

Dentro de dicho contexto, prosiguió, la estructura opera del siguiente modo: el manejo central corresponde a D&S y, mediante un sistema de concesiones para el uso de las marcas comerciales, se instala un local en el terreno que una inmobiliaria, de propiedad de la misma empresa, arrienda para estos efectos. De esta suerte, cuando se solicitan los estados financieros como antecedente previo a una negociación colectiva, éstos no arrojan utilidades dada esta multiplicidad de operaciones comerciales que alteran los resultados del respectivo establecimiento, ya que éstos pasan a reflejarse en otra unidad.

Agregó que la pregunta que surge, entonces, es por qué existe un sindicato interempresa, en circunstancias que éste está conformado por trabajadores dependientes de una sola empresa. La respuesta, apuntó, está justamente en la aplicación del sistema de multi RUT, el cual da lugar a la existencia de diversas personas jurídicas, a pesar de que los trabajadores forman parte, en verdad, de una empresa única. Así, ante la posibilidad de tener que constituir sindicatos por cada local o establecimiento, la única alternativa que parecía viable para organizar a los trabajadores, pero de manera que el movimiento sindical no perdiera fuerza, era conformar un gran sindicato interempresa que, a nivel nacional, representase los intereses de todos estos trabajadores. Es decir, se aplicó la misma vía jurídica que utiliza la Compañía para dividirse y, de esa forma, se optó por formar una organización sindical interempresa, es decir, una entidad que reuniera a los trabajadores de cada una de las personas jurídicas que integran la sociedad matriz.

De esta forma, el Sindicato Nacional Interempresa de Líder nació como una verdadera estrategia de los empleados para enfrentar la compleja organización de la empresa y, así, poder mejorar y unificar las condiciones de trabajo y establecer una plataforma única de beneficios para todos los trabajadores de la empresa Líder en Chile. Reiteró que esta entidad sindical, en la actualidad, representa a más de 14.000 trabajadores, distribuidos en el 95% de los locales que operan en el país.

En cuanto a los efectos laborales que genera la aplicación del sistema de multi RUT, mencionó los siguientes:

- La atomización de la organización sindical.
- La imposibilidad de negociar colectivamente de forma reglada y de manera conjunta.
- La imposibilidad de ejercer el derecho a huelga.
- El manejo oscuro de las utilidades de la empresa para los efectos del pago de las gratificaciones.

- La información segmentada y parcial.

- El uso del denominado “finiquito traslado”. Sobre este punto, y a modo ilustrativo, acompañó sendas copias de un contrato de trabajo y de un finiquito laboral, a fin de graficar otro subterfugio que utilizan las empresas bajo el amparo del sistema de multi RUT. En efecto, explicó, suele ocurrir que se pone término al contrato de trabajo suscrito entre el trabajador y una determinada persona jurídica, aplicando como causal el común acuerdo de las partes, otorgando el respectivo finiquito. Tal causal invocada, apuntó, no da derecho al pago de indemnizaciones legales. Luego, se contrata nuevamente al mismo empleado, pero respecto de otra razón social. Producto de lo anterior, el trabajador pierde una serie de derechos laborales a los que tendría acceso de mantenerse en el empleo originalmente contratado. Sin embargo, advirtió, se le respeta su antigüedad en la empresa, incluyendo una cláusula que así lo consigna expresamente, lo cual, desde ya, parece extraño, toda vez que si el trabajador pasa de una empresa a otra verdaderamente diferente, no habría razón para reconocer el tiempo laborado para otro empleador, y aquí, en cambio, el traspaso se produce sin solución de continuidad.

Sin perjuicio de lo anterior, prosiguió, y ante la simulada proliferación de razones sociales, el Sindicato al que representa ha logrado la suscripción de un acuerdo marco con la empresa D&S, el cual constituye el piso básico a partir del cual lo acordado se convierte, en cada una de las razones sociales, en un convenio colectivo de trabajo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo. Ello, destacó, ha sido fruto de una estrategia de negociación que ha permitido alcanzar esta plataforma de acuerdo, la que, al no constituir un instrumento propio de la negociación colectiva y para adquirir la validez jurídica necesaria, se plasma en un convenio colectivo por cada establecimiento en el cual tendrá aplicación, a partir de la fecha que en cada caso corresponda.

Enseguida, el señor Presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder refirió como conclusiones, las siguientes:

- La absoluta libertad y facultad legal de los empresarios para definir su organización y estructura, afecta negativamente los derechos de su contraparte trabajadora. Esta multiplicidad de RUT impide la negociación colectiva tal y como debiera darse, esto es, respecto de la totalidad de quienes prestan servicios para la empresa, al dividir a los empleados según las distintas razones sociales que se registran.

- Se produce una simulación legal, mediante múltiples razones sociales, de una sola entidad económica. No se trata, pues, de empresas reales, sino que de entidades que son simuladas para determinados efectos.

- Se generan graves efectos laborales, los que se advierten, especialmente, en el ejercicio de los derechos colectivos de los

trabajadores, como son, los derechos a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga.

- Poca claridad en la información económica que permita reivindicar los derechos individuales de los trabajadores, entre ellos, al pago de gratificaciones y al respeto de sus contratos laborales.

- Se registran dificultades para la fiscalización y control judicial de los actos de la empresa.

- Asimismo, la fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo resulta insuficiente para contrarrestar los efectos de esta situación. Sobre el particular, explicó que las respectivas denuncias deben ser realizadas por cada local involucrado, multiplicando así innecesariamente el número de casos a revisar, con la consiguiente demora que ello implica en la resolución de los mismos. Para ejemplificar lo señalado, recordó que denuncias efectuadas en marzo de 2009 en materia de gratificaciones, recién ahora están arrojando sus resultados, es decir, más de un año después de haber sido formuladas.

En cuanto a la opinión del Sindicato en torno al proyecto de ley en estudio, indicó que éste comparte la modificación propuesta respecto al artículo 3° del Código del Trabajo, sin embargo, apuntó, estima necesario eliminar la frase final de su inciso tercero, que reza “dotada de una individualidad legal determinada”. Con esta derogación, acotó, sería posible poner fin a los subterfugios y simulaciones que aquí se han descrito, al menos desde una perspectiva laboral. Advirtió que no es interés de los trabajadores interferir en las formas que asume la empresa para su organización y administración, sino que, muy por el contrario, sólo pretenden que se les reconozca como un solo conglomerado de trabajadores, dependientes de un mismo empleador, al margen de las subdivisiones societarias internas. Subrayó que tanto en las memorias anuales de la Compañía, como en su página web, se habla de más de 34.000 trabajadores que colaboran en el desempeño de la misma. Del igual modo, entonces, dicho número de empleados debería ser considerado como un todo a la hora de hacer efectivos sus derechos laborales, tanto individuales como colectivos.

Por otra parte, agregó, la realidad en materia de fraudes laborales -simulación y subterfugios-, revela que es insuficiente para terminar con este abuso, el solo incremento de la fiscalización, porque las multas aplicables no generan el efecto disuasivo correspondiente, representan un costo menor que asumir en la gestión empresarial e, incluso, forman parte de la planificación presupuestaria anual. Asimismo, añadió, la Excelentísima Corte Suprema, en reiteradas oportunidades, ha negado las facultades de la Dirección del Trabajo en esta materia.

Concluyó su intervención citando las palabras pronunciadas por Su Excelencia el señor Presidente de la República en su discurso del 21 de mayo recién pasado, quien sobre el particular señaló: “... y corregiremos las malas prácticas que muchas veces distorsionan el

concepto de empresa, recurriendo a múltiples RUT, afectando negativamente los derechos de los trabajadores.”.

A continuación, se dio lugar a una ronda de consultas y observaciones en torno a esta materia.

La Honorable Senadora señora Matthei consultó si las personas que prestan servicios al interior de un supermercado, por ejemplo, en la venta de viajes o de seguros, cumplen o no alguna otra función en dicho establecimiento. Asimismo, preguntó si los trabajadores que laboran en los distintos locales, son contratados al efecto por distintas razones sociales o si, por el contrario, sus contratos están asociados a un mismo y único RUT.

El señor Presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder, a la primera pregunta, respondió que los empleados, en principio, tienen asignada su función al interior del supermercado -por ejemplo, la venta de viajes o de seguros-, sin embargo, en los hechos, bien podría suceder que deban cumplir otras tareas que eventualmente se les encomienden.

En cuanto a la contratación de los trabajadores, señaló que ésta se efectúa de acuerdo al rubro de que se trate. Así, la división viajes o la de seguros, cada una cuenta con su propio RUT, bajo el cual es contratado el personal que presta servicios en esa respectiva área. Se trata, pues, de sociedades formalmente distintas, tras las cuales, enfatizó, existe una empresa única propietaria de las mismas.

