

**FORMULA INDICACIONES AL PROYECTO  
DE LEY SOBRE MODIFICACIÓN DEL  
CONCEPTO DE EMPRESA (BOLETÍN N°  
4456-13)**

---

SANTIAGO, 21 de abril de 2014.-

**N° 41-362/**

Honorable Senado:

**A S.E. LA  
PRESIDENTA  
DEL H.  
SENADO.**

En uso de mis facultades constitucionales, vengo en formular las siguientes indicaciones al proyecto de ley del rubro, a fin de que sean consideradas durante la discusión del mismo en el seno de esa H. Corporación.

Como es de vuestro conocimiento, nuestro sistema normativo laboral debe resguardar adecuadamente el necesario equilibrio entre la libertad y autonomía del empleador para dirigir y organizar jurídica y comercialmente la empresa, con la libertad que deben tener los trabajadores para el ejercicio de los derechos individuales y colectivos que emanan de la relación laboral. El ejercicio de estos derechos requiere como requisito fundamental una adecuada individualización del verdadero empleador, ya que es en éste en quien jurídicamente es posible radicar las obligaciones correlativas a los derechos mencionados.

La organización productiva y del trabajo, junto con el desarrollo de nuevas tecnologías y las diferentes formas de

acceso al capital, ha implicado muchas veces que una unidad económica deba comercialmente organizarse bajo un esquema descentralizado, estableciendo parte de sus negocios con identidades legales específicas, dando lugar así a la creación de RUT diferenciados para cada una de sus unidades productivas. Este modelo de organización empresarial y productiva -desde una óptica laboral- ha significado que las diversas unidades de negocios que se organizan en torno al negocio o actividad principal son consideradas como empresas diferentes, dado que el Código del Trabajo establece en su artículo 3° que una empresa es tal, en tanto esté "dotada de una identidad legal determinada", es decir, tenga un RUT propio.

Por otra parte, por la vía del uso de los RUT diferenciados para cada unidad de negocio, diversas empresas se han dividido artificialmente en distintas razones sociales. No obstante ello, -en los hechos- todas estas empresas constituyen una sola unidad económica y de gestión, toda vez que desarrollan el mismo negocio o actividad o actividades complementarias entre sí, conexas o coordinadas con el negocio o la actividad principal y se comportan como un único empleador en el ejercicio del poder de dirección laboral.

Como resultado de lo anterior -sea que las empresas se dividan artificialmente en varias razones sociales, o bien aquellas que motivadas por razones de orden comercial o productivo se han organizado en forma descentralizada- se constata finalmente que a través de esta práctica la mayoría de las veces se produce un desmedro de los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores, como el pago de las gratificaciones, el feriado anual, y el derecho a sala cuna de las mujeres trabajadoras; asimismo, se fragmenta la

representación de las organizaciones sindicales y se segmentan los procesos de negociación colectiva, lo que implica una disminución del poder de negociación de los sindicatos.

El origen de las dificultades que se generan respecto de la determinación de si un conjunto de empresas, jurídicamente distintas, deben o no considerarse como un solo empleador para efectos de imputar en ella derechos y obligaciones laborales, deriva del hecho que nuestro Código del Trabajo introdujo en su artículo tercero, un concepto de empresa que considera elementos formales y materiales para efectos de precisar si estamos o no en presencia de una empresa. En cambio en materia laboral lo que debe primar, a la hora de determinar si un conjunto de entidades deben considerarse como una sola, es si finalmente estamos en presencia de un solo empleador respecto del ejercicio del poder de dirección laboral, lo cual constituye un elemento eminentemente de carácter material y que se constata a partir del principio de primacía de la realidad y no de la existencia de un RUT.

Para corregir estas deficiencias, se propone introducir una modificación legal que permita generar transparencia en la forma en que se organizan jurídicamente las empresas, asegurando autonomía y libertad a los empleadores para dotarse de la organización empresarial que estimen más adecuada, sin que con esta determinación se afecten negativamente los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores y asegurando que ellos a través de sus organizaciones sindicales puedan negociar colectivamente, en la misma oportunidad y a través de un mismo proceso legal, con su empleador real, independiente de la forma jurídica en que éste haya decidido organizarse. Es decir, se apunta a

buscar y revelar el verdadero empleador a partir de la existencia de dos o más empresas que tengan una dirección laboral común.

