

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo.

BOLETÍN N° 6.155-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Moción de los Honorables Diputados señora Marta Isasi Barbieri y señores Germán Becker Alvear, Mario Bertolino Rendic, Roberto Delmastro Naso, Pablo Galilea Carrillo, René Manuel García García, Alfonso Vargas Lyng y Germán Verdugo Soto.

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en los artículos 36 y 127 del Reglamento de la Corporación. Asimismo, es dable señalar que la Comisión, aun cuando el proyecto consta de un artículo único, resolvió, unánimemente, proponer a la Sala aprobarlo sólo en general y abrir un plazo de indicaciones para su revisión en segundo informe.

A la sesión en que se analizó esta iniciativa legal asistió, además de los miembros de la Comisión, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río.

Asimismo, concurrieron, especialmente invitados a exponer sus puntos de vista en torno al proyecto de ley en estudio, el Secretario Ejecutivo de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola, señor Rodrigo Muñoz, y el Presidente de la Confederación Nacional Campesina, señor Segundo Steilen.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Adecuar la obligación contenida en el artículo 9º del Código del Trabajo, de mantener un ejemplar del contrato de trabajo en el lugar donde se desempeña el trabajador, a las nuevas modalidades de trabajo que importan incorporar grados de movilidad del lugar de trabajo.

- - -

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.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que origina este proyecto de ley, entre sus fundamentos, explica que el contrato de trabajo es esencialmente un convenio consensual, sin embargo, el artículo 9° del Código del ramo, a fin de proteger al trabajador, impone al empleador algunas obligaciones a este respecto, como por ejemplo, la de escriturar dicho contrato, entregar un ejemplar del mismo al trabajador y mantener otro en el lugar de trabajo.

Subraya que la infracción por no mantener un ejemplar del contrato en el lugar de trabajo, es sancionada con multa que fluctúa entre una y veinte unidades tributarias mensuales.

Sin embargo, advierte, existen numerosos casos en que, por la naturaleza de las funciones que desarrollan los trabajadores -tales como, las labores de aseo, la mantención de jardines o los trabajos agrícolas, entre otros-, es imposible que el empleador pueda tener el contrato laboral en el lugar ocasional donde se prestan los respectivos servicios.

Lo anterior, añade, ha motivado que en múltiples oportunidades los empleadores -en su mayoría, pequeños empresarios-, hayan sido sancionados por no tener el contrato de trabajo en el lugar donde se desarrollan las faenas, razón por la cual los autores de la iniciativa proponen modificar el Código del Trabajo, estableciendo que dicha documentación podrá mantenerse en el lugar de trabajo u otro fijado e informado con anterioridad a la Inspección del Trabajo (cabe señalar que el proyecto de ley aprobado por la Cámara de Diputados, contempla al efecto, que el señalado contrato laboral podrá mantenerse en el lugar de trabajo o en otro fijado con anterioridad y autorizado previamente por la Inspección del Trabajo. Asimismo, considera la posibilidad de centralizar la documentación laboral y previsional, previa autorización de la Dirección del Trabajo).

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

El texto del proyecto de ley en análisis consta de un artículo único que, mediante dos literales, modifica el artículo 9° del Código del Trabajo, el cual establece el carácter consensual del contrato de trabajo e impone, por una parte, la exigencia de escriturarlo y, por la otra, la obligación del empleador de mantener un ejemplar de dicho contrato en el lugar de trabajo y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.

Las modificaciones contempladas por la iniciativa en trámite proponen, por una parte, que el empleador pueda conservar tal documentación en un lugar distinto a aquel en que se prestan los servicios, fijado con anterioridad y autorizado previamente por la Inspección del Trabajo. Asimismo, permiten al empleador solicitar a la Dirección del Trabajo su autorización para centralizar los documentos laborales y previsionales de los empleados, cuando exista necesidad de ello en razón de que la empresa tenga organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo, o por razones de administración, control, operatividad o seguridad, o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como ocurre en las labores agrícolas, mineras, forestales o de vigilancia, entre otras.

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley en informe, el señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social explicó sus principales aspectos y el objetivo del mismo.

Sobre el particular, señaló que la iniciativa se orienta en la línea de flexibilizar la obligación legal que pesa sobre el empleador de mantener un ejemplar del contrato de trabajo en el lugar donde el trabajador presta sus servicios. Lo anterior, por cuanto, en algunos casos, es muy difícil dar cabal cumplimiento a dicha obligación, motivando la aplicación de elevadas multas.