La Honorable Senadora señora Rincón señaló que no atenta contra la legalidad ni contra los principios fundamentales, la circunstancia de que en el mismo local de venta del supermercado operen al mismo tiempo otros servicios, como por ejemplo, la venta de viajes o la de seguros. Tampoco resulta reprochable que una inmobiliaria arriende los terrenos o los espacios físicos para que estos rubros diversos funcionen en un mismo lugar. El punto relevante, advirtió, es que quienes prestan servicios para una de estas áreas no puedan ser destinados para trabajar en otra, ya que se trata de funciones distintas que se cumplen, en principio, para diversos empleadores. Si así no fuera, añadió, y los trabajadores laboraran indistintamente en una sección u otra, significaría que, en verdad, la empresa de la cual dependen es una sola, a pesar de que formalmente figuren como sociedades distintas. Consultó, entonces, si este cambio de obligaciones laborales se produce al interior de los supermercados mencionados, y así, por ejemplo, quien vende viajes es, en determinadas ocasiones, destinado a atender las cajas de pago del local. Esclarecer este tema, enfatizó, es de vital importancia, por cuanto lo censurable, reiteró, es que una empresa se subdivida para ejecutar un mismo negocio en desmedro de los derechos de los trabajadores que para ella laboran.

El señor Presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder señaló que, si bien ello no ocurre en tales términos, nada impide que tales situaciones se produzcan en el futuro, toda vez que,

finalmente, los trabajadores son contratados por una misma gran empresa, a pesar de las diversas razones sociales que figuran en los contratos laborales.

Por otra parte, la Honorable Senadora señora Matthei señaló que, al tenor de lo expuesto, en cada establecimiento perteneciente a este conglomerado empresarial, el 99% de su propiedad corresponde a la empresa D&S, en tanto que el 1% restante pertenece a la respectiva persona jurídica cuya razón social opera en dicho establecimiento. Preguntó, entonces, quiénes constituyen esta persona jurídica dueña de ese 1% accionario. Destacó la relevancia de conocer si son exactamente los mismos socios los que conforman cada una de las distintas personas jurídicas, porque ello permitirá esclarecer si, efectivamente, se trata de empresas diversas o no.

El señor Presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder sostuvo que los socios que van conformando las distintas personas jurídicas, son los mismos, pero, de esta forma, operan con razones sociales y RUT diferentes. Destacó que dicha situación se replica en todos los establecimientos de D&S que funcionan en nuestro país. Más aún, agregó, estos socios, propietarios del 1% de las acciones, de una u otra manera, se vinculan, a su vez, con la misma empresa D&S que, como se ha dicho, es la accionista mayoritaria de estas sociedades, y cuyo control corresponde, finalmente, a la empresa Walmart.

Por su parte, el señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social consultó cuál es la remuneración que percibe un trabajador del supermercado Líder.

El señor Presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder contestó que, en promedio, por cumplir jornada laboral completa, la remuneración alcanza los \$340.000, suma que, en el caso de quienes reciben comisión por ventas, se incrementa en \$50.000 ó \$60.000 más, aproximadamente.

La señora secretaria del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder advirtió que, sin perjuicio de lo anterior, estas empresas contratan personal bajo la modalidad laboral part time, el cual cumple jornadas de trabajo de 18 ó 30 horas.

El señor delegado del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder aclaró que en estos establecimientos comerciales se cumplen jornadas laborales de diferente extensión. Una, de 18 horas de duración que se aplica a quienes trabajan los fines de semana y los días festivos; otra, de 30 horas a la semana y, finalmente, la jornada laboral ordinaria de 45 horas semanales. Esta última, apuntó, ya no es del todo frecuente por cuanto cada vez hay menos trabajadores sujetos a este tipo de jornada de trabajo.

La Honorable Senadora señora Matthei advirtió que dicha situación deriva de las propias normas que contempla el Código del Trabajo en materia de jornada laboral. En efecto, explicó, el referido Código establece el límite máximo de la jornada de trabajo y, ante el hecho

indiscutible de que el fin de semana es la oportunidad en que se efectúa el mayor volumen de ventas en los supermercados, éstos se ven obligados a contratar personal adicional que cumpla funciones durante los fines de semana, el cual, por tanto, queda sujeto al cumplimiento de una jornada laboral parcial y las remuneraciones que perciben son proporcionales a ésta.

La señora delegada del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder advirtió que el problema que se ha presentado en esta materia, es que ha ocurrido que quienes prestan servicios en jornada parcial de 30 horas semanales, también han debido trabajar durante los fines de semana. Además, añadió, en algunas ocasiones ello ha sucedido mediante la suscripción de un anexo del contrato de trabajo, cuyas cláusulas no siempre son bien informadas a los trabajadores, a pesar del costo personal y familiar que dicha situación podría significarles.

La Honorable Senadora señora Matthei consultó por el régimen que se aplica para cumplir la jornada laboral ordinaria de 45 horas a la semana.

El señor Presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder señaló que, para los trabajadores sujetos a dicha jornada, rige un sistema de 6x1 o de 5x2, esto es, de 6 días laborales y todos los domingos libres, o bien, de 5 días laborales y 2 domingos libres al mes. Agregó que es el jefe directo del trabajador quien decide la modalidad que se aplicará en cada caso y, como tal, es él quien también puede modificarla, reemplazando un sistema por el otro. Es allí, recalcó, donde cobra importancia la labor que desempeñan los sindicatos en defensa de los derechos de los trabajadores, a fin de evitar que en el ejercicio de este tipo de facultades, se cometan abusos que, finalmente, perjudiquen a los empleados.

Por otra parte, agregó, el concepto de productividad hoy en día juega un rol decisivo en la gestión de los supermercados y, desde esa perspectiva, todas las actividades que se desarrollan en su interior son medidas y evaluadas. Es así como se calcula el promedio mensual de ventas que cumple un trabajador, sin embargo, el análisis no se detiene mayormente en las condiciones laborales bajo las cuales ese empleador cumple su labor, las cuales no siempre se sujetan a la legalidad. Es cierto que estos trabajadores tienen la flexibilidad horaria propia del sector del comercio, pero, por otro lado, no cuentan con las facilidades mínimas, por ejemplo, para hacer uso del tiempo de colación o, siquiera, para ir al servicio higiénico.

La Honorable Senadora señora Matthei apuntó que la problemática que se presenta en esta materia es, por lo menos, confusa y extraña, ya que para algunos efectos la empresa actúa como una sola entidad, en tanto que, para otros, se divide y cada persona jurídica opera separadamente. El punto, añadió, es que ello incide en los derechos de los trabajadores y así, por ejemplo, en el caso que revisamos, la empresa suscribe un acuerdo marco con el sindicato, en lo que es una verdadera negociación colectiva, que luego se plasma en convenios colectivos en cada

establecimiento en particular. Con la ley, acotó, se regularizaría, entonces, lo que hoy acontece en los hechos.

El señor Presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder subrayó que lo anterior es posible, en este caso, debido al trabajo desplegado por este sindicato interempresarial, el cual tiene la fuerza necesaria para ello en razón del gran número de trabajadores que congrega. Gracias a lo anterior, recalcó, han logrado suscribir un acuerdo marco que, como tal, no tiene el valor jurídico propio de un convenio colectivo, debiendo recurrir a una suerte de subterfugio para concretar lo acordado en tantos instrumentos colectivos como personas jurídicas haya. Con la modificación legal, en cambio, la negociación colectiva y los convenios resultantes de la misma, operarían naturalmente, sin recurrir a resquicio alguno, sino que, simplemente, actuando conforme a la ley.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto señaló que, en verdad, lo que ha hecho el Sindicato Interempresa de Supermercados Líder no se trata de un subterfugio, sino que, muy por el contrario, estos trabajadores han hecho uso de una herramienta que el propio Código del Trabajo les ofrece, esto es, conformar un sindicato interempresas por medio del cual puedan canalizar sus inquietudes laborales, y al que, en cuanto tal, también le es permitido negociar colectivamente. Lo único que queda al margen de su acción, agregó, es la fase de la huelga, sin embargo, por lo general, cuando los trabajadores inician un proceso de negociación colectiva no persiguen la huelga, sino que conseguir el consenso en torno a temas de interés común. Prueba de ello es que, ante una situación de conflicto, recurren a la Inspección del Trabajo solicitando sus buenos oficios en orden a solucionar los problemas y evitar un mecanismo de presión que, a la postre, podría resultar perjudicial tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Finalmente, el Honorable Senador señor Kuschel consultó a nombre de qué sociedad se endeuda D&S cuando, por ejemplo, contrata un préstamo.

El señor Presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Líder respondió que las deudas se contraen a nombre de Walmart, que es la empresa accionista mayoritaria.

En sesión posterior, y concluyendo las audiencias programadas, la Comisión recibió a la señora Directora del Trabajo y a la señora abogada de Desarrollo y Trabajo Consultores, quienes expusieron en torno a la materia en debate.

En primer término, hizo uso de la palabra la señora Directora del Trabajo, quien, previamente, aclaró que en su intervención abordaría el tema en análisis desde la perspectiva técnica propia de la entidad que encabeza. La agenda legislativa y la opinión del Ejecutivo respecto al proyecto de ley, agregó, son asuntos de la competencia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Acompañó su exposición con un documento titulado “Informe Dirección del Trabajo Conceptos de Empleador y Empresa”, así como antecedentes estadísticos y diversas resoluciones emitidas por dicha entidad sobre la materia.

