

## EL MARCO CONCEPTUAL DEL ESTATUTO SOCIAL DE LA EMPRESA CHILENA

MAURICIO BEZANILLA BOLAÑA  
Universidad Católica de Valparaíso

### INTRODUCCION

La participación de los trabajadores en la empresa, en sus diferentes expresiones o sistemas, es uno de los temas más interesantes y complejos del Derecho Laboral y nos ha llevado a escribir algunos apuntes para el estudio de la noción empresa, las formas de participación en el ordenamiento legal chileno anterior al tres de mayo de mil novecientos setenta y cinco y los fines objetivos atinentes a esa disciplina jurídica (Revista de Derecho Universidad Católica de Valparaíso, Volúmenes XII 1988, XIII 1989 - 1990 y XV 1993 - 1994).

Antes de examinar las formas participativas contempladas en el D.L 1006, las que serán objeto de otro artículo en el futuro próximo, nos ha parecido necesario exponer, ahora, el marco conceptual que tuvo el estatuto social de la empresa chilena.

En efecto, el presente artículo se refiere a las líneas directrices trazadas por el Gobierno Militar entre los años 1973 y 1978, de una legislación laboral cuyo norte era alcanzar una integración entre los factores de la producción, mediante la vigencia de un estatuto social de la empresa, que como se verá más adelante, trascendía al mero decreto ley N° 1006 de 1975 y que habría de conformarse con este texto y con otras normas existentes y futuras.

Por encima y al margen de las consideraciones de orden político, económico y social, que en definitiva determinaron que el decreto ley N° 1006 no llegara a entrar en vigencia, nos ha interesado investigar acerca de las fuentes de un intento que, aunque fracasado, traducen el pensamiento que una vez existió en los gobernantes de entonces.

1. Las definiciones de política social de la primera época del Gobierno Militar de Chile, iniciado el once de septiembre de mil novecientos setenta y tres.

La política social de los primeros años del Gobierno Militar, que presidió el general Augusto Pinochet Ugarte, estaba orientada a una transformación paulatina del orden económico - social existente a la sazón, mediante la estructuración jurídica de un sistema de participación del trabajo, basado en el reconocimiento de la dignidad de éste y la creación de una empresa justa.

En orden cronológico, los documentos que formularon esa política fueron:

- 1.1 El decreto supremo N° 626 (D.O. de 19 de noviembre de 1973), que "Crea Comisión para la elaboración del Estatuto Social de la Empresa y cuyo texto se transcribe a continuación:

Núm. 626, Santiago, 16 de noviembre de 1973. Vistos y considerando:

- 1) Que es decisión del Supremo Gobierno mejorar el régimen de asociación entre el trabajo, los recursos financieros, tecnológicos y naturales en la empresas;
- 2) Que con este nuevo sistema se pretende crear una empresa justa en la que sus trabajadores se sientan identificados con ella y aporten su iniciativa, experiencia, conocimiento y trabajo con entusiasmo, en la certeza que serán debidamente reconocidos y obtendrán por este aporte la retribución que merecen;
- 3) Que, asimismo, es necesario que el nuevo sistema establezca condiciones que permitan que se desarrolle el deseo de ahorrar, crear e invertir en empresas productivas;
- 4) Que el Supremo Gobierno considera que es compatible y, más aún, que es una exigencia imperativa de la época que vive el mundo de hoy, conjugar el interés de los trabajadores con condiciones que incentiven la creación de recursos y den seguridad para que ellos sean invertidos en empresas productivas de más bienes y servicios;
- 5) Que el Gobierno desea que el nuevo régimen consagre una efectiva participación de los trabajadores en el empresa, de acuerdo con las modalidades propias de cada una de ellas, de manera de poner término a un conflicto de intereses que en forma demagógica se presentan como antagónicos;
- 6) Que para establecer el nuevo sistema de las relaciones económicas se hace necesario nombrar una Comisión del más alto nivel que elabore las bases del Estatuto Social de las Empresas, dentro del más breve plazo, compatible con la seriedad del problema que se aborda, Comisión que recibirá los aportes y sugerencias de otros sectores, que ya se encuentran trabajando en proposiciones sobre política a este respecto; y

Vistos, además, las disposiciones en el Art. 72 N° 2 de la Constitución Política del Estado,

## DECRETO:

ARTICULO 1°. Constitúyese una Comisión, la cual tendrá por objeto proponer a la H. Junta de Gobierno las bases del Estatuto Social de la Empresa. Esta Comisión estará integrada de la siguiente manera:

1. El señor General Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea de Chile y miembro de la H. Junta de Gobierno, don Gustavo Leigh Guzmán, quien la presidirá;
2. El Ministro del Interior;
3. El Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción;
4. El Ministro del Trabajo y Previsión Social;
5. El Ministro de Hacienda;
6. El Ministro de Justicia;
7. El Ministro de Agricultura;
8. El Ministro de Minería;
9. El Asesor Económico de la H. Junta de Gobierno, don Raúl Sáez;

10. El Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), y

11. El Director de la Oficina de Planificación Nacional (ODEPLAN).

ARTICULO 2°. El Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción actuará como Secretario de la Comisión y en tal calidad propondrá a ésta las materias que se someterán a su consideración.

ARTICULO 3°. El Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción podrá constituir grupos de trabajo integrados por profesionales o funcionarios competentes de la Administración Pública y, además por personal idóneo ajeno a ella que tengan experiencia en las distintas materias atinentes a los objetivos de la Comisión.

Colaborará con el Ministro de Economía un secretario, quien tendrá por misión organizar y coordinar los estudios y análisis que éste le ordene.

ARTICULO 4°. La Comisión, a través de su secretario podrá requerir la colaboración de cualquier funcionario que se desempeñe en la Administración del Estado, como asimismo solicitar de las organizaciones del Sector Público toda la información o antecedentes que se estimen necesarios para el cumplimiento de su cometido. Anótese, comuníquese y tómese razón en la Contraloría General de la República.

Por la Junta de Gobierno, Augusto Pinochet Ugarte, General de Ejército, Presidente de la Junta, Fernando Léniz Cerda, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.

1.2 La "Declaración de Principios del Gobierno de Chile", de 11 de marzo de 1974, que señala en lo pertinente:

"La majestad de la ley ha estado invariablemente presente en nuestra evolución social" y dicha evolución supone "la restauración de la dignidad del trabajo, único camino de progreso y de realización personal del ser humano".