Destacó que se trata de un proyecto cuya aprobación ha sido muy esperada tanto por empleadores como trabajadores, especialmente por los pertenecientes al área agrícola, quienes se han agrupado en la denominada Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola. Ésta, es una instancia tripartita en la cual participan representantes de los empleadores, de los trabajadores y del Gobierno y en la que se analizan diversos temas -entre ellos los de índole laboral-, vinculados a este ámbito de la actividad económica nacional.

Enseguida, el señor asesor explicó que el Código del Trabajo, en su artículo 9º, inciso final, establece la obligación matriz que rige la materia en estudio. Al efecto, impone al empleador el deber de mantener en el lugar de trabajo un ejemplar del contrato laboral y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación de trabajo, firmado por las partes.

Ahora bien, agregó, existen dos casos en los cuales la ejecución de esta obligación se dificulta. El primero, corresponde a aquellas empresas que desarrollan su actividad mediante múltiples establecimientos, sucursales u oficinas, razón por la cual mantener los ejemplares originales de los contratos de trabajo resulta engorroso e, incluso, inseguro. La segunda hipótesis dice relación con aquellos lugares de difícil acceso y en los cuales no existe la posibilidad física o material de mantener tal documentación, situación que se registra especialmente, por ejemplo, en las actividades agrícolas, las forestales o las de vigilancia, entre otras.

Para resolver estas dificultades, el proyecto de ley propone modificar la exigencia legal permitiendo al empleador mantener un ejemplar del contrato, ya sea en el lugar de trabajo, o bien, en un lugar fijado con anterioridad y autorizado al efecto por la Inspección del Trabajo. Asimismo, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, sea porque la empresa organiza su actividad en diversos establecimientos o sucursales, o por razones de administración o seguridad, o por prestarse los servicios en instalaciones de terceros, o en lugares de difícil ubicación o carentes de condiciones materiales adecuadas, el empleador podrá solicitar a la Dirección del Trabajo una autorización para centralizar dicha documentación.

Recordó que, durante la tramitación de la iniciativa en la Cámara de Diputados, se enmendó la propuesta legal original que contemplaba la posibilidad de que el empleador sólo informara a la Inspección del Trabajo el lugar elegido para conservar la documentación. Se estimó que, en esos términos, la facultad sería demasiado amplia y que, por tanto, era pertinente acotarla de modo tal que, previamente, fuera necesario requerir el permiso de la autoridad administrativa correspondiente.

Asimismo, se incorporó al proyecto la posibilidad de que el empleador solicite una autorización para centralizar la documentación correspondiente, para lo cual se consideró que la Dirección del Trabajo debería ser la entidad competente al efecto, por cuanto ello evitaría una eventual heterogeneidad de criterios si las decisiones en esta materia fueran adoptadas por una multiplicidad de fiscalizadores y, a su vez, permitiría que la referida autorización proviniera del nivel central.

De igual modo, añadió, se contempló un plazo de treinta días para emitir dicha autorización. Sin embargo, para el evento que ello no aconteciera dentro del plazo indicado, se estableció que la obligación principal de mantener la documentación laboral en el lugar de trabajo, no será exigible en tanto no se notifique la respectiva respuesta al peticionario.

Finalmente, el señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social subrayó que, tras la incorporación de las enmiendas reseñadas, el proyecto de ley fue aprobado, unánimemente, tanto en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como en la Sala de la Cámara de Diputados.

A continuación, la Comisión escuchó a los representantes de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola, quienes expusieron sus observaciones en torno al proyecto de ley en estudio.

Acompañaron su intervención con un documento en el cual se consigna la opinión vertida. Se deja constancia de que dicho documento fue debidamente considerado por los señores Senadores 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, el señor Secretario Ejecutivo de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola explicó que la entidad a la que representa nació como una instancia de diálogo en la cual se pudieran analizar y debatir los temas vinculados a la actividad que se desarrolla en el sector frutícola, con el fin de coordinar su acción y promover la generación de acuerdos que contribuyeran a su mejor desenvolvimiento. Para tales efectos, en el año 2007, se reunieron diversas organizaciones de empleadores y trabajadores que operan en dicho sector y, durante el año 2008, ante la convicción de que esta instancia efectivamente constituía un instrumento positivo, sus miembros coincidieron en la pertinencia de institucionalizarla. Para ello, entonces, formalizaron una Mesa de Diálogo al interior del sector frutícola, de carácter bipartito, la cual se abocó al estudio de diversas materias de su interés, entre ellas, las de índole laboral. Posteriormente, con la participación del Gobierno -por intermedio de la Subsecretaría de Agricultura y de la Subsecretaría del Trabajo-, la integración de la Mesa pasó a ser tripartita.