Se deja constancia de que los referidos documentos fueron debidamente considerados por los integrantes de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

La señora Directora del Trabajo inició su exposición señalando que en este estudio es preciso distinguir dos conceptos, esto es, empleador y empresa.

Respecto de la noción de empleador, señaló que ésta se encuentra definida en el artículo 3°, letra a), del Código del Trabajo y, además, el mismo artículo, en su inciso final, al efectuar una remisión al artículo 507, contempla una figura ilícita a su respecto, cual es la de “simulación”.

En efecto, explicó, la simulación es una conducta calificada como ilícita por la legislación vigente y corresponde a aquella en que un empleador, en los términos establecidos en el artículo 3° del Código del Trabajo, utiliza y se beneficia de los servicios de un trabajador en condiciones de dependencia y subordinación, sin haber otorgado el respectivo contrato de trabajo, el que se encuentra suscrito por el trabajador con un tercero o quien aparezca como tal, cuestión que da como resultado el encubrimiento del verdadero vínculo laboral.

Así, tanto en opinión de la Dirección del Trabajo como de la doctrina, el artículo 507, inciso primero, del referido Código, contempla esta figura como una infracción a la calidad de empleador, mediante la cual éste queda encubierto, ya que el contrato de trabajo es formalmente celebrado y suscrito por una persona distinta de aquél. Acotó que nuestra legislación sanciona esta figura con multa de 5 a 100 unidades tributarias mensuales.

Destacó que la competencia para aplicar la referida multa corresponde a la Dirección del Trabajo, en tanto que, la reclamación para impugnar dicha sanción, puede efectuarse tanto por vía administrativa como judicial. Conforme al artículo 511 Código del Trabajo, y siempre que no se reclame judicialmente de acuerdo al artículo 503, la referida sanción puede ser dejada sin efecto o rebajada en sede administrativa, cuando concurren las circunstancias que en la misma norma se establecen.

Por su parte, el artículo 503 del Código del ramo, dispone que la resolución que aplique la multa administrativa es reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde su notificación. Para tales efectos, la misma norma establece que, acogida a tramitación la reclamación, su substanciación se

regirá por el procedimiento de aplicación general, salvo que la cuantía de la multa -al momento en que se dicte la resolución que la impone o la que resuelve la reconsideración administrativa-, sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales, caso en el cual se aplicarán las reglas del procedimiento monitorio.

Por último, añadió, en cuanto a las obligaciones que pesan sobre el empleador, existe una responsabilidad directa para el pago de las prestaciones laborales y previsionales que correspondan a los trabajadores.

En lo relativo al concepto de empresa, continuó, es dable señalar que, en derecho comparado, existen muy pocas legislaciones que contemplen una definición a su respecto, pudiendo citarse los casos de Nicaragua, México y Luxemburgo, este último consignando una noción amplia que involucra los grupos de empresas o las empresas relacionadas.

Nuestro Código del Trabajo, agregó, contiene una definición en su artículo 3°, inciso final, el cual fue incorporado mediante el artículo 1°, numeral 2, de la ley N° 18.018.

Ahora bien, prosiguió, este concepto legal de empresa reviste las siguientes características:

- Es una organización de medios personales, materiales o inmateriales.
- Tiene una dirección bajo la cual se ordenan tales medios.
- La prosecución de una finalidad, que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, es decir, se consigna un objetivo amplio, y
- Tiene una individualidad legal determinada, siendo este último elemento el que ha generado controversia. Acotó que, a este respecto, existen fallos de la Excelentísima Corte Suprema en los que se señala que esta individualidad no constituye un atributo de la personalidad, sino que es un simple ser jurídico.

Respecto al concepto de empresa, agregó, la ley laboral también se hace cargo de las infracciones que se produzcan en torno al mismo, consignando la figura del subterfugio. Recalcó que, de acuerdo al artículo 507, inciso segundo, del Código del Trabajo, para que exista tal subterfugio, es necesaria la concurrencia de dos elementos, esto es, la ocultación, disfraz o alteración de la individualización o del patrimonio, y un resultado que implique eludir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

Conforme al mismo artículo, añadió, la noción de subterfugio también comprende la alteración de la empresa a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, y la división de la empresa, todos estos casos, en cuanto signifiquen para los trabajadores una disminución o pérdida de sus derechos laborales, individuales o colectivos. Sobre el particular, enfatizó que, tanto la doctrina como la jurisprudencia se encuentran contestes en la autonomía de que gozan las empresas para dividirse, filializarse o fusionarse, sin embargo, acotó, el punto relevante es que ello no puede devenir en una disminución o pérdida de los derechos de los trabajadores.

Por consiguiente, subrayó, es muy importante esclarecer que simulación y subterfugio son dos conceptos diferentes, toda vez que el primero dice relación con el empleador y, el segundo, en tanto, se vincula a la empresa. Así, apuntó, la simulación busca encubrir al verdadero empleador, ya que la relación laboral es formalizada por intermedio de un tercero que, aparentemente, es quien manda, ordena e instruye, y el subterfugio, en cambio, dice relación con las divisiones de la empresa, con la ocultación o alteración de su individualidad o de su patrimonio. Indicó que la doctrina y la jurisprudencia, tanto judicial como administrativa, coinciden en esta diferenciación y así lo han declarado en reiteradas oportunidades.

Recordó que este tema fue abordado con motivo del estudio de la ley sobre subcontratación, a propósito de la responsabilidad de la empresa principal, estableciéndose que quien manda a los trabajadores subcontratados, es el contratista y, si los elementos de la subordinación o dependencia no parecen configurarse respecto de éste, la empresa principal debe asumir como empleador. En ese ámbito, entonces, quedó bastante más claro el concepto de simulación.

En materia de sanciones, continuó, la ley contempla una multa para castigar el subterfugio, la cual fluctúa entre 10 y 150 unidades tributarias mensuales, y se aumenta en media UTM por cada trabajador afectado por la infracción. A este respecto, destacó, la Dirección del Trabajo no tiene competencia para aplicar la referida multa, ya que se trata de una facultad que la ley entrega a los tribunales de justicia, al tenor de lo establecido en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo.

En cuanto a las obligaciones que corresponden al empleador en esta materia, indicó que procede el pago total de las prestaciones laborales que corresponda a los trabajadores afectados. Este pago, puntualizó, debe hacerse efectivo en juicio ordinario del trabajo, conjuntamente con la acción judicial que se interponga para hacer efectiva la responsabilidad derivada de la figura ilícita del subterfugio. Debe recordarse, añadió, que el subterfugio acarrea una disminución de los derechos de los trabajadores, sean individuales o colectivos, contándose entre los primeros, las gratificaciones y, entre los segundos, la negociación colectiva; por consiguiente, acotó, los trabajadores no sólo deben probar la figura ilícita, sino que, conjuntamente deben reclamar, en la misma demanda judicial, las prestaciones laborales que perdieron o que fueron afectadas con motivo de la división o alteración de la individualización de la empresa o su patrimonio.

Por último, anotó, el plazo de prescripción que contempla la ley en este tema es de cinco años, contado desde que las obligaciones se hicieron exigibles.

Enseguida, la señora Directora del Trabajo reseñó la evolución de la jurisprudencia administrativa existente en esta materia.

Señaló que la Dirección del Trabajo, en un primer momento, aplicó una teoría formalista conforme a la cual bastaba la existencia de una individualidad jurídica determinada, de modo que, cuando había que resolver en torno a un problema sindical o de negociación colectiva, se declaraba que, atendida la presencia de razones sociales o RUT diferentes, se trataba de empresas distintas e independientes y, en consecuencia, sólo al interior de cada una, los respectivos sindicatos podrían negociar colectivamente. Se sostuvo así que no correspondía considerar como una sola empresa las distintas individualidades jurídicas, y los dictámenes que se emitieron, se pronunciaron reiteradamente en dicho sentido, centrando la preocupación en las formas de la empresa. En esa interpretación, explicó, sólo se atendía al concepto de empresa propiamente tal, sin considerar la noción de empleador.

Posteriormente, continuó, la interpretación se orientó en una línea diversa, aplicando el concepto de empleador y revisando quién ordena e instruye en estas empresas interrelacionadas, es decir, quién tiene la atribución de dirección o mando. De esta manera, los dictámenes dieron aplicación a un principio fundamental del derecho del trabajo, esto es, el principio de primacía de la realidad o, como lo llaman los civilistas, de levantamiento del velo. Se atendió así a una perspectiva más de fondo que de forma, analizando lo que ocurre al interior de las empresas y no a como éstas se organizan y estructuran. Así, no obstante existir varias empresas, pero que respondían a un solo y mismo empleador, se las consideró como una unidad para los efectos sindicales y de negociación colectiva. Ejemplificó con el caso de COPESA S.A., en el cual se dictaminó que, si bien los trabajadores habían sido contratados por tres sociedades distintas, éstos prestaban servicios bajo la subordinación y dependencia de COPESA S.A., por lo que no existía impedimento jurídico para que ellos se afiliasen al sindicato constituido en dicha empresa. De esta suerte, se potenció el concepto del empleador, prescindiendo de la forma empresarial.