1.3 El documento denominado "Objetivo Nacional de Gobierno de Chile, al tratar sobre Política General de Desarrollo Social D. 2, expresa:

"..... el Gobierno propenderá decididamente a:

2. Estructurar jurídicamente y estimular, sobre la base de los derechos y deberes que la ley consagra, una progresiva participación que aliente y acoja la creatividad del individuo y de sus organizaciones a fin de hacer realidad tanto la autonomía que el principio de subsidiariedad reconoce a las organizaciones intermedias entre el hombre y el Estado, como el concepto de fraternidad, que da fundamento profundo a la unidad y disciplina social.

3. Reconocer el trabajo creador como fuente principal de dignificación del ser humano y de la realidad en que éste desenvuelve su acción, a la vez que palanca de progreso y elemento de integración nacional a todos los niveles".

Más adelante, al referirse a las Políticas específicas, señala:

d) Política Laboral. Será conducida a:

1) Reconocer el trabajo como factor primordial de la vida económico-social del Estado. En consecuencia, el Gobierno velará por los legítimos derechos y deberes de los trabajadores dependientes, los trabajadores independientes y los empresarios.

Respetará y hará respetar los compromisos contraídos y los convenios suscritos y armonizará la justicia social y la eficiencia laboral con el progreso económico.

2) Perfeccionar la libertad de organización sindical y los mecanismos de participación del sindicato en la gestión económica de la empresa y de la economía global, entre ellos el de la negociación colectiva".

1.4 El anteproyecto del Código del Trabajo de 1º de mayo de 1975, en su exposición de motivos, explica en líneas generales los aspectos de más relevancia que contiene ese texto y reitera la "Declaración de Principios del Gobierno de Chile", en lo pertinente a "la restauración de la dignidad del trabajo, único camino verdadero de progresos y de realización personal del ser humano".

1.5 El decreto ley N° 1006 (D.O. de 3 de mayo de 1975), sobre "Estatuto Social de la Empresa", en cuya exposición de motivos se traduce explícitamente la política social del gobierno formulada en 1974, al expresar:

"Considerando:

1) Que es urgente crear las estructuras que permitan el establecimiento del nuevo orden social que el gobierno persigue establecer, facilitando el funcionamiento de una sociedad integrada, justa y solidaria, en la cual cada persona por su libre iniciativa pueda lograr su plena realización, satisfaciendo sus necesidades espirituales y materiales.

2) Que esas estructuras deben fundarse en los principios de pluralidad y subsidiariedad de la acción del Estado, permitiendo e incentivando diferentes formas de asociación tanto para organizar actividades productivas y participar en ellas, cuanto para lograr un mayor bienestar y perfeccionamiento individual.

3) Que entre los estatutos jurídicos destinados a crear dichas estructuras, merece importancia especial el que atañe a la constitución, estructura y funcionamiento de la empresa; a su responsabilidad ante la sociedad, y a la integración que debe existir entre quienes la conforman.

4) Que así como las empresas deben contar con un estatuto jurídico que garantice la certeza necesaria para planificar su acción, el Estado debe velar por que ellas satisfagan los requerimientos de justicia y eficiencia que les son exigibles por su importancia económica y social.

5) La empresa debe ser justa, tanto en su estructura interna, cuanto en su relación con la sociedad. En su estructura interna debe asegurar una justa distribución de sus beneficios y garantizar la debida consideración humana a quienes la componen otorgándoles un adecuado conocimiento de sus finalidades, métodos de acción y desarrollo y atendiendo a las sugerencias que se generen en sus distintos niveles. En su relación con la sociedad debe poner a disposición de ésta los bienes que produce y los servicios que presta, en la cantidad, calidad y oportunidad con que la colectividad los necesita, asegurando el debido equilibrio entre sus legítimos intereses y los de la sociedad a la cual sirve.

6) Que corresponde al Estado establecer los mecanismos legales, que aseguren el cumplimiento de esos fines y garanticen el eficaz funcionamiento de los mismos.

7) Que constituye parte de esta finalidad el incentivar y aumentar el ahorro, mejorar la inversión de estos recursos, democratizar los mercados financieros y lograr la incorporación de todos los trabajadores al dominio y rentabilidad de las inversiones.

8) Que, no obstante que las materias relativas al bienestar social y a la responsabilidad preeminente de los trabajadores en su administración están íntimamente vinculados al contenido de este texto legal, no se contemplan en él, por cuanto serán resueltas, conjuntamente con los restantes problemas relativos a la Seguridad Social mediante los textos legales correspondientes".

De todo lo expuesto se desprende que la dictación del D.L. N° 1006 y la formulación de un estatuto social de la empresa, reflejaban el propósito de proveer a una transformación del orden social existente con miras al establecimiento de "una sociedad integrada, justa y solidaria...", esto es, precisamente uno de los objetivos más relevantes del Derecho Laboral en su función integradora, cual es la construcción de los moldes jurídicos de una sociedad orientada al reconocimiento del valor del trabajo y de la dignidad del trabajador.

Ya en 1988, sostuvimos<sup>1</sup> que de los preceptos y considerandos del D.L. 1006 de 1975, fluía:

a) que la normativa señalada llegó en considerar a la empresa como un ente compuesto por "distintos integrantes" en vez de identificarla exclusivamente con el dueño del capital invertido en ella. Surgía un nuevo concepto: construir las bases de una nueva empresa, cimentada en la colaboración jurídicamente organizada del capital, del trabajo y de la dirección.

El trabajador pasaba a integrar la empresa como uno de sus elementos propios.

Este aspecto de la definición estaba llamado a tener una importancia histórica de grandes proyecciones para los sentimientos de solidaridad social, si el propósito del legislador lograba penetrar en la conciencia de inversionistas y trabajadores.

Como lo decía Thayer, años atrás<sup>2</sup>: "Un proceso de transformación social no lo hace un gobierno sino la participación activa y efectiva de la nación entera. Las vías pueden ser muchas. La primera es la participación en el conocimiento de la empresa: saber qué es ésta, qué produce, qué puede hacer. Es necesario implantar esta convicción armónica fundada en la justicia, y el primer paso hacia ello, en el campo económico, es la participación del trabajador en el conocimiento de la realidad económica y social de las empresas".