Indicó que, entre las materias laborales que han sido objeto de discusión en esta Mesa, está el tema referido a este proyecto de ley, es decir, el relativo a la obligación del empleador de mantener un ejemplar del contrato de trabajo en el lugar en que se prestan los servicios. Recordó que la Mesa de Diálogo alcanzó un acuerdo sobre el particular, sin embargo, el proyecto de ley ya había iniciado su tramitación legislativa, razón por la cual se solicitó una audiencia a esta Comisión para exponer las observaciones de la referida entidad en torno al mismo.

Al respecto, acotó, si bien comparten los términos de la iniciativa, tienen una sugerencia que formular a su texto, a fin de incorporar una mención a las copias digitalizadas de los documentos en cuestión. Para ello, puntualizó, sería necesario enmendar la letra b) del artículo único del proyecto, de modo tal que, después de establecer que las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo una autorización para centralizar los documentos señalados, la norma disponga, además, lo siguiente: “pudiendo agregar copias digitalizadas de dichos documentos.”. Lo anterior, explicó, por cuanto la aplicación de las nuevas tecnologías podría ser una herramienta de gran utilidad para el cumplimiento de la obligación legal que nos ocupa. Asimismo, subrayó, ello no sólo facilitaría el proceso de fiscalización, sino que, además, podría evitar que la tarea de autorizar la centralización de documentos -que implica la gestión de un nuevo trámite administrativo- genere una sobrecarga adicional a la labor de control de la autoridad correspondiente.

Por su parte, el señor Presidente de la Confederación Nacional Campesina señaló que la Mesa de Diálogo que opera en el sector frutícola, nació en respuesta a la necesidad de analizar y conversar los temas que han sido objeto de conflicto en el área. Así fue como se reunieron los representantes de empleadores y trabajadores, generando una instancia bipartita que, posteriormente, pasó a ser tripartita con la participación de los personeros del Gobierno. En ese contexto, subrayó, se han debatido diversos temas y se ha alcanzado un importante acuerdo en siete puntos de interés para el sector.

Sin perjuicio de lo anterior, entre los asuntos de orden laboral, por ejemplo, se ha analizado la pertinencia en este campo de la normativa sobre salas cuna, la cual no resulta plenamente aplicable a las trabajadoras que se desempeñan en esta área, toda vez que dicha regulación no se ajusta a la realidad de la actividad que ellas desarrollan.

Añadió que otra materia en revisión ha sido la que aborda el presente proyecto de ley, la cual ha motivado la preocupación del sector, no sólo en razón de las dificultades prácticas que se registran en la actividad frutícola para cumplir la obligación legal de mantener los ejemplares de la documentación laboral, sino que también porque ello incide en el debido resguardo de los derechos de los trabajadores. Advirtió que, cuando se efectúan las fiscalizaciones correspondientes, es necesario revisar un importante número de papeles, lo que, a la postre, dificulta el control porque impide verificar en terreno el recto cumplimiento de las normas laborales y el respeto de los derechos de los empleados.

Explicó que, en razón de ello, han propuesto incorporar en la norma legal una mención a los medios digitalizados, a fin de generar una herramienta que podría ser muy útil para facilitar el proceso de control, lo que, en definitiva, redundará en un mayor resguardo de los derechos del trabajador, en la medida que la fiscalización será más efectiva. Subrayó la trascendencia que reviste la aplicación de la tecnología para los efectos señalados, cuyos avances permiten modernizar la gestión del sector. En consecuencia, no se trata sólo de permitir que el empleador mantenga la documentación en un lugar u otro, o de autorizarle para tenerla centralizada, ya que, si bien ello puede ser muy valioso desde el punto de vista práctico, para el trabajador representa la posibilidad de que sus derechos estén mayormente protegidos ante la probabilidad de una fiscalización efectiva. Destacó que allí radica la importancia de la modificación propuesta.

A continuación, los miembros de la Comisión expusieron sus observaciones y consultas en torno a la materia en análisis.

En primer término, la Honorable Senadora señora Alvear felicitó a los representantes de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola por su valiosa gestión, especialmente en la búsqueda de unidad y consenso para avanzar en la solución de temas que son relevantes para el sector y para su óptimo desarrollo. Valoró el diálogo tripartito, el cual calificó como una herramienta de innegable importancia para tales efectos y elogió el trabajo realizado en dicho sentido por la Mesa instalada en el área frutícola.