A su juicio, agregó, la empresa es el espacio donde se desarrollan las relaciones laborales, pero quien manda u ordena es el empleador, de modo tal que lo que parece atinente es centrar el análisis en quién es el verdadero empleador, más allá de que la empresa esté o no dividida. Insistió en que así lo han entendido también la doctrina y la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia.

Concluyó su exposición refiriéndose a las estadísticas que se registran en materia de fiscalizaciones. Sobre el particular, señaló que, por concepto de simulación, se cuentan 134 denuncias efectuadas durante el año 2009 y 61 el 2010, en tanto que, referidas a subterfugio, figuran 12 el 2009 y 16 el presente año. Asimismo, en cuanto a las fiscalizaciones efectuadas a petición de los interesados, se

anotan 146 el año 2009 y 77 en lo que va de este año. En cuanto a las fiscalizaciones de oficio, indicó que las últimas realizadas corresponden a procedimientos desarrollados en la Quinta Región, durante los años 2007 y 2008, específicamente en materia de simulación. Finalmente, en lo relativo a las sanciones por simulación, indicó que se impusieron 66 el año 2007 y 1 el 2008. Explicó que la diferencia entre las denuncias y fiscalizaciones efectuadas y las multas aplicadas, obedece a que no todos los casos terminan sancionados. Además, agregó, en el año 2008 se pronunciaron diversos fallos judiciales en los cuales se estableció que la Dirección del Trabajo carece de facultades sancionatorias en estas materias.

Atendido lo anterior, informó, mediante la Orden de Servicio N° 7, de fecha 30 de octubre de 2008, la Dirección del Trabajo impartió instrucciones a fin de adoptar un procedimiento especial de fiscalización, bajo la modalidad de una “fiscalización investigativa”, cuyo objetivo es revisar si existen indicios de subordinación o dependencia que permitan establecer la figura de la simulación, a fin de proporcionar a las organizaciones sindicales y a los denunciantes, los antecedentes necesarios para que éstos inicien las acciones legales correspondientes ante los tribunales de justicia. Es decir, a partir de esta normativa -que aún se encuentra vigente-, la Dirección del Trabajo desarrolla fiscalizaciones de investigación, sin aplicar multas, sino que sólo destinadas a recoger en terreno los antecedentes que permitan a los trabajadores afectados en sus derechos laborales con motivo de las simulaciones o subterfugios en que haya incurrido su empleador o la empresa para la cual prestan servicios, recurrir a los tribunales de justicia para que, en sede judicial, sean resueltas sus pretensiones.

Finalizada la exposición precedente, los miembros de la Comisión formularon diversas consultas sobre la materia, según se reseña a continuación.

La Honorable Senadora señora Rincón recordó que, al tenor de lo que han señalado en este debate las diversas organizaciones de trabajadores, la problemática que nos ocupa se verificaría, principalmente, en el área del retail. Consultó, entonces, a la señora Directora del Trabajo, cuál es la situación real que se registra en dicho ámbito del comercio, según lo que haya podido constatarse con motivo de las fiscalizaciones practicadas. Sobre este último punto, agregó, otro aspecto preocupante es que, al parecer, no habría un número suficiente de funcionarios fiscalizadores que permita abarcar todo el espectro que sería deseable para enfrentar estas realidades.

La señora Directora del Trabajo indicó que, efectivamente, el campo del retail -que comprende la industria y el comercio- es una de las áreas donde se presenta la mayor cantidad de infracciones en esta materia. Si se revisan las estadísticas, acotó, es posible observar que en el año 2005, en este ámbito, se cuentan 67 casos de un total de 136. Añadió que, otro sector en el cual se registra un gran número de denuncias referidas a este tema, es el financiero.

La Honorable Senadora señora Matthei preguntó si la Dirección del Trabajo ha recibido alguna petición de investigación de parte de los trabajadores de la empresa D&S. Señaló que, según lo que se ha explicado acá, hay una serie de situaciones que se producen en esta materia, que resultan confusas y extrañas. Así, puntualizó, sucede que al interior de un supermercado no sólo se venden alimentos y diversos productos para el hogar, sino que, también, operan otros negocios, como, por ejemplo, una agencia de venta de seguros o de viajes. Ahora bien, añadió, tratándose de productos conceptualmente distintos, no parece haber mayor inconveniente si todos se comercializan en un mismo lugar físico. El problema surge, acotó, cuando los trabajadores que prestan servicios en uno y otro rubro, que son distintos e independientes, reciben todos ellos las mismas instrucciones en su desempeño, desde un mando único, y ello da lugar a que, por ejemplo, sean destinados a trabajar indistintamente en cualquiera de dichas áreas, tal como podría suceder si un vendedor de seguros fuera enviado a atender las cajas de pago del supermercado. También resulta igualmente compleja la situación de quienes se desempeñan en un mismo supermercado, pero que son contratados bajo razones sociales o RUT diferentes, dependiendo del sector que atienden. En consecuencia, apuntó, sería importante esclarecer, primero, si es necesario legislar en esta materia; segundo, si es conveniente hacerlo y, tercero, en la afirmativa, determinar cómo debería legislarse en este campo, de modo tal que, por un lado, no se produzca una rigidez inoficiosa que complique la organización de las empresas y, por el otro, evitar que hayan divisiones empresariales que son artificiales y cuyo efecto es distorsionar la realidad y disminuir los derechos de los trabajadores. En función de lo anterior, acotó, se orienta su consulta en torno a la situación de los trabajadores de D&S.

La señora Directora del Trabajo recordó que, efectivamente, el señor Presidente del sindicato de trabajadores de Líder, solicitó en su oportunidad a la autoridad administrativa una fiscalización en relación a la multiplicidad de razones sociales que registraba la empresa para la cual prestaban servicios, constatándose, luego, la existencia de más de 130 RUT distintos. Sin embargo, agregó, con posterioridad, el mismo Presidente sindical se desistió de la referida petición, argumentando que se estaba conformando un gran sindicato interempresas a nivel nacional. En ese nuevo contexto, la Dirección del Trabajo sólo logró determinar el número de razones sociales en las cuales se dividía la empresa D&S, pero la investigación no avanzó más allá de eso ni abordó el fondo de la cuestión planteada, justamente con motivo del señalado desistimiento.

La Honorable Senadora señora Rincón consultó si, a pesar de que el Presidente del sindicato respectivo declinó su petición, podría haberse efectuado una fiscalización de oficio, en atención a los contundentes antecedentes que existían sobre el caso.

La señora Directora del Trabajo respondió negativamente, por cuanto el mencionado Presidente sindical estaba en la línea de formar un sindicato interempresas, fuerte y con poder de negociación y, en ese escenario, ya no resultaba necesaria la fiscalización. Más aún, agregó, conformado que fue el referido sindicato interempresarial, éste ha conseguido negociar en forma colectiva y celebrar unos acuerdos

marco en los que se establecen las condiciones macro, en base a las cuales, luego, se suscriben convenios con cada grupo negociador en cada una de las empresas asociadas a un RUT o razón social diferente. Además, subrayó, estas facultades de investigación de la Dirección del Trabajo sólo proceden tratándose de la figura de la simulación, pero no del subterfugio, según lo explicado con anterioridad. Por otra parte, agregó, la situación era un tanto compleja a raíz de una serie de fallos adversos pronunciados por los tribunales de justicia en estas materias -particularmente sobre Codelco Chile-, y que desconocían las atribuciones de la Dirección del Trabajo en este ámbito. De esta suerte, resultó pertinente adoptar como procedimiento el investigar, levantar antecedentes y proporcionar un insumo a los trabajadores para que sean ellos quienes, directamente, presenten sus demandas en sede judicial.

La Honorable Senadora señora Rincón señaló que, de acuerdo a lo que se ha expuesto, el uso del sistema del multi RUT es una realidad en nuestro país, cuya aplicación ha podido constatar en diversas empresas que operan en el ámbito del retail, especialmente en las denominadas tiendas por departamento. Lo mismo acontece, añadió, en el sector financiero. Ante esa realidad, y siguiendo la línea de la pregunta anterior, consultó a la señora Directora del Trabajo si, en su opinión, es necesario legislar en esta materia o si, por el contrario, es suficiente para resolver este tema con lo que ya existe en nuestros cuerpos jurídicos. Aclaró que su pregunta se orienta en un sentido técnico, al margen de la mirada política del problema.

La señora Directora del Trabajo indicó que, la respuesta en torno a la pertinencia o no de legislar en este tema, corresponde al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que decide en ese orden de asuntos y, por tanto, no compete a la Dirección del Trabajo, en su calidad de organismo eminentemente técnico, opinar en uno u otro sentido. Sin embargo, agregó, desde una perspectiva puramente técnica y especializada, el problema puede abordarse por intermedio de la figura del empleador, revisando el elemento de subordinación y dependencia que inspira toda relación laboral, tal como se procede hoy en día al tenor de los dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo. En ese sentido, puntualizó, las normas legales podrían ser perfeccionadas.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto consultó si habría sido posible continuar la investigación en el caso de la empresa D&S, por intermedio de la Unidad de Investigación y Programación de Oficio de la Dirección del Trabajo, a pesar del desistimiento del señor Presidente del sindicato quien, en un principio, formuló la petición de fiscalización.