La lectura del D.L. 1006 permite advertir que la *ratio finis* del nuevo estatuto era precisamente que el país diera ese primer paso de que habla Thayer, por la vía del conocimiento de la empresa;

b) que se reconocía legalmente la finalidad social de la empresa además de su tradicional finalidad económica;

c) que la intención del legislador era que la empresa adquiriera una nueva fisonomía basada en la eficiencia económica para la sociedad y en la justicia social para sus integrantes.

El propósito del legislador en tal sentido quedaba de manifiesto no sólo en el tenor literal del inciso 2° sino en la disposición programática del inciso 3° del artículo 1°, en orden a que "todas las normas que integran el estatuto social de la empresa deben concurrir a facilitar la obtención de los fines enunciados en este texto legal";

d) que el Estatuto Social de la Empresa tenía un contenido mucho más vasto que las disposiciones del solo D.L. 1006 de 1975, ya que estaba compuesto por todas las normas mencionadas en el inciso 2° (más arriba transcrito) del artículo 1° de este texto, distribuidas en distintos cuerpos legales.

---

<sup>1</sup> Mauricio BEZANILLA BOLAÑO.- *La empresa en el orden jurídico-laboral. Apuntes para una introducción a su estudio*. Revista de Derecho, Universidad Católica de Valparaíso. (XII 1988) p. 105.

<sup>2</sup> William THAYER. *Trabajo, empresa y revolución*. Empresa Editorial Zig-Zag (Santiago de Chile, 1968), p. 43.

En efecto, estaba en parte integrado por las normas relativas a la regulación de las estructuras jurídicas que pueden adoptar las empresas y por las atinentes a la interrelación de éstas con los inversionistas y la sociedad, todas ellas de la esfera del derecho privado; pero también comprendía o abarcaba toda la normativa laboral, la que a su turno, constituía el campo más extenso del estatuto social: las normas sobre organización gremial de trabajadores y empleadores, sobre la negociación colectiva y las que regulan las relaciones jurídicas entre empresas y trabajadores.

Asimismo, las normas sobre capacitación ocupacional de los trabajadores caen de lleno en el campo propio del Derecho Laboral, dadas las características del sistema que, bajo la responsabilidad directa e inmediata de la empresa, creó el D.L. N° 1446 (D.L. de 8 de mayo de 1976 y que está en vigencia desde el 1° de enero de 1977).

Así, la nueva normativa que conformaba el llamado Estatuto Social de la Empresa y, en particular, la dictación del D.L. N° 1006, constituían en su tiempo, un progreso muy importante en Chile, para la consecución de los fines del Derecho del Trabajo.

1.6 El decreto ley N° 1446 (D.O. de 8 de mayo de 1976) que "Aprueba Estatuto de Capacitación y Empleo", que reiteró en su considerando 1°: "Que el Estatuto Social de la Empresa, aprobado por decreto ley N° 1006 de 1975 se fundamenta en la necesidad de crear estructuras que constituyan cimientos del nuevo orden social que el Supremo Gobierno persigue establecer, basadas en los principios de pluralidad y subsidiariedad del Estado".

Su artículo 17 dispone: "las empresas podrán efectuar las acciones de capacitación ocupacional que estimen convenientes, previo conocimiento e informe del Comité de Empresa, cuando éste exista".

Los artículos 18, 19 y 21 también atribuyen competencia al Comité de Empresa en los aspectos que ellos regulan".

1.7 El decreto ley N° 1552 (D.O. de 13 de septiembre de 1976) que contiene el Acta Constitucional N° 3. Los incisos 2° y 3° del N° 20 del artículo 1°, al tratar sobre los derechos constitucionales, dicen: "Toda persona tiene, asimismo, derecho a la libre elección del trabajo y a una justa retribución que asegure a ella y a su familia a lo menos un bienestar acorde con la dignidad humana". (inc. 2°).

"La ley establecerá mecanismos que contemplen formas de participación del trabajador en la comunidad humana de trabajo que constituye la empresa" (inc 3°).

Así, pues, el derecho del trabajador a gozar de una retribución justa y el de participar en la empresa alcanzaron en su tiempo, rango constitucional.

Otro tanto ocurrió con "el derecho a sindicarse en el orden de las actividades de la producción o de los servicios o en la respectiva industria o faena en los casos y formas que señale la ley" (inc. 1° del N° 22 del artículo 1°).

1.8. El decreto supremo N° 64 (D.O. de 20 de mayo de 1978) que "Crea Consejo del Trabajo", en su considerando 4° reconoce la conveniencia de establecer una base orgánica de integración y participación de los diversos sectores nacionales vinculados a la producción y a los servicios, y en su artículo 1°, crea un organismo de participación denominado Consejo del Trabajo, cuya función es la de servir de medio permanente de recíproca información entre los trabajadores y los empresarios y entre todos ellos y las autoridades de gobierno.

## 2. El ámbito del estatuto social de la empresa

El D.L. N° 1006 publicado en el Diario Oficial de 3 de mayo de 1975 establecía en su artículo 1°: "El estatuto social de la empresa regula las relaciones entre los distintos integrantes de la empresa y las de éstos con la sociedad" (inciso 1°).

"En consecuencia, dicho estatuto se conforma tanto con las normas del presente texto legal, cuanto con las relativas a la regulación jurídica de las empresas, a la capacitación de los trabajadores, a sus regímenes de seguridad social, a la organización sindical de trabajadores y empleadores, a la negociación colectiva y con todas aquéllas que regulan la interrelación de la empresa, los inversionistas, los trabajadores y la sociedad" (inciso 2°).

"Todas las normas que integran el estatuto social de la empresa deben concurrir a facilitar la obtención de los fines enunciados en este texto legal" (inciso 3°).

Dichos fines estaban sintetizados en el inciso 2° del artículo 2° que expresaba: "Deberá la empresa, cualquiera que sea la estructura jurídica que adopte, ser económicamente eficiente para la sociedad a que sirve y socialmente justa para quienes la conforman".

Según el artículo 7° del mismo texto "constituye empresa, para los efectos de la presente ley, la entidad destinada a la producción, comercio o distribución de bienes o a la prestación de servicios que, bajo una dirección unitaria, persigue una finalidad económica y social y se encuentra organizada con el concurso de trabajadores e inversionistas".

Los sistemas de participación de los trabajadores que establecía el D.L. N° 1006 eran y siguen siendo uno de los temas más actuales y complejos del Derecho Laboral.

Por último, integraban el Estatuto Social las normas relativas a la seguridad social.