Por su parte, el Honorable Senador señor Letelier señaló compartir la propuesta del proyecto en estudio, en cuanto ella facilita la labor administrativa de gestión de documentación y, eventualmente, permitirá una fiscalización más expedita y eficaz.

Sin perjuicio de lo anterior, manifestó su inquietud en torno a algunos aspectos de la iniciativa. Por una parte, acotó, si ha de autorizarse que los contratos de trabajo se centralicen en un lugar

determinado o que se mantengan en un sitio distinto a aquel en que se ejecutan las faenas, sería necesario esclarecer qué tipo de lugares o establecimientos serán considerados aptos para tales efectos, toda vez que, a veces, los empleadores distribuyen su gestión en diversas razones sociales no obstante tratarse de una misma empresa, lo que incide en la posibilidad real de que los trabajadores se organicen y ejerzan los derechos que les asisten. Por consiguiente, sería importante precisar ciertos conceptos para evitar que la aplicación de la nueva norma se aparte de su finalidad.

Por otro lado, añadió, en el caso de los contratistas -cuyos empleados prestan servicios en distintos lugares-, hay que considerar que los dueños de tales lugares o recintos de trabajo no están vinculados laboralmente con los trabajadores y, por tanto, no tienen obligación alguna de mantener documentos de ningún tipo. Desde esa perspectiva, la prueba de la relación de trabajo y de los términos y condiciones en que se desarrolla el vínculo de subordinación y dependencia entre trabajador y empleador, aparece como un asunto de fondo en esta materia. En consecuencia, sería relevante aclarar dónde se permitirá a los contratistas conservar los contratos de trabajo, porque la preocupación que de ello surge es cómo resguardar los derechos de los trabajadores ante la sola posibilidad de que, dada la ausencia de medios de prueba por no disponer de los contratos, simplemente se desconozca la relación de trabajo y, con ello, se eludan importantes responsabilidades laborales, como por ejemplo, las derivadas de los accidentes del trabajo, especialmente respecto de aquellos definidos como accidentes de trayecto, tema en el cual un vacío legal dejaría en abierta desprotección a los trabajadores del sector.

En otro orden de ideas, expresó que la discusión en torno al tema agrícola no debería circunscribirse al estudio del proyecto de ley en informe, ya que dada su trascendencia, amerita una revisión más amplia e integral. Conforme a ello, propuso efectuar una jornada de análisis en la cual se examine esta materia, tanto respecto del rubro productor como del exportador, especialmente desde una perspectiva laboral, a fin de generar un debate en el cual se aborden asuntos tales como la aplicación en este ámbito de la ley sobre subcontratación y servicios transitorios, la negociación colectiva, la sindicalización, el derecho a huelga, o la tarificación, entre otros importantes tópicos.

El Honorable Senador señor Allamand consultó cómo, en la actualidad, se cumple en la práctica la obligación legal de mantener los ejemplares del contrato de trabajo en el lugar donde se desempeñan las funciones, particularmente en aquellos casos en que los servicios se prestan en diversos lugares o establecimientos.

El señor Secretario Ejecutivo de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola señaló que, hoy día, al tenor de la actual normativa, corresponde que en cada establecimiento donde se ejecuten las labores, el empleador mantenga la documentación laboral y previsional pertinente, lo cual obviamente en ocasiones es muy difícil de cumplir a cabalidad, motivando la aplicación de cuantiosas multas, sin que ello resuelva efectivamente el problema. De ahí, entonces, que la iniciativa legal otorgue la posibilidad de que se autorice al

empleador para conservar los respectivos documentos en un lugar distinto a aquel en que se ejecuta el trabajo, o para centralizarlos. Sin embargo, subrayó, la entidad a la que representa ha sugerido incorporar la alternativa de autorizar al empleador para mantener una copia digitalizada de tales documentos, de manera tal que se pueda acceder a los mismos por la vía computacional, mediante archivos electrónicos. Conforme a ello, sin perjuicio de guardar los instrumentos originales en una oficina matriz o central, podría generarse una base de datos que contenga toda esta información y la mantenga disponible para efectos de fiscalización, sin necesidad de tener que contar con un registro material, en papel, en cada uno de los recintos de trabajo, superando, con la tecnología, la dificultad práctica que hoy se denuncia.