La señora Directora del Trabajo señaló que en ese caso la investigación habría versado sobre un subterfugio, materia en la cual, como se ha dicho, la Dirección del Trabajo no tiene las facultades investigativas que sí tiene en el campo de la simulación. Reiteró que este último ilícito está referido a la figura del empleador, en tanto que aquél se relaciona con la noción de empresa.

Ahora bien, prosiguió, sin perjuicio de lo anterior, en estos momentos la Dirección del Trabajo se encuentra desarrollando un proceso de modernización que, en su calidad de Directora de dicha entidad, le ha sido encomendado. En el cumplimiento de ese cometido, agregó, pudo advertirse que la Unidad de Investigación y Programación de Oficio (UIPO) había perdido su esencia, transformándose en una unidad más de fiscalización y que, por tanto, ya no ameritaba su mantención como tal. A raíz de ello, en la actualidad, sus funciones continúan cumpliéndose, pero radicadas en el Departamento de Investigación y a cargo de otras personas.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social preguntó si, dada esta diferenciación entre simulación y subterfugio, podría darse el caso que, sin haber simulación, sí haya subterfugio, es decir, explicó, que si bien resulte claro que quien suscribe el contrato de trabajo es la misma persona que imparte las órdenes, haya, sin embargo, una división en la organización más global de la empresa y de su patrimonio, mediante la constitución de diferentes razones sociales o RUT. Siendo así, apuntó, se justificaría aún más esclarecer esta diferenciación conceptual que, desde hace un tiempo ya, realizan la doctrina y la jurisprudencia.

Asimismo, consultó si, con motivo de la aplicación de la ley sobre subcontratación, se analizó la posibilidad de contemplar las facultades de la Dirección del Trabajo para recurrir ante los tribunales de justicia, tanto por los casos de simulación como los de subterfugio, o sólo por aquéllos.

La señora Directora del Trabajo respondió que, efectivamente, simulación y subterfugio son dos conceptos distintos; uno, apunta al empleador, mientras que el otro gira en torno a la empresa. Por su parte, la Dirección del Trabajo cuenta con facultades respecto del primer ilícito mencionado, en tanto que, respecto del segundo, las atribuciones están radicadas en los tribunales de justicia. Reiteró que así, además, lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, tanto administrativa como judicial.

Ahora bien, en cuanto a la ley sobre subcontratación, señaló que, a partir de lo resuelto por los tribunales de justicia en torno a estas materias, las facultades de la Dirección del Trabajo para denunciar estos ilícitos, siempre fueron circunscritas a los casos de simulación, sin extenderse a los de subterfugio, ya que en las relaciones laborales que son propias de la subcontratación, el conflicto surge entre la empresa principal y el contratista, en cuanto a la determinación del verdadero empleador y, por consiguiente, la situación dice relación con la figura de la simulación y no del subterfugio.

En otro orden de ideas, el Honorable Senador señor Muñoz Aburto consultó cuántos fiscalizadores de la Dirección del Trabajo existen en el país.

La señora Directora del Trabajo respondió que, actualmente, hay 395 fiscalizadores, en circunstancias que en la planta del personal fiscalizador existen más de 1.000 cargos al efecto. Es más, advirtió,

este personal no se encuentra cumpliendo funciones en terreno, a pesar de que es allí donde debería efectuar sus labores. Es por ello, añadió, que el desafío es modernizar, reestructurar y capacitar, a fin de que estos funcionarios, que hoy en día ejecutan otras tareas -de índole administrativo, en mediación, en conciliación, etcétera-, sean destinados a terreno, que es donde deben cumplir su rol fiscalizador.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto manifestó su preocupación por la situación de los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo. Explicó que, de acuerdo al Estatuto Administrativo, los descuentos que se pueden efectuar en las remuneraciones de los funcionarios públicos, no pueden sobrepasar el límite del 15% de las mismas. Además, recordó, existe un dictamen de la Contraloría General de la República sobre este tema, el cual, a su juicio, está siendo aplicado en forma acertada por el Gobierno, en todos los servicios públicos. Sin embargo, acotó, en el caso de los fiscalizadores de las Inspecciones del Trabajo ocurre, y con no poca frecuencia, que con motivo de los excesivos descuentos que se practican a sus remuneraciones, algunos de ellos perciben finalmente un sueldo bajísimo, muchas veces no más allá, por ejemplo, de \$20.000, situación que se agrava dado el alto nivel de endeudamiento a que se encuentran sujetos. Lo anterior, enfatizó, es el contexto perfecto para la corrupción. Ejemplificando lo señalado, recordó el caso de un fiscalizador que presta servicios en la Región de Magallanes y que se ha mantenido en su mismo cargo por 30 años, a pesar de contar ya con varios sumarios administrativos en su contra. Igualmente, añadió, se han registrado diversos casos de corrupción en dicha zona. Dadas estas situaciones, prosiguió, es importante que opere un sistema de traslado de los funcionarios fiscalizadores, a objeto de evitar que su prolongada permanencia en un mismo lugar, sea fuente de corrupción. Sostuvo que, en ningún organismo fiscalizador, este personal puede mantenerse por períodos tan extensos en una misma destinación, porque es imposible que en tanto tiempo no se generen relaciones interpersonales, redes de contactos o amistades que, a la postre, terminan distorsionando el cumplimiento de estas funciones. Así, por ejemplo, los fiscalizadores del Servicio de Impuestos Internos, no pueden desempeñarse como tales en una misma localidad por espacios de tiempo superiores a 3 ó 4 años, ya que siempre son trasladados de un sitio a otro. Ese mecanismo, destacó, debería replicarse en la Dirección del Trabajo, como una forma de resguardar el cabal cumplimiento de la función fiscalizadora, la que, en esta materia, es esencial para la debida protección de los derechos de los trabajadores. Subrayó que esta es una inquietud que desde hace mucho tiempo le preocupa y que, incluso, la ha planteado a tres de los Directores del Trabajo precedentes.

La señora Directora del Trabajo se refirió a estos temas en los siguientes términos. En primer lugar, indicó que, tras emitirse el dictamen de la Contraloría General de la República al que se ha hecho referencia, éste empezó a ser inmediatamente aplicado en la Dirección del Trabajo. A raíz de lo anterior, se efectuó un levantamiento de datos en esta materia, y se constató que hay 700 personas en esta entidad que registran deudas superiores al 30% de sus remuneraciones. Lógicamente, añadió, las asociaciones de funcionarios están solicitando que se flexibilice la aplicación de estas normas, porque existen casos muy complejos donde, incluso, las

remuneraciones están comprometidas en deudas, prácticamente, en un 100%. Señaló que el tema se está revisando junto al Servicio de Bienestar, porque, efectivamente, es una preocupación a resolver.

En cuanto a la situación de los fiscalizadores que prestan servicios en la Región de Magallanes, indicó que, efectivamente, algunos de ellos han sido sometidos a procedimientos sumarios y que, posteriormente, han sido sobreseídos. Sin embargo, agregó, existen algunos casos donde se está efectuando una investigación sumaria que aún está pendiente. De este modo, apuntó, este asunto también se encuentra en revisión por la autoridad.

Respecto al traslado de funcionarios, informó que, próximamente, se efectuará un concurso interno para 30 ó 40 cargos de inspectores comunales y provinciales. La idea es, subrayó, proceder a los cambios de manera simultánea, posibilitando así que un funcionario que presta servicios, por ejemplo, en Arica, sea trasladado a Punta Arenas, y viceversa. Ahora bien, advirtió, si se trata de funcionarios de planta, la Dirección debe costear sus traslados y, como es sabido, el presupuesto es limitado para poder destinarlo a tales efectos. Sin embargo, recalcó, se están desplegando importantes esfuerzos en este orden, no obstante las dificultades que estos cambios implican. Según recordó, diversos parlamentarios han manifestado su inquietud en torno a este tema.

Finalmente, los miembros de la Comisión, atendida la trascendencia que este tema reviste, especialmente porque el recambio de funcionarios constituye una herramienta para evitar la corrupción, estuvieron contestes en enviar un oficio al señor Ministro de Hacienda a fin de solicitar que se sirva considerar en el próximo proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público, en la Partida 15, correspondiente al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Capítulo 02 y Programa 01, referidos a la Dirección del Trabajo, en el Subtítulo 21, Gastos en Personal, un ítem específico con los recursos necesarios para facilitar los gastos por concepto de traslado de funcionarios fiscalizadores pertenecientes a dicha entidad.

A continuación, intervino la señora abogada de Desarrollo y Trabajo Consultores, quien, además, ocupó el cargo de Directora del Trabajo durante el Gobierno recién pasado.

Acompañó su intervención con un documento en el que se consignan los principales aspectos de su exposición, el cual fue debidamente considerado por los integrantes de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Destacó, previamente, que estamos frente a un tema que es bastante sensible. En el marco de las brechas socioeconómicas, añadió, sin duda que el problema del multi RUT, de alguna manera, está vinculado con aquellas.

Iniciando su análisis señaló, en primer término, que en esta materia diversos derechos entran en conflicto. En efecto, explicó, el artículo 19, N° 24, de la Constitución Política de la República consagra el derecho de propiedad. A partir de esta garantía constitucional, nadie puede ser privado de los atributos o facultades esenciales de dominio, esto es, del uso, goce y disposición. Lo anterior, en el tema que nos ocupa, significa que el emprendedor tiene un derecho de propiedad sobre su negocio y, conforme a ello, tiene absoluta libertad y facultad legal para definir su organización y estructura de producción, lo que le permite crear empresas, fusionarlas, filializarlas, dividir las, subdividir las o externalizar servicios, entre otras alternativas empresariales. Todo ello, por tanto, dentro del marco constitucional y legal vigente.

Así, añadió, es habitual encontrar una misma empresa con distintas razones sociales, diferenciadas ya sea por giros, por procesos productivos, por local o establecimiento. Del mismo modo, las empresas se dividen para separar la administración del personal, de la comercialización y las utilidades. Es decir, se recurre a estas modalidades para el efecto de optimizar la organización empresarial.

Sin embargo, advirtió, este derecho de dominio puede colisionar con otros derechos, como son vinculados al mundo del trabajo, especialmente con aquellos de carácter colectivo. Ello, porque la aplicación de estas formas organizativas de la empresa -entre ellas, el sistema de multi RUT-, produce severos efectos en el plano laboral.

En ese sentido, agregó, hay que señalar que este tema se encuentra estrechamente vinculado a la definición de empresa que contempla en artículo 3° del Código del Trabajo, conforme a la cual “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.”. Esta última mención, subrayó, es la que deriva directamente en la aplicación del mecanismo del multi RUT.

Si se revisa la estructura del citado artículo 3°, anotó, es posible advertir que, primero, la ley define al trabajador, luego al empleador y, finalmente, la empresa, y esta última, calificada como una individualidad legal determinada. Ello ha conducido a que en la doctrina -e incluso, en la jurisprudencia, judicial y administrativa-, se haya asimilado la condición de empresario con la de empleador, en circunstancias que ambas figuras no siempre coinciden.

En efecto, acotó, en doctrina basta con la existencia de un ser jurídico, esto es, todo ente a quien el ordenamiento jurídico le reconoce la capacidad para ser titular de derechos y obligaciones. Formalmente, entonces, se funde la calidad de empleador a la existencia de un RUT. Se trata, es cierto, de una interpretación extrema y legalista, pero ha motivado que, existiendo un RUT, éste se asocie a una individualidad legal determinada, y esta última, a su turno, se vincule a la condición de empleador.

Ahora bien, en el campo laboral, sea que este sistema se utilice de buena o mala fe, el hecho cierto es que genera el efecto de dificultar, ocultar o confundir la determinación del verdadero empleador y las reales utilidades de la empresa. Este es, apuntó, el principal impacto que se produce tras dividir las empresas en diversas razones sociales en uso de esta facultad que, como propietario, tiene el emprendedor para organizar y estructurar su negocio.

Lo anterior, añadió, enfrenta al desafío de determinar quién es el verdadero empleador en la relación laboral, tarea de suyo compleja y que, por lo general, debe asumir la institucionalidad fiscalizadora. Esta labor se hace más difícil aún ya que suelen superponerse dos planos, esto es, lo que aparece formalmente en los contratos individuales de trabajo, y lo que acontece en la realidad, ya que en la práctica no siempre quien suscribe los contratos es el verdadero empleador. Entonces, es aquí donde la autoridad, sea administrativa o judicial, necesita aplicar el principio de primacía de la realidad, que es fundamental en materia laboral y conforme al cual la realidad debe primar por sobre lo formal.

Detallando los efectos del sistema de multi RUT en el plano laboral, señaló, primeramente, que toda la normativa que regula la negociación colectiva, está centrada y priorizada en función de la empresa, como también lo están todas las herramientas que la ley pone a disposición de las organizaciones sindicales, lo cual, apuntó, nos conduce nuevamente a la definición del artículo 3°. Es decir, se privilegia la negociación colectiva en la empresa y con el sindicato de empresa.

Ahora bien, añadió, la realidad demuestra que los sindicatos han debido reaccionar para hacer frente a la multiplicidad de RUT y razones sociales y, de esta forma, han conformado sindicatos interempresas, a pesar de que todas estas razones sociales para las que prestan servicios conformen una sola unidad empresarial. Caso emblemático, destacó, es el de D&S, donde los trabajadores se agruparon en un gran sindicato interempresarial, usando las herramientas que entrega el propio Código del Trabajo y aplicando la misma forma organizativa de la empresa; ello, como una estrategia para enfrentar la compleja situación laboral y sindical que deriva del sistema de multi RUT, y así, poder negociar colectivamente.

Otro efecto, continuó, es la necesidad de determinar quiénes son las partes que intervienen en un proceso de negociación colectiva, lo cual también es un tema complejo. En efecto, explicó, el Código del Trabajo contempla la posibilidad de que, una vez presentado el proyecto de negociación colectiva, se adjunte a éste una nómina completa con la individualización de cada uno de los trabajadores que prestan servicios en la respectiva empresa, y ésta, por su parte, puede aceptar dicha lista, o bien, puede formular observaciones y no reconocer como tales trabajadores a todos quienes figuren en la nómina, por ejemplo, porque sus contratos laborales están asociados a otro RUT o persona jurídica. La parte trabajadora, en tanto, puede reclamar contra estas observaciones y, tras la objeción de legalidad así planteada, se inicia un

proceso que persigue establecer cuáles son las partes que intervendrán en la negociación. En este proceso, la Dirección del Trabajo está facultada por la ley para resolver, en torno a estos trabajadores objetados, quién es el verdadero empleador de los mismos. Esta situación, sin duda, tensiona mucho el inicio de la negociación y, a mayor abundamiento, los plazos que la rigen no se suspenden, lo que, sumado a una ley con exceso de formalidades en esta materia, hacen más difícil la tarea de esclarecer quiénes son las partes que podrán negociar.

Además, prosiguió, no siempre empresa y empleador son lo mismo. Es así como surge el conflicto entre el principio de primacía de la realidad y la constitución formal de los sujetos. Ya se ha citado como uno de los casos más emblemáticos, el del supermercado Líder - perteneciente al conglomerado D&S-, el cual registra múltiples razones sociales en función de cada uno de sus locales, no obstante ser de público conocimiento que se trata de una sola empresa, que hay un solo empleador, y que se aplican unas mismas políticas de recursos humanos. A pesar de ello, los contratos laborales están asociados formalmente a cada razón social, con un RUT determinado, asignado básicamente a la ubicación del local donde se desempeña cada trabajador. Esta situación, subrayó, no es desconocida, toda vez que quienes intervienen en los diversos procesos de negociación que se desarrollan en los diferentes establecimientos, son las mismas personas en unos y en otros, no obstante que la discusión se realiza particularmente en cada local. Todo eso, añadió, hace más compleja y difícil la negociación y, sin duda, merma los resultados de la misma.

Otra consecuencia en el ámbito laboral, derivada de la aplicación del sistema de multi RUT, es el efecto negativo sobre las gratificaciones. Explicó que muchas empresas se organizan de modo tal que toda la administración del personal queda asignada a una razón social determinada, en tanto que la producción, que es donde se generan las utilidades, figura bajo un RUT diverso, de manera que cuando se solicita el pago de gratificaciones, se exhiben los estados financieros correspondientes a la primera de dichas personas jurídicas y que, por tanto, no reflejan las reales utilidades alcanzadas por la segunda, a pesar que ambas constituyen una empresa única.

Otro efecto importante, continuó, dice relación con el obstáculo que se genera en la ejecución judicial de las sentencias condenatorias por deudas laborales. Al respecto, señaló que, una vez que el trabajador obtiene sentencia favorable, se enfrenta al problema de dónde ejecutar ese fallo, ya que no obstante que la empresa está subdividida en una multiplicidad de razones sociales, las prestaciones deben hacerse efectivas en la fase ejecutiva sólo sobre el patrimonio asociado al RUT que ha sido demandado. Es decir, a pesar de la diversidad, la ejecución queda circunscrita a un RUT específico, lo cual encuentra su sustento, nuevamente, en la noción de empresa del artículo 3° y en la individualidad legal determinada que éste identifica con aquélla.