En este sentido, la presente propuesta, siguiendo el marco conceptual fijado en el Programa de Gobierno, conjuga varios elementos presentes en el debate histórico que ha tenido lugar respecto de este tema.

En primer término, se ha reconocido el aporte sustantivo que ha significado a este debate la presentación de una moción parlamentaria referida al cambio del concepto de empresa, por parte del Diputado Sergio Aguiló. Asimismo, es necesario consignar el aporte sustantivo del debate parlamentario desarrollado entre los años 2012 y 2013 en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

En segundo término, se han recogido los criterios relevantes que los actores laborales han propuesto en el marco del Acuerdo de Voluntades entre la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y el Comercio celebrado en el año 2012, en virtud del cual, entre otras materias, se ha propuesto que las empresas que tengan un mismo controlador, presten los mismos servicios o fabriquen productos similares, y tengan una dirección laboral común, deben ser consideradas como un solo empleador.

Finalmente, se ha considerado muy relevante recoger la jurisprudencia con que los tribunales del trabajo han ido construyendo una aproximación al verdadero empleador para radicar en éste las obligaciones laborales. Ello es relevante, porque la magistratura acopia múltiples elementos materiales de constatación de la

realidad en que se desenvuelve la empresa y llega a determinar más allá de la mera formalidad, quién es el sujeto que detenta la calidad de empleador. Por ello, uno de los criterios basales de la propuesta que se somete a vuestra consideración, apunta a mantener los rangos de libertad con que el juez puede valorar cada situación en específico, pero a la vez, se otorgan para su decisión, condiciones indiciarias que señalan efectivamente los criterios que han inspirado la voluntad del legislador en la materia. Asimismo, se incorpora en esta propuesta la obligatoriedad que tiene el tribunal de solicitar un informe a la Dirección del Trabajo sobre el caso particular, sin perjuicio de lo cual y a partir de sus facultades generales, el juez puede solicitar informes a otros órganos de la Administración del Estado que contribuyan a ilustrar su decisión, en el caso que lo considere pertinente.

Respecto de los efectos para trabajadores y empleadores, que emanen de una eventual declaración judicial consistente en que dos o más empresas deben considerarse como un mismo empleador, éstos dicen relación tanto con la solidaridad de los diferentes RUT para responder por las obligaciones laborales y previsionales que correspondan, como con la facultad de los trabajadores para constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes y para negociar colectivamente, con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Si los trabajadores han constituido un sindicato interempresa, éste podrá negociar conforme a las normas de la negociación reglada, contenida en el Capítulo I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo.

El gobierno que presido, tiene la convicción de que esta propuesta legislativa, y su carácter integrador de las múltiples opiniones de los actores del mundo del trabajo, constituye un avance significativo en la resolución de un problema jurídico laboral que han enfrentado los trabajadores durante décadas, impidiendo hacer efectivos múltiples derechos laborales, especialmente en el ámbito colectivo, afectando con ello no solamente los niveles de igualdad en la relación laboral, sino que también la convivencia social en el ámbito de la empresa.

Sobre la base de las consideraciones expuestas, tenga la honra de someter a vuestra consideración las siguientes indicaciones al proyecto de ley que modifica el concepto de empresa (Bol.4456-13):

#### **AL ARTÍCULO 1°**

**1) Para reemplazar el literal a), por el siguiente:**

“a) Reemplázase el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, por los siguientes incisos 4°, 5°, 6°, 7° y 8° nuevos:

“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

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

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

Las cuestiones suscitadas respecto de la aplicación de los incisos anteriores serán de competencia del Juez del Trabajo, conforme al Párrafo 3°, Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del presente artículo, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente, con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código."."

2) Para suprimir el literal b).

**AL ARTÍCULO 2°**

3) Para reemplazarlo por el siguiente:

"Artículo 2º.- Reemplázase el artículo 507 por el siguiente:

"Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3º de este Código, podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3º de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, y al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren, bajo apercibimiento de

multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes, podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo."."

Dios guarde a V.E.,

**MICHELLE BACHELET JERIA**  
Presidenta de la República

**JAVIERA BLANCO SUÁREZ**  
Ministra del Trabajo  
y Previsión Social

**JOSÉ ANTONIO GÓMEZ URRUTIA**  
Ministro de Justicia