El señor Presidente de la Confederación Nacional Campesina apuntó que la propuesta de utilizar los avances tecnológicos para los efectos de administrar la información no ha sido un tema pacífico, toda vez que en el sector hubo cierta reticencia en aceptar la modalidad digital para conservar documentos en una base de datos electrónica, especialmente en razón de las dificultades para acceder a mecanismos computacionales y de los costos asociados a ello. Sin embargo, fue posible arribar a un acuerdo en la materia, ante la evidencia de las ventajas que de ello se derivan y tras generar el convencimiento de que, progresivamente, todos quienes operan en el sector alcanzarán un significativo grado de modernización que les permitirá aplicar la vía digital en el cumplimiento de esta obligación legal.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social explicó que el proyecto de ley en estudio permite que el contratista cuyos trabajadores prestan servicios en instalaciones de terceros, solicite una autorización a la Dirección del Trabajo para centralizar la documentación laboral y previsional referida a sus empleados. No obstante, aclaró, esta posibilidad que ahora se contempla, no dice relación alguna con la responsabilidad que cabe al empleador en materia de accidentes del trabajo. En efecto, acotó, de acuerdo a la ley Nº 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y de servicios transitorios, la empresa principal -esto es, la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena-, deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en la normativa sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenida en la ley Nº 16.744 y en el decreto supremo Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud. De esta forma, enfatizó, la regulación propuesta por esta iniciativa legal no incidiría en el ámbito de responsabilidad que a este respecto pesa sobre empleador, ya que la legislación aplicable se ocupa expresamente de la materia.

Finalmente, los miembros de la Comisión coincidieron en la importancia de la modificación propuesta por la iniciativa legal en trámite, toda vez que viene a solucionar un problema de tipo práctico que evidencia una obligación legal cuyo cumplimiento a veces es imposible de acatar. En efecto, subrayaron, mantener un ejemplar del contrato laboral en el lugar de trabajo no es siempre factible, ya sea en razón de la naturaleza de los servicios prestados o de la multiplicidad o las

características de los recintos donde éstos se ejecutan. Asimismo, la nueva normativa no sólo facilitaría el cumplimiento de la obligación en referencia, sino que, además, mejoraría las posibilidades de fiscalización y, con ello, contribuiría a un mayor resguardo de los derechos que asisten a los trabajadores.

Conforme a lo señalado, los integrantes de la Comisión compartieron la pertinencia de aprobar la idea de legislar en esta materia. Sin perjuicio de lo anterior, estuvieron igualmente contestes en la necesidad de introducir algunas enmiendas al texto legal propuesto, en aras de su perfeccionamiento en función de la finalidad que éste persigue. De acuerdo a ello, y no obstante tratarse de un proyecto de artículo único, prestaron su aprobación sólo en general al mismo, a fin de que se abra un plazo para presentar indicaciones, las que serían analizadas por la Comisión con motivo de su segundo informe.

- Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señora Alvear y señores Allamand, Letelier y Muñoz Aburto.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto 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 único.- Modifícase el artículo 9° del Código del Trabajo de la siguiente forma:

a) Reemplázase el inciso quinto por el siguiente:

"El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes."

b) Agréganse los siguientes incisos sexto y final:

"Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener

adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario.

La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código."."

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 8 de julio de 2009, con asistencia de los Honorables Senadores señora Soledad Alvear Valenzuela (Presidenta), y señores Andrés Allamand Zavala, Juan Pablo Letelier Morel y Pedro Muñoz Aburto.

Sala de la Comisión, a 22 de julio de 2009.

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 QUE COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO PODRÁ ESTAR EN EL LUGAR DE DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES U OTRO LUGAR FIJADO CON ANTERIORIDAD E INFORMADO PREVIAMENTE A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

(Boletín N° 6.155-13)

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** adecuar la obligación contenida en el artículo 9° del Código del Trabajo, de mantener un ejemplar del contrato de trabajo en el lugar donde se desempeña el trabajador, a las nuevas modalidades de trabajo que importan incorporar grados de movilidad del lugar de trabajo.
- II. ACUERDOS:** aprobado en general (4x0).
- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único.
- IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. URGENCIA:** no tiene.
- VI. ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señora Marta Isasi Barbieri y señores Germán Becker Alvear, Mario Bertolino Rendic, Roberto Delmastro Naso, Pablo Galilea Carrillo, René Manuel García García, Alfonso Vargas Lyng y Germán Verdugo Soto.
- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** unánime (75x0).
- IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 5 de mayo de 2009.
- X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.
- XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo.

Valparaíso, 22 de julio de 2009.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -