COMISIÓN ESPECIAL INVESTIGADORA SOBRE LA CRISIS FINANCIERA, POSIBLE QUIEBRA Y POSIBLES DELITOS ECONÓMICOS DEL GRUPO DE EMPRESAS MASVIDA S.A., SU ISAPRE MASVIDA Y SUS CLÍNICAS.

Sesión 7°, celebrada el día martes 20 de junio de 2017.

Se abrió a las 15: 05 horas.

SUMARIO

La comisión recibió y escuchó a la Ministra del Trabajo y Previsión Social y al Director Nacional del Trabajo.

Actuó como Abogado Secretaria de la comisión especial la señora Ana María Skoknic Defilippis y como Abogado Ayudante el señor Mathias Lindhorst Fernández.

I.- Asistencia.

Concurrió la señora Presidenta de la Comisión, diputada señora Jenny Álvarez y la diputada Karla Rubilar y los diputados señores Marcos Espinosa, René Manuel García, Sergio Ojeda, y Leopoldo Pérez.

Asistió el diputado no integrante de la Comisión, señor Juan Luis Castro.

II.- Cuenta

1.- Solicitud de audiencia de la Gerente General de las Clínicas de Chile A.G., quienes representan más de 40 clínicas y centros de salud de todo el país, como sector prestador, se sienten afectados y creen que pueden hacer un aporte a las investigaciones. Asimismo hacer presente que esa Asociación advirtió, en marzo 2016 a la Superintendencia de Salud, su preocupación por el desempeño que estaba mostrando la Isapre Masvida.