## 3. La vigencia del decreto ley N° 1006 de 1975

"La presente ley estará en vigencia el mismo día en que comience a regir el nuevo Código del Trabajo, que reemplazará al contenido en el texto oficial fijado por decreto 875 de 25 de junio de 1971 y sus modificaciones" (art. 3° transitorio).

El D.L. 1006 fue publicado en el Diario Oficial de 3 de mayo de 1975 y de allí la referencia al texto oficial de 1971 que contenía la disposición transcrita.

Más tarde fueron dictados el Decreto Supremo N° 774 de 21 de julio de 1975 y el Decreto Supremo N° 93 de 26 de enero de 1977 (D.O. de 23 de febrero 1977), el último de los cuales aprobó el texto oficial del Código del Trabajo de entonces.

Por lo tanto, la referencia del artículo 3° transitorio del D.L. 1006 al decreto 875 de 1971 debía entenderse hecha al Decreto Supremo N° 93 de 1977.

Una vez que entrara en vigencia el D.L. 1006, al trabajador debería considerársele integrante de la empresa y titular del derecho de participación en la gestión de ella con arreglo a sus preceptos.

Con todo, fue derogado por la ley N° 18620 del 1987, que aprobó el Código del Trabajo de ese año, sin que el Estatuto Social de la Empresa llegara a entrar en vigencia.

#### 4. El concepto legal de empresa

DEFINICION. El artículo 7° del D.L. 1006 dispuso: "Constituye empresa, para los efectos de la presente ley, la entidad destinada a la producción, comercio o distribución de bienes o a la prestación de servicios que, bajo una dirección unitaria, persigue una finalidad económica y social y se encuentra organizada con el concurso de trabajadores e inversionistas".

De esta definición y otros preceptos atinentes fluían a nuestro juicio los siguientes elementos que nos proponemos analizar: a) la personalidad e integración de la empresa; b) la autoridad en la empresa; c) la responsabilidad del jefe de la empresa; y d) los objetivos de la empresa según el D.L. 1006.

Sin embargo, previamente, es necesario tratar sobre el carácter de las empresas regidas por el D.L. 1006.

#### 5. Empresas regidas por el D.L. 1006

Debemos preguntarnos si la definición de empresa estaba referida a las entidades de carácter privado solamente o si incluía, por el contrario, a las entidades estatales o públicas.

Interesa también dilucidar si las disposiciones del D.L. 1006 se aplicaban a todas las entidades privadas o sólo a las que perseguían fines de lucro.

Algunos intérpretes estimaron que del tenor de este precepto se desprendería que el D.L. 1006 sólo se aplicaría a la empresa definida en su artículo 7°, que dice: "Constituye empresa, para los efectos de la presente ley, la entidad destinada a la producción, comercio o distribución de bienes o a la prestación de servicios que, bajo un dirección unitaria, persigue una finalidad económica y social y se encuentra organizada con el concurso de trabajadores e inversionistas".

Al parecer, el texto transitorio describía a una agrupación mercantil de inversionistas y trabajadores, que persigue fines de lucro pero que también tiene un objetivo de carácter social.

A *contrario sensu*, no constituirían "empresa" para los efectos del D.L. 1006, las corporaciones de derecho privado organizadas en conformidad al Título XXXIII del Libro I del Código Civil y, en general, las entidades que no persiguen fines de lucro.

Al no constituir empresas, tales entidades no se registrarían por las disposiciones del D.L. 1006. En este sentido, se emitió el dictamen contenido en el Oficio Ordinario N° 2363 de la Dirección del Trabajo, de 26 de mayo de 1976, según el cual, las normas del D.L. 1006 no rigen para las mutuales de empleadores, como la Asociación Chilena de Seguridad.

El tema tiene importancia; pero un análisis detenido nos alejaría demasiado del limitado propósito de este ensayo.

Con todo, respecto de la primera interrogante, pensamos que los términos empleados por el legislador para definir la empresa (art. 7) eran tan amplios y generales que podían llevarnos a concluir que "para los efectos de esta ley" constituía empresa tanto la entidad cuyos inversionistas eran los particulares cuanto aquella en que el inversionista era el Estado o una Empresa del Estado.

Sin embargo, otras disposiciones del D.L. N° 1006 y su contexto general, daban a entender vagamente lo contrario. Así, por ejemplo, el artículo 2° al referirse a las estructuras jurídicas que puede adoptar la empresa y al señalar que deberá ser

socialmente justa para quienes la conforman, inducía a pensar que el legislador sólo considera a la empresa privada para los efectos de esta ley.

Creemos que al momento de concebirse el D.L. 1006, no hubo claridad en el propósito del legislador en orden a incluir o a excluir a las empresas ajenas al sector privado.

En efecto, el D.L. 1006 si bien no excluyó expresamente a las empresas del sector público tampoco señaló en forma categórica que la empresa aludida en todas las disposiciones era la empresa privada, a diferencia del estatuto de capacitación ocupacional en D.L. N° 1446 de 1976 (D.O. de 8 de mayo de 1976) que resolvió expresamente el problema de que se trata.

En efecto, su artículo 1° dispone:

"El régimen de capacitación y empleo que establece el presente decreto ley tiene por objeto procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible tanto el progreso de los trabajadores como la mejor organización y productividad de las empresas.

Este régimen será aplicable a los trabajadores del sector privado. No obstante, las empresas del sector público podrán adherir al sistema, previo acuerdo de sus respectivos Consejos o, falta de éstos, con aprobación del Ministerio del cual dependan o se relacionen con el Supremo Gobierno".

Todo aconsejaba, pues, que el legislador incorporara al D.L. N° 1006 los preceptos necesarios para determinar la naturaleza de las empresas a las cuales había de aplicarse los sistemas mínimos de participación.

Conviene recordar que el D.L. N° 1006 que estableció los sistemas mínimos de participación de los trabajadores, era sólo una parte del estatuto social de la empresa, el que estaba compuesto también por las demás normas mencionadas en el inciso 2° de su artículo 1° (organización sindical, negociación colectiva, seguridad social, etc.)

Pues bien, diversas normas del estatuto social, como las de capacitación ocupacional, sindicalización y seguridad social también son o pueden ser aplicables a los trabajadores de empresas estatales, en conformidad a la ley.

No habría constituido, pues, una inconsecuencia que la ley también les hubiera hecho aplicables las normas sobre sistemas mínimos de participación, los que estaban dirigidos, en lo esencial, al intercambio de informaciones y sugerencias para el mejor desenvolvimiento de la empresa.

La única referencia directa a empresas de determinada naturaleza que contiene el D.L. N° 1006 se encontraba en su artículo 31 que facultaba al Presidente de la República para establecer, por decreto supremo, las disposiciones del mismo cuerpo legal que no serían aplicables a aquellas empresas que se definieran de carácter estratégico para la seguridad nacional.

En cuanto al ámbito de aplicación de las normas del D.L. 1006 en las entidades del sector privado, recordemos que "el estatuto social de la empresa regula las relaciones entre los distintos integrantes de la empresa y la de éstos con la sociedad" (inciso 1° del artículo 1° del D.L. 1006).

## 6. Personalidad e integración

Las leyes no reconocían expresa y formalmente la existencia de la empresa en sí misma. Más aún, en muchos textos legales aparece confundida con el dueño del capital invertido en ella.

La empresa ha sido, pues, la persona natural o jurídica propietaria del capital<sup>3</sup>.

Las nuevas orientaciones de la doctrina demuestran, sin embargo, una tendencia hacia el reconocimiento del ser propio de la empresa, constituida por una comunidad de intereses.

En efecto, en opinión de Alonso Olea<sup>4</sup>: "Si de esta comunidad de intereses puede surgir una nueva persona jurídica distinta del empresario que opere como tal en el mundo del Derecho, es punto aún no decidido en la evolución social ni en la jurídica. Hoy por hoy, parece, nos hallamos en la empresa ante una estructura comunitaria sin personalidad, probablemente por las grandes tensiones internas de los intereses particulares que en la empresa juegan, entre los cuales sólo se consiguen equilibrios pasajeros e inestables, no quizá en cuanto al equilibrio mismo, pues de él depende la existencia de la empresa, si no cuanto a su posición y sentido".

Muy gráficamente, J.M. Martín Oviedo<sup>5</sup> afirma que "... la empresa desde ser un "algo" quiere devenir un "alguien"".

La tendencia hacia la personificación de la empresa, como un ente distinto del empresario tradicional, es el fruto del desarrollo de las ideas de participación laboral en el seno de la misma.

Al respecto, consideramos de mucho interés las reflexiones de Manuel Alonso Olea<sup>6</sup>, quien sostiene que: "El reflejo jurídico en el Derecho del Trabajo de esta pugna de la empresa por personificarse se halla en los pasos vacilantes dados para establecer relaciones adicionales a las derivadas del contrato de trabajo entre el empresario y los trabajadores, que reflejan los intereses comunes de ambos. Es este contexto en el que hay que situar toda la evolución que va desde los llamados comités de empresa (en los que representantes de los trabajadores asesoran al empresario, o a sus representantes, sobre problemas de producción, al tiempo que éstos delegan, posiblemente, en aquéllos la gestión o administración de los fondos que el empresario puede dedicar a servicios sociales, o que imperativamente se hayan establecido con esta finalidad por normas estatales o fraccionadas), pasando por el régimen de jurados (en el que a las funciones anteriores se une el derecho de los trabajadores a ser informados y, presumiblemente, a expresar su opinión no vinculante sobre los problemas generales de la empresa), hasta desembocar en la cogestión (en la que los representantes de los trabajadores de la empresa, o los de organizaciones profesiona-

---

<sup>3</sup> Véase Ludovico BARASSI, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Editorial Alfa. Buenos Aires, 1953, Capítulo II. La relación de trabajo y sus elementos fisonómicos, p. 261 y siguientes. Véase, asimismo, Ernesto KROTOSCHIN, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1965, 2da. edición. Tomo I, p. 151 y siguientes.

<sup>4</sup> Manuel ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Editorial Revista de Derecho Privado Madrid, 1974, 3ra. edición, revisada p.227.

<sup>5</sup> Véase J. M. MARTÍN OVIEDO, *Aspectos administrativos y fiscales de las uniones de empresas*, Madrid 1968, p.10, citado por Manuel ALONSO OLEA en su obra *Introducción al Derecho del Trabajo*.

<sup>6</sup> Manuel ALONSO OLEA, obra citada en nota 4, p. 229 y 230.

les, tienen acceso a los órganos de gobierno del empresario público o privado y participan en la adopción de las decisiones típicamente empresariales).

Está claro que todas estas estructuras paritarias internas a la empresa quieren ser "entidades de armonía", "de armonía y de paz" -tales son las expresiones que utilizan en nuestro país el Reglamento de jurados de empresa y la Ley de Cogestión, respectivamente - y manifestación de la existencia de una comunidad de intereses en la empresa. Pero se insiste en que, supuesto que la tendencia sea hacia su desarrollo, nos hallamos aún en sus primeras fases.

Si se ha de pasar de una dirección de la empresa encomendada al empresario y a sus representantes u órganos, a una dirección compartida con los representantes de los trabajadores, es algo que pertenece a un futuro difícilmente predecible: quizá quepa decir que hoy tanto las resistencias como las apatías en sentido contrario son muy fuertes y quizá obedezcan profundamente, sobre todo las muy marcadas que se aprecian en las organizaciones de trabajadores, a la sensación de que la tarea de gestionar no representaría sino una tarea adicional para los trabajadores sin perjuicio notorio para los mismos y sin que de ellas se derivara de suyo ni una disminución de la autoridad en la empresa ni una reducción en el carácter asalariado del trabajo.

Y como no aparecen por otro lado intentos más definidos de personificación, hemos de permanecer en la empresa como organización no personificada en la que existen una serie de intereses comunes y en la que juegan y se componen otras series de intereses contrapuestos".

Autores franceses, como Rouast y Durand<sup>7</sup>, sostienen que la empresa es una comunidad formada por personas que aportan capital y aportan trabajo.

El tratadista español Pérez Botija<sup>8</sup> considera que como sujeto de Derecho del Trabajo, la empresa, entre otras dimensiones, es una comunidad de trabajo y que este aspecto sociológico revela cierta tendencia legal, debido a la institucionalización de actos profesionales, aislados o convergentes que la empresa entraña.

Mientras tanto, en Chile, el Profesor Chaná<sup>9</sup> opina que "la empresa es un concepto y una realidad económico-social que no puede asimilarse a ninguna de las figuras tradicionales del derecho clásico, pero que, por cierto, tanto en su estructura como en su funcionamiento necesita de regulaciones jurídicas, las cuales están formuladas en la legislación general con las modificaciones que las características propias de la empresa han hecho necesario introducir en leyes especiales, sin que se haya estructurado hasta el momento un cuerpo sinóptico de esa legislación".

Más adelante, agrega: "La empresa es, pues, una institución económico-social que no cabe dentro de las entidades del derecho, o sea de las personas, pero que influye en la normativa jurídica actual".

---

7 Jaime ILLANES EDWARDS, *Empresa y Derecho del Trabajo*, ensayo publicado en "La empresa participación de los trabajadores", Editorial Andrés Bello, Santiago de Chile, 1973, p.90, cita en el sentido iniciado a Rouast y Durand, *Precis de Legislation Industrielle. Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 1954, s.p.

8 Eugenio PÉREZ BOTIJA, *Curso de Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos S.A. 6ª edición. Madrid, 1960, p. 42.

9 Julio CHANÁ CARIOLA, *Algunas observaciones sobre la noción de la empresa y el derecho*. Estudio publicado en "La empresa, participación de los trabajadores". Editorial Andrés Bello, Santiago de Chile, 1973 p. 26.

Otro autor nacional, Sergio Baeza P.<sup>10</sup> considera que la empresa es "un ente que, bajo una determinada dirección, organiza el trabajo humano y la explotación de los recursos materiales e inmateriales adecuados, con el fin de producir bienes y servicios para la comunidad y satisfacer las necesidades espirituales y materiales de los que aportan a ella su esfuerzo personal o su capital".

Por su parte, Jaime Illanes<sup>11</sup> afirma: "No hay duda, a nuestro juicio, que entre las personas que constituyen la empresa se forma una comunidad natural, parecida o semejante a la que se produce entre los miembros de una misma familia o entre los que componen una Nación.

Ella nace, sin necesidad de pacto previo, por el hecho de unirse con un fin común, cual es el de participar en la producción de unos mismos bienes o en la prestación de unos mismos servicios. Esta comunidad requiere de una expresión jurídica, única manera de que pueda desenvolverse y cumplir sus fines, y si el derecho no le puede dar cabida en alguna de sus instituciones, quiere decir que debe ser capaz de crear una para que pueda actuar sin necesidad de tener que recurrir a la personalidad de uno de sus elementos".

Pues bien, transcurridos algunos años desde que fueron emitidos éstos y otros juicios similares reclamando el reconocimiento jurídico de la empresa como un ente con vida propia, la dictación del D.L. 1006 constituyó para Chile un indiscutible progreso en tal sentido.

En efecto, la definición contenida en el artículo 7º, en cuanto a que la empresa "se encuentra organizada con el concurso de trabajadores e inversionistas" sugiere la existencia, a lo menos, de una comunidad de intereses.

Otras disposiciones aludían a "los distintos integrantes de la empresa" (art. 1º); a que "en todas las empresas deberá proporcionarse a los trabajadores que la integran, la información..."; (art. 3º), etc.

Todo lo anterior es sin perjuicio de que la empresa podía adoptar la estructura jurídica que su o sus organizadores estimaran más adecuada a sus actividades y finalidades y por vía simplemente ejemplar, el artículo 2º decía que la empresa podrá constituirse por una persona natural u organizarse como persona jurídica, ya sea que adopte la forma de cooperativa, sociedad de personas, comunidad, sociedad anónima o cualquiera otra, sometiéndose en cada caso a los requisitos exigidos por la legislación pertinente.

La redacción de este precepto nos parecía inadecuada porque de su lectura se desprende que la empresa era la persona natural o jurídica que la organizara, cualquiera sea la estructura jurídica que se atribuyera.

La ley no debió referirse a la empresa sino al organizador de ésta y se habría evitado una notoria confusión conceptual.

Por otra parte, pese a que la definición de empresa sólo se formulaba "para los efectos de la presente ley", tiene el mérito de introducir en el campo de la normativa, la idea de integración de los elementos que la componen (trabajadores e inversionistas).

10 Sergio BAEZA PINTO, *El Estatuto de la nueva empresa*, ensayo publicado en la misma obra individualizada en nota 7, p.44.

11 Jaime ILLANES EDWARDS, *Empresa y Derecho del Trabajo* en obra indicada en nota 7, p. 91.

Así como el inversionista es integrante de la empresa mientras mantiene la propiedad de capitales invertidos en ella, el trabajador es integrante de la misma mientras esté vigente su contrato de trabajo.

Este es el carácter de la integración que llegó a establecer la ley chilena, que envolvía para el trabajador sólo los derechos derivados del D.L. 1006 y otros textos.

Hasta el día de hoy se echa de menos, en todo caso, una legislación orgánica de la empresa, que refunda los preceptos relativos a sus diversos fines, estructuras, nombre, domicilio y, en general, que se refiera a todos los atributos de la personalidad.

Entretanto, el estatuto contenido en el D.L. 1006 representó en la letra de la ley, a lo menos, un importante avance del trabajador chileno en su largo proceso de dignificación. En efecto, el carácter de integrante de la empresa no era simple retórica de la definición legal.

El D.L. 1006 incorporaba nuevos sistemas obligatorios de participación del trabajador en la empresa, que permitían considerarlo como parte integrante de ella. Dichos sistemas consistían en la participación tanto en la información como en la gestión, mediante el funcionamiento de los comités de empresa y la integración laboral en los consejos o directorios.

## 7. La autoridad interna

Si bien los hombres son jurídicamente iguales en el plano conceptual y por lo tanto, a todos les asiste la libertad de ser propietarios y de gozar igualmente de la libertad de contratación, no es menos cierto que, como lo sostiene Radbruch<sup>12</sup> "al descender al terreno de la realidad jurídica, la libertad de ser propietario, se convierte, en manos, económicamente del más fuerte, de una libertad para disponer de cosas, en una libertad para disponer de hombres, ya que quien manda sobre los medios de producción, es decir, sobre las posibilidades de trabajo, tiene también en sus manos la palanca de mando sobre los trabajadores.

La propiedad, cuando además de conferir a quien la ostenta un poder sobre las cosas, le atribuye un poder sobre los hombres, se llama capital. La libertad de contratación, asociada a la libertad del socialmente poderoso para dictar sus órdenes al socialmente impotente, la necesidad de éste de someterse a las órdenes de aquél. Por donde la libertad de la propiedad, combinada con la libertad contractual forma, sobre la base del concepto formal de igualdad de la persona, el fundamento jurídico del capitalismo, y, por tanto, de la desigualdad efectiva o material".

Estas reflexiones dejan en claro la tendencia individualista del derecho en el que se forjó el concepto tradicional de empresa, del cual arranca el ejercicio de la autoridad interna por el dueño de los capitales invertidos en ella o su representante.

A juicio de Thayer<sup>13</sup>, existe una confusión conceptual: "La empresa está compuesta sustancialmente de cosas o de hombres. Si está compuesta de cosas, ella será objeto de dominio; pero si está compuesta de hombres, no puede ser objeto de dominio, sino sujeto pasivo de una autoridad. Y esta confusión de propiedad y auto-

---

12 Gustav RADBRUCH, *Introducción a la Filosofía del Derecho*. México, 1951, p. 159, citado por Juan Carlos Soto Calderón, *Derecho Penal del Trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, 1961, p. 35.

13 William THAYER ARTEAGA, *Trabajo, empresa y revolución*, p. 41.

ridad o de dominio y autoridad de la que ya hemos hablado en las primeras páginas, anda dando vueltas por el mundo desde los tiempos de la esclavitud y aún no logra disiparse".

Ya en 1962, el mismo profesor Thayer<sup>14</sup> sostuvo: "La autoridad se ejerce sobre personas y es para el bien de la comunidad humana sobre la cual se ejerce y no para el bien del titular de ella. Nadie discute que es tirano y no autoridad el que ejerce el mando en su propio bien".

"La propiedad o dominio es un derecho real que se ejerce sobre una cosa, en beneficio, principalmente, del titular del derecho, como de manera casi violenta para el pensamiento jurídico moderno nos lo enseña el art. 582 de nuestro Código Civil".

"En el orden político, nadie discutiría al Presidente de la República su carácter de autoridad, ni podría figurárselo como titular de un derecho de dominio sobre los habitantes del país. En el plano familiar, por muy amplia que sea la autoridad de los padres sobre un niño pequeño, nunca se asemejará al dominio. Lo propio se observa nítidamente en las autoridades religiosas, educacionales, deportivas o científicas".

El planteamiento de Thayer no era el de parcelar la autoridad interna de la empresa.

Fijando su posición al respecto, sostuvo<sup>15</sup>: "Lo que los trabajadores buscan, aunque no siempre pueden o saben decirlo, no es que haya dos autoridades: es que haya una pero que sea verdadera e imparcial.

Así, un gerente o un presidente ejecutivo o un consejo de administración con solvencia y poder para conducir la empresa a su fin propio, cual es la producción de bienes o prestación de servicios útiles a la colectividad y para imponer la norma de justicia que asegure a los consumidores, calidad, cantidad, oportunidad y precio justo: que pague al Estado los tributos y servicios que de él recibe; que pague también a las entidades que a su vez le suministren materias primas y servicios, un justo precio como el que él exige de los consumidores y que participe en dividendos o remuneraciones a los capitalistas y trabajadores, según su contribución a la producción, ése es el tipo de jefe o autoridad que aún puede salvar la empresa privada".

El problema de la función o papel de la autoridad interna de la empresa no estaba resuelto en la legislación chilena anterior; pero se encontraba subyacente en ella que el patrón o empleador investía dicha autoridad (artículos 2 N° 1; 92; 93; 94; 99, etc. del Código del Trabajo de 1931).

La autoridad supone: a) un orden jerárquico y b) el ejercicio de determinadas potestades.

#### a) el orden jerárquico

El D.L. 1006 zanjó claramente el primero de estos aspectos, al definir como jefe de la empresa a la persona de mayor jerarquía ejecutiva (artículo 11).

14 William THAYER ARTEAGA, Conferencia pronunciada el 20 de julio de 1962 en la Pontificia Universidad Católica de Chile, sobre *Legislación del Trabajo y su repercusión económica*, publicada el año 1962 por la misma Universidad bajo el título "La nueva legislación y el desarrollo económico de Chile. Ciclo de Conferencias. La cita corresponde a la p. 28 de dicha obra.

15 William THAYER ARTEAGA, obra citada en nota 14, p. 35.

En efecto, el inciso 1º del precepto establecía textualmente que "jefe de empresa es la persona de mayor jerarquía ejecutiva, representante de la misma y responsable de las decisiones sobre su funcionamiento, llámase presidente, vicepresidente ejecutivo, gerente, director general, administrador o de cualquiera otra forma". Agregaba: "No podrá ser jefe de empresa quien desempeñe un cargo de elección popular", con la cual se establecía una inhabilidad o incapacidad sobreviniente, según el caso, para el desempeño de la función de jefe de empresa.

Los incisos 2º y siguientes del artículo 11 se ocupaban en forma específica de la determinación del jefe de empresa, según las distintas estructuras jurídicas de ella.

Así, "en las empresas constituidas como sociedades de personas, anónimas o de cualquier otra naturaleza, la designación y remoción del jefe de empresa deberá constar en las leyes, estatutos o pactos sociales, según sea el caso".

En rigor, el precepto debió decir -y así es forzoso entenderlo- que los procedimientos para designar y remover al jefe de empresa deben constar en las leyes, estatutos o pactos sociales, etc."

El precepto (parte final del inciso 2º del artículo 11) continuaba diciendo: "En las sociedades de personas en que no exista tal designación, se entenderá que es jefe de empresa el socio a quien corresponda la administración de la sociedad y el uso de la razón social; en caso de que ésta quede entregada a dos o más socios, el contrato o un acto posterior deberá designar, entre ellos, al jefe de empresa".

En los casos de comunidades se entenderá que es jefe de empresa el comunero a quien corresponde su administración, aplicándose, en su caso, lo dispuesto en la parte final del inciso precedente" (inciso 3º del artículo 11).

"Tratándose en empresas que no constituyen personas jurídicas será jefe de la misma la persona natural que la dirija" (inciso 4º del artículo 11)

#### b) El ejercicio de determinadas potestades

Ni el Código del Trabajo de 1931 ni el D.L. 1006 trataban orgánicamente sobre las potestades del jefe de empresa, algunas de las cuales, de carácter normativo, se encontraban ubicadas entre los preceptos relativos al reglamento interno de trabajo (artículos 92 y siguientes del Código del Trabajo de 1931, mientras que otras, de carácter disciplinario, estaban incluidas en la ley 16455 y en el propio Código ya señalado (art. 95, etc.).