Enseguida, se refirió a la forma de abordar legalmente el fraude laboral. Sobre el particular, señaló que el proyecto de ley en estudio se ocupa del tema de una manera que no será

suficientemente eficiente para atacar el problema, esto es, sanciona el fraude mediante la aplicación de una multa, tal como actualmente se contempla en la ley, pero incrementando el monto de la misma. Aparte de eso, recalcó, la iniciativa no consigna otro efecto mayor. Indicó que no basta con declarar que existió un subterfugio y aplicar una determinada sanción económica, toda vez que resulta imprescindible decidir en torno a la situación en que quedarán los trabajadores afectados por tal subterfugio, definiendo la calidad que tendrán, quién será su empleador y, en lo fundamental, imponiendo la obligación de escriturar nuevamente los contratos de trabajo, dejando constancia en los mismos de la fecha a partir de la cual se iniciaron los servicios. La sentencia, de esta forma, tendrá carácter declarativo y no constitutivo, retrotrayendo sus efectos. En esta tarea, agregó, cobran importancia los indicios de subordinación o dependencia, ya que ellos aportan elementos que permiten esclarecer quién es el verdadero empleador que existe en una determinada relación laboral. Por consiguiente, no es suficiente aplicar una multa a título de sanción, ya que ésta debería ir acompañada de estas otras definiciones que, finalmente, permitan enfrentar de manera eficiente el fraude laboral. Además, añadió, no hay que olvidar que, cualquiera que sea el monto de la multa, es una sanción que las grandes empresas pueden asumir sin mayor dificultad, atendidos los significativos recursos con que cuentan.

Por otra parte, el fraude laboral ha sido abordado por nuestra legislación en el artículo 507 del Código del Trabajo, el cual distingue entre simulación y subterfugio.

En efecto, el inciso primero de dicha norma sanciona con una multa de 5 a 100 unidades tributarias mensuales, al empleador que simule la contratación a través de terceros, dejándolo sujeto a todas las obligaciones laborales y previsionales.

Sin embargo, advirtió, la eficacia de esta norma fue descartada el año 2008. Conocido es el criterio de la Excelentísima Corte Suprema en materia de suministro de personal, contundentemente expresado en los fallos de Codelco contra la Dirección del Trabajo, en el marco de la aplicación de la ley N° 20.123, sobre subcontratación. Esta normativa, en este aspecto, quedó transformada en letra muerta, ya que es muy difícil que un trabajador -ya sea individualmente o apoyado por un sindicato-, efectúe una denuncia cuando el conflicto de que se trata se produce durante la relación laboral vigente y, por tanto, con una alta probabilidad de que todo termine con el despido del trabajador. Es por ello, recalcó, que en materia de fraude laboral es fundamental que quien tenga la titularidad para recurrir ante los tribunales de justicia y efectuar las denuncias de rigor, sea un tercero, esto es, la autoridad laboral, la cual, tras emitir su informe en torno a la situación fraudulenta, pueda directamente poner los antecedentes a disposición de la judicatura correspondiente, a fin de que sea ésta la que resuelva la controversia. Se trata, pues, de que la Dirección del Trabajo cuente con las facultades pertinentes para tales efectos, las cuales hoy en día tiene vedadas en materia de subterfugio.

Por su parte, los incisos segundo, tercero y cuarto del citado artículo 507, sancionan el subterfugio, el ocultamiento, disfraz, o

alteración de la individualización de la empresa o de su patrimonio, y que tenga como resultado eludir las obligaciones laborales. Al efecto, la normativa contempla una multa de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, y entrega el conocimiento de esta materia a los tribunales de justicia.

Nuevamente, aquí la regulación no ha sido suficiente, y esta ineficiencia dice relación con las dificultades para acceder a la justicia, dado que la Dirección del Trabajo carece de facultades para denunciar y llevar los casos a la sede judicial. Además, también acá la insuficiencia se vincula al efecto real de los fallos, las cuales se limitan a imponer multas por toda sanción.

Por eso es necesario, agregó, y se estudió en su oportunidad, entregar a la autoridad administrativa -en este caso, la Dirección del Trabajo-, las mismas facultades que ésta posee en materia de prácticas antisindicales y de derechos fundamentales, para recurrir ante los tribunales de justicia y denunciar los casos de que conozca con motivo de un proceso de fiscalización que haya desarrollado en materia de fraude laboral y, tras emitir su respectivo informe, entregar los antecedentes correspondientes a la judicatura encargada de resolver el conflicto. En la actualidad, anotó, efectuada la fiscalización, se emite un informe, y la Dirección del Trabajo pone los antecedentes a disposición del trabajador para que sea éste quien, directamente, acuda a los tribunales de justicia solicitando su intervención en el asunto.

Por consiguiente, enfatizó, es importante hacer un avance cualitativo en esta materia, tanto para otorgar a la Dirección del Trabajo la titularidad de la acción para denunciar ante los tribunales de justicia los casos de fraude laboral -por simulación o subterfugio-, como para establecer que, además de imponer las multas de rigor, las sentencias judiciales determinen quién es el verdadero empleador de estos trabajadores afectados por el fraude y desde cuando es tal. Si así no se contempla, recalcó, la normativa seguirá siendo tan ineficiente como lo ha sido hasta ahora.

Además, reiteró, en este ámbito es importante recordar los artículos 330 y 331 del Código del Trabajo, que contemplan el proceso de objeción de legalidad en la negociación colectiva, el cual permite discernir las partes que intervendrán en el proceso de negociación colectiva. Explicó que, en los procesos de negociación colectiva, cuando el empleador excluye de la nómina de trabajadores a algunos de ellos, éstos pueden interponer una objeción de legalidad ante la Inspección del Trabajo, lo que da lugar a una facultad de la Dirección del Trabajo para determinar quiénes son las partes que negociarán, lo cual implica determinar no sólo quién es el verdadero empleador, sino que también qué trabajadores podrán efectivamente participar, revisando, por ejemplo, si éstos han formado parte de negociaciones previas, si tienen contratos anteriores, o si se han desafiliado de los sindicatos. Esta tarea, subrayó, es de alta complejidad y de una gran especificidad. Sin embargo, advirtió, la ineficiencia normativa en este caso dicen relación con su alcance limitado al proceso específico.

Finalmente, formuló algunas propuestas en torno a la materia que se analiza. Entre ellas, mencionó las siguientes:

- Garantizar los derechos laborales más allá de la libre organización de la empresa. Sobre el particular, señaló que la facultad discrecional para crear y organizar empresas, no puede afectar el legítimo ejercicio de los derechos, sean individuales o colectivos, de los trabajadores. Sin embargo, añadió, en la actualidad esta libertad empresarial genera nocivos efectos en el ámbito laboral, y no sólo en materia de negociación colectiva, sino que también respecto de otras importantes prerrogativas laborales, entre ellas, las referidas a las organizaciones sindicales, las cuales, por ejemplo, ven alterado su quórum de constitución con motivo del traspaso de trabajadores de una empresa a otra, producto de estas subdivisiones. Por consiguiente, ese tipo de consecuencia es la que hay que evitar.

- Buscar una definición más cercana al principio de realidad. Al efecto, añadió, es posible citar el artículo 96 de la Ley del Mercado de Valores, el cual contiene un concepto de empresa vinculado a la noción de unidad económica, ya que, para efectos de participar en el mercado de valores, reconoce al grupo empresarial como una sola persona jurídica. Textualmente esta norma, en su inciso primero, dispone que: “Grupo empresarial es el 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.”.

Es decir, hay una suerte de presunción en cuanto a que el conglomerado conforma una sola empresa, acercándose más a lo que en la realidad existe. Ello, acotó, podría replicarse en el plano laboral respecto de los casos en que una gran empresa está dividida en una multiplicidad de razones sociales, varios de los cuales ya se han mencionado en este debate. Lo anterior, advirtió, sin perjuicio de las limitaciones, verticales u horizontales, que deberían aplicarse a este amplio concepto en función de la materia que aquí se trata.

- Entregar al sindicato interempresas y a las federaciones la titularidad para negociar en cada empresa. Al respecto, explicó que, en la actualidad, la gestión de estas organizaciones sólo es válida en la medida que sean reconocidas como tales por la empresa, es decir, dependen de la voluntad del empleador en orden a aceptarlas y a negociar con ellas como entidad representativa de sus trabajadores. Destacó que, ante la multiplicidad de personas jurídicas en que es posible encontrar subdividida una empresa, los trabajadores, utilizando los elementos que les entrega el propio Código del Trabajo, han optado por organizarse en sindicatos interempresas, como una estrategia que les permite hacer frente a esta realidad derivada del sistema de multi RUT. No obstante, si además se reconoce a estas entidades la titularidad para negociar colectivamente, ello generaría una herramienta útil para la tarea a la que éstas se encuentran abocadas.

- La sanción al fraude debe implicar corrección y determinación del verdadero empleador. Reiteró que éste debería ser uno de los efectos de las sentencias judiciales que se pronuncien sobre la materia, ya que éstas no deberían limitarse a la mera aplicación de las multas de rigor.

- Finalmente, facultar a la Dirección del Trabajo para fiscalizar y denunciar el fraude laboral. Es necesario, apuntó, que la autoridad laboral cuente con mayores atribuciones para fiscalizar estos temas y, especialmente, para denunciar directamente en sede judicial los casos de que conozca en su labor de control, de modo que los tribunales de justicia se pronuncien en torno a estas materias y, además, cuenten al efecto con un informe emitido por la autoridad laboral especializada en nuestro país.

Concluida la exposición anterior, los miembros de la Comisión formularon sus observaciones y consultas respecto a la materia en análisis.

