Boletín N° 10.964-13

Proyecto de ley, iniciado en moción de las Honorables Senadoras señoras Goic y Muñoz, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la multiplicidad de empresas consideradas como un solo empleador.

FUNDAMENTOS

Mediante la ley núm. 20.760, sobre multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador y sus efectos, se enfrentó una situación que por años había venido afectando gravemente los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y que fue conocido como el problema del "multi-rut". Dicha ley, modificando el Código del Trabajo, dispuso que "dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común".

Durante el avance de la tramitación legislativa de la citada iniciativa un número significativo de empleadores comenzó a corregir su comportamiento, procediendo a reunir bajo una misma razón social empresas que antes aparecían formalmente diferenciadas. Una vez que la ley entró en vigencia dicho proceso ha continuado su desarrollo y así, en algunos casos, han sido los propios empleadores quienes han efectuado los cambios necesarios en su organización empresarial, con el objeto de regularizar su situación. Sin embargo, en otros casos ha habido empresas que se han enfrentado a sentencias judiciales que han determinado que, a pesar de la presencia de una pluralidad de razones sociales, se está frente a un único empleador.

No obstante estos avances, la aplicación de la ley ha experimentado algunas dificultades que hemos estimado oportuno enfrentar, perfeccionado las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo. A dicho efecto, proponemos modificar, del modo que se indica, las cuestiones que a continuación presentamos.

1. Procedimiento aplicable

La ley núm. 20.760, dispuso que estas cuestiones se sustanciaran conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, es decir, conforme al procedimiento de aplicación general. Ello puede hacer innecesariamente más extensa la tramitación de estas causas, toda vez que dicho procedimiento está estructurado sobre la base de dos audiencias y considera plazos más extensos que los que se contemplan en el procedimiento monitorio.

Con anterioridad a la mencionada ley, los tribunales se pronunciaban acerca de la unidad económica, en la medida que fuera invocada por los trabajadores, en el marco de una acción ejercida por éstos respecto de derechos que estimaban

vulnerados. De este modo, si se trataba de asuntos que debían ser conocidos en procedimiento monitorio, en la resolución de tales asuntos y en el marco de dicho procedimiento el tribunal se pronunciaba acerca de la existencia o no de una unidad económica de las que aparentaban ser empresas distintas.

A partir de la ley núm. 20.760, aunque el trabajador demande un monto cuya cuantía le permitiría hacerlo a través del procedimiento monitorio, se ve obligado a iniciar un procedimiento de aplicación general, si es que en el contexto de una multiplicidad de razones sociales quiere perseguir la responsabilidad de todas ellas, dado que se trataría de un mismo empleador. Ello constituye un retroceso y, además, contradice los principios de concentración y celeridad que informan el procedimiento laboral. En razón de ello, proponemos que las causas se sustancien conforme al procedimiento que corresponda al ejercicio de las respectivas acciones.

Con todo, en aquellos casos en los cuales lo que se persiga es la posibilidad del ejercicio de derechos colectivos frente al pretendido empleador único y este pronunciamiento sea requerido por uno o más sindicatos, proponemos que la cuestión se sustancie conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, es decir, a través del procedimiento de aplicación general.

Por otra parte, si bien inicialmente se presentaron algunas dudas respecto de si los trabajadores debían primero obtener la sentencia que declarara que se trataba de un empleador único y luego, en tal calidad, demandarlos por los derechos que estimaban vulnerados, o si podían conjuntamente en un mismo juicio demandar por estos derechos y solicitar la declaración de empleador único, prontamente los tribunales se decantaron por esta segunda alternativa, entendiendo que era posible accionar conjuntamente. Estimamos adecuado, para mayor claridad y certeza, establecer expresamente en la ley este criterio.

2. Informe de la Dirección del Trabajo

La normativa vigente establece que el juez resolverá el asunto relativo a la declaración de empleador único, previo informe de la Dirección del Trabajo. Mediante esta iniciativa se propone hacer aplicable a dicho informe lo prescrito en el numeral 7) del artículo 454 del Código del Trabajo respecto de los oficios e informes. Tal norma dispone que si estos no son evacuados antes de la audiencia y su contenido es relevante para la resolución del asunto, el juez debe, dentro de la misma audiencia, tomar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su aportación en ella y que si al término de esta audiencia dichas diligencias no se hubieren cumplido, el Tribunal fijará para ese solo efecto una nueva audiencia que deberá llevarse a cabo dentro del más breve plazo.

Junto a lo anterior, con el objeto de evitar la excesiva prolongación de los juicios, se limita facultad del tribunal para citar a nuevas audiencias para la aportación de

los oficios e informes que no han llegado oportunamente, disponiendo que ella que podrá ejercerse hasta por dos veces durante todo el juicio.

3. Registro de sentencias que declaran dos o más empresas deban ser consideradas como un solo empleador

Según dispone el artículo 507 del Código del Trabajo, la sentencia definitiva en estos casos "se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales". Considerando este efecto, resulta relevante que para los trabajadores esta información sea accesible y, con dicho objeto, proponemos que exista un registro especial y público a cargo de la Dirección del Trabajo. El registro de sentencias no es ajeno a las funciones de esta institución, pues actualmente lleva registros de sentencias en materia de prácticas antisindicales y en materia de lesión de derechos fundamentales.

En consideración a lo precedentemente señalado, venimos en presentar el siguiente

PROYECTO DEL LEY

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el inciso séptimo del artículo 3° por el siguiente:

"Las cuestiones sobre la determinación de si dos o más empresas deban ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales se sustanciarán por el juez del trabajo. Los trabajadores de las respectivas empresas podrán solicitar este pronunciamiento conjuntamente en un mismo juicio con acciones ejercidas en favor de derechos laborales o previsionales que consideren han sido afectados, en cuyo caso la causa se sustanciará conforme al procedimiento que corresponda al ejercicio de estas acciones. Con todo, si la acción se ejerce exclusivamente para la declaración de dos o más empresas como un solo empleador o si uno o más sindicatos requieren este pronunciamiento, la cuestión se sustanciará conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código. El juez resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.".

2. En el numeral 7) del artículo 454:

a) sustitúyese la conjunción disyuntiva "o", entre las palabras "oficio" e "informe" por una coma (,);

b) intercálase a continuación de la palabra "perito" las expresiones "o el informe de la Dirección del Trabajo al que se refiere el inciso séptimo del artículo 3°", e

c) intercálase a continuación de la palabra "plazo" las expresiones ", facultad que podrá ejercerse hasta por dos veces durante todo el juicio".

3. Agrégase el siguiente inciso final, nuevo, al artículo 507:

"El tribunal enviará a la Dirección del Trabajo, a efectos de que se incorporen en un registro especial y público que ésta llevará, copia de los fallos que determinen que dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.".