Sin embargo, el D.L. 1006 distinguió claramente los conceptos propiedad y autoridad, atribuyéndose esta última función al inversionista o su representante.

Esta solución, incluida dentro de un texto legal inspirado en el propósito de alcanzar un nuevo orden social justo para una sociedad integrada y solidaria, conllevaba una responsabilidad ética muy grande para el jefe de empresa, quien debería tener la entereza suficiente para desempeñar su cargo de tal sin perder de vista los legítimos intereses, no sólo de sus mandantes, sino de toda la comunidad sometida a su autoridad.

En caso contrario, el jefe de empresa haría un mal uso de la autoridad que la ley le confiaba.

#### 8. La responsabilidad del jefe

El inciso 5º del artículo 11 establecía: "Será responsabilidad del jefe de empresa el cumplimiento del presente texto legal (D.L. 1006), como asimismo, de las leyes,

reglamentos, contratos, convenios, actos colectivos del trabajo y demás disposiciones que resguarden los derechos de quienes la integran o se relacionan con ella"

Sin embargo, conforme al artículo 12, "cuando el jefe de empresa deba cumplir instrucciones del Consejo, Directorio o de algún otro órgano superior, no podrá eximirse del deber que le impone el inciso 5° del artículo anterior, a menos que hiciera constar por escrito su diseño; en tal caso, asumirán la pertinente responsabilidad quienes hubieren concurrido al acuerdo disidente" (inc. 2°).

"Directorio o Consejo es el cuerpo colegiado encargado de la dirección superior de la empresa conforme a lo establecido en las leyes, estatutos o pactos sociales" (inc. 1 del artículo 12).

El texto legal que comentamos se limitaba a atribuir responsabilidad al jefe de empresa en los términos transcritos; pero no determinaba los alcances de dicha responsabilidad, la forma de hacerla efectiva, etc., de lo que se seguía que a falta de normas especiales sobre el particular, era necesario remitirse a las reglas establecidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias sobre la materia.

## 9. Los objetos de la empresa

La definición legal de empresa (artículo 7) consideraba los objetos económicos y sociales que ella debe perseguir.

Toda empresa, cualquiera que sea la estructura jurídica que adopte, deberá ser económicamente eficiente para la sociedad a que sirve y socialmente justa para quienes la conforman (inc. 2° del art. 2).

La sola referencia a una finalidad económica sugería una ganancia legítima de los inversionistas y progreso o desarrollo de la propia empresa.

La finalidad social la entendemos relacionada con las posibilidades de trabajo que la empresa ofrece, con el desarrollo de los trabajadores y con el bien común de la sociedad.

Al fin y al cabo "la actividad económica no es el fin de la vida humana, sino la servidora de la vida humana".

"Por lo tanto, el verdadero y primario fin de la producción económica no es el lucro sino la satisfacción de las necesidades del hombre"

"En otras palabras, la producción existe para el consumo y solamente de un modo secundario para la ganancia.

"El viejo orden fue: el consumo existe para la producción y no la producción para el consumo":

"El orden cristiano, invierte completamente esos términos; las finanzas existen para la producción y la producción para el consumo y esto demanda un cambio revolucionario de todo el orden económico, porque afirma la primacía de lo humano sobre lo económico. Su principio madre es que el derecho de un hombre al salario de vida está sobre y antes que el derecho al reembolso de las ganancias de una inversión"<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Reflexiones de Fulton SCHEEN, citadas en un documento emanado de Monseñor Manuel Larráin, quien fuera Obispo de Talca (Chile) sobre el concepto cristiano del capital y de la propiedad, de junio de 1944, incluido en la recopilación hecha por el R. Padre Alberto HURTADO CRUCHAGA S.J. en *El orden social cristiano en los documentos de la jerarquía Católica*, Tomo II, p. 133 Club de Lectores; Santiago de Chile, 1947.

Es evidente que el legislador consideraba que la participación de los trabajadores es un medio, entre otros, para lograr que la empresa sea socialmente justa para sus integrantes.

Así se desprendía del artículo 3º, según el cual los sistemas mínimos de participación de los trabajadores responden al objetivo de perfeccionar la empresa, su administración y las relaciones entre sus componentes.

Atribuimos mucha importancia a este reconocimiento legal del valor que entraña la participación de los trabajadores, quienes alcanzaban así una garantía de consideración humana en la nueva estructura de la empresa.

El sistema nacional de capacitación (D.L. 1446), cuya dictación ya estaba anunciada por el artículo 4º del D.L. N° 1006, constituye otra expresión del objetivo social de la empresa, a la que asigna la responsabilidad del más amplio desarrollo de las aptitudes intelectuales, técnicas y laborales de sus trabajadores.

#### 10. La definición de empresa según el Anteproyecto de Código del Trabajo de 1975

El anteproyecto de Código del Trabajo de 1975 definía a la empresa, para los fines del mismo Código (artículo 6º) como "la organización institucional de medios personales, materiales e inmateriales, ordenada bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos".

Definía, asimismo, al "establecimiento" como "la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de las finalidades de la empresa".

Pues bien, el concepto de empresa que este documento contenía era sumamente amplio en cuanto a la formulación de los objetivos que ella podía perseguir.

En efecto, el proyecto de texto legal comprendía como empresa no sólo a aquellas que persiguen un objetivo económico y social, como lo hizo posteriormente el D.L. 1006, sino también a las organizaciones que tengan objetivos culturales o benéficos.

Más aún. Según el anteproyecto, las disposiciones del Código del Trabajo se aplicarían a todas las empresas, establecimientos o faenas y sólo quedarían excluidos de sus aplicación el Estado y las Municipalidades en cuanto a sus funcionarios o trabajadores, siempre que éstos se encontraran sometidos a un estatuto especial.

Se refuerza el criterio expuesto con lo prevenido en el artículo 3 letra a) del anteproyecto que entendía por "empleador" para los efectos de ese texto, a "la persona natural o jurídica, de derecho público o privado que utiliza los servicios materiales o intelectuales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo":

Queda en claro, pues, que el concepto de empresa contenido en el anteproyecto no se restringía a la empresa industrial o comercial y ni siquiera a la empresa privada, en el afán de someter a sus normas a la inmensa mayoría de los trabajadores chilenos, excluyendo a los del Estado y Municipalidades, siempre que se encontraran sometidos a estatuto especial.