La Honorable Senadora señora Rincón estimó altamente positiva la mención a la normativa de la Ley del Mercado de Valores, toda vez que, sin perjuicio de las limitaciones correspondientes a que haya lugar, la disposición citada representa un claro ejemplo de cómo la ley admite la posibilidad de considerar, para determinados fines, como una sola unidad económica a un grupo empresarial. En efecto, al tenor del artículo 96 antes señalado, aún tratándose de un conglomerado de empresas, el legislador reconoce en él a una entidad única, ya que todas convergen a un mismo interés. Recalcó que si la ley contempla esa posibilidad en orden a proteger los capitales, mayor razón entonces para aplicar similar criterio en materia laboral en resguardo de los derechos de los trabajadores. En ese sentido, subrayó, resulta muy ilustrativa la norma citada y, por tanto, amerita ser tenida en consideración al resolver en torno a esta materia.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto requirió la opinión de la señora abogada de Desarrollo y Trabajo Consultores en cuanto a la posibilidad de eliminar el concepto de empresa del Código del Trabajo, sobre todo considerando que se trata de una definición relativamente nueva, ya que fue incorporada en nuestro ordenamiento jurídico laboral recién en el año 1981.

La señora abogada de Desarrollo y Trabajo Consultores indicó que, efectivamente, se trata de un concepto nuevo y que, además, parece estar demás al interior de nuestra legislación laboral, pero ello, advirtió, especialmente con motivo de su última frase, que define la empresa como “dotada de una individualidad legal determinada”, ya que esta característica es la que ha generado interpretaciones bastante rígidas y estrictas.

No obstante, agregó, si se suprimiera la definición legal que consigna el artículo 3° del Código laboral, surgiría otro problema a resolver, por cuanto toda la normativa sobre negociación colectiva -contenida

en el Libro IV del Código del Trabajo-, está estructurada y orientada sobre la base del concepto de empresa, de modo que, a pesar de eliminar dicha noción, por esta otra vía, volveríamos nuevamente a ella y, en tal caso, sería la autoridad administrativa o judicial la que se vería enfrentada a la necesidad de generar una definición para los efectos de encuadrar la negociación colectiva, la que, como se ha dicho, está focalizada en el marco de la empresa. Es cierto, agregó, que una modificación que derogara tal definición podría dar una clara señal en cuanto a que la figura del empleador no está necesariamente asociada a la noción de empresa, sin embargo, insistió, al entrar en el ámbito de la negociación colectiva, se volvería inevitablemente a dicho concepto, porque ella se encuentra completamente remitida a éste.

Subrayó que lo importante es, en verdad, que esta facultad discrecional del empleador, reconocida a nivel constitucional, que le permite crear, organizar, estructurar, dividir o fusionar sus negocios y empresas, no puede afectar los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, de los trabajadores.

La Honorable Senadora señora Matthei manifestó su preocupación en cuanto a cómo se puede negociar colectivamente para el universo total de los trabajadores pertenecientes a un grupo empresarial si, en verdad, la realidad laboral de cada una de las empresas que lo conforman es distinta, a pesar de integrar un mismo conglomerado. Señaló que es muy difícil concebir, por ejemplo, igualdad de remuneraciones para la totalidad de trabajadores, si no todos se desempeñan en condiciones equivalentes y no todos producen lo mismo. Ello, incluso, podría desincentivar la contratación laboral, ya que las personas no se sienten motivadas para trabajar, por ejemplo, en las zonas más apartadas, si obtendrán la misma remuneración que aquéllas que prestan servicios en las grandes ciudades. Consultó si esa circunstancia es o no tomada en consideración al momento de negociar colectivamente y, por tanto, cómo se procede en la práctica respecto de este tipo de situaciones. Indicó que es importante esclarecer cómo compatibilizar las diferencias que hay entre los distintos establecimientos con el hecho de que todos conformen una misma empresa. Agregó que, si bien es comprensible que los trabajadores quieran negociar en forma colectiva en aras de alcanzar un mejor resultado en conjunto, no es menos cierto que, siendo distintas las realidades laborales, no podrían ser iguales los beneficios y prestaciones que se otorguen, entre ellas, las remuneraciones o sus incrementos. Por esta compleja situación, reiteró, es que en ocasiones escasea el personal, porque no se generan los incentivos necesarios, aunque ello implique establecer ciertas diferencias. Resulta complicado, apuntó, dar tratamiento igualitario a aquello que no es exactamente igual.

La señora abogada de Desarrollo y Trabajo Consultores señaló que en este tema hay que tener presente que las remuneraciones se estructuran sobre la base de elementos fijos y variables. Estos últimos, precisó, han cobrado mucha fuerza en la realidad laboral de nuestro país, especialmente en las grandes empresas y en las que operan en el campo del retail. En efecto, añadió, en la actualidad el componente variable de la remuneración puede llegar a cubrir el 60% de la misma, consistiendo, por ejemplo, en bonos de productividad. Destacó que este

elemento variable se ha convertido en un aspecto muy importante de la remuneración, especialmente como un factor diferenciador que se aplica de acuerdo a la realidad laboral de cada empresa en particular.

Ahora bien, cuando se negocia colectivamente, existen ciertos pisos mínimos que hay que resolver, para luego abordar los temas más sensibles. Así, por ejemplo, la ropa o indumentaria que se proporcionará a los trabajadores es un elemento que, si bien todas las grandes empresas otorgan, debe ser negociado en cada una de ellas en forma particular. Lo propio acontece, con mayor razón entonces, con otros puntos más complejos de la negociación, entre los cuales están, por ejemplo, los incrementos remuneracionales. Las negociaciones, por tanto, se desarrollan por etapas y en cada empresa el debate se particulariza, más allá de los asuntos de carácter corporativo. La negociación no se simplifica mediante el otorgamiento de prestaciones comunes, sino que, muy por el contrario, todo es materia de análisis en cada empresa o establecimiento. De hecho, anotó, a las conversaciones que se sostienen, normalmente en estos casos concurren tanto el Gerente de Recursos Humanos de la empresa principal, como el respectivo Jefe de Local. El proceso negociador se va desarrollando como en una suerte de cascada, donde por cada empresa o establecimiento se revisan y discuten tanto los temas que responden a políticas únicas o corporativas, como los asuntos específicos o propios de cada local, entre ellos, las remuneraciones o la fijación de metas. Se trata, pues, de procesos complejos y, más aún, en el marco de una legislación tan estricta y con exceso de formalidades como lo es la nuestra en materia de negociación colectiva.

Finalmente, el Honorable Senador señor Kuschel indicó que, en la Región a la que representa, existen sectores de la economía que están bastante deprimidos, como por ejemplo ocurre en algunas áreas de la industria del salmón y, si bien en dicha zona se encuentran instaladas estas grandes cadenas de supermercados, parece preferible que se contrate a dos personas con un menor estándar laboral, en lugar de emplear a una sola con mejores condiciones de trabajo, ya que ello podría ser una forma de paliar la situación e incrementar el empleo. Lo anterior, apuntó, a propósito de los pisos mínimos y del mecanismo de cascada a que se ha hecho referencia y que opera en los procesos negociadores, incidiendo en la generación de elementos diferenciadores.

En la última sesión celebrada, tras el extenso análisis desarrollado respecto a esta materia, los miembros de la Comisión coincidieron en la pertinencia de emitir un pronunciamiento en torno a la iniciativa legal en trámite, atendida la innegable trascendencia del tema que ella aborda.

- Conforme a lo anterior, sometido a votación en general, el proyecto de ley fue aprobado por tres votos a favor y dos abstenciones. Votaron por la afirmativa, los Honorables Senadores señora Rincón y señores Bianchi y Muñoz Aburto, y por la abstención los Honorables Senadores señora Matthei y señor Kuschel.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

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 regirá 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 registrará 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”.

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 14, 26 y 28 de julio, 4 y 11 de agosto, y 1 de septiembre de 2010, con asistencia de los Honorables Senadores señor Pedro Muñoz Aburto (Presidente), señoras Evelyn Matthei Fornet (señor Jaime Orpis Bouchon) y Ximena Rincón González, y señores Carlos Bianchi Chelech y Carlos Ignacio Kuschel Silva.

Sala de la Comisión, a 7 de septiembre de 2010.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

**PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UN NUEVO CONCEPTO DE EMPRESA.
(Boletín Nº 4.456-13)**

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** en lo fundamental, establecer un nuevo concepto de empresa en materia de legislación laboral, para proteger de mejor forma los derechos, individuales y colectivos, de los trabajadores.
 - II. ACUERDOS:** aprobado en general por mayoría de votos (3 votos a favor y 2 abstenciones).
 - III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de dos artículos permanentes.
 - IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
 - V. URGENCIA:** no tiene.
 - VI. ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señoras Carolina Goic Boroëvic y Adriana Muñoz D'Albora, y señores Sergio Aguiló Melo, Marco Enríquez-Ominami Gumucio y Carlos Montes Cisternas.
 - VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
 - VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 58 votos a favor, 44 en contra y 5 abstenciones.
 - IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 9 de enero de 2007.
 - X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.
 - XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo.
-

Valparaíso, 7 de septiembre de 2010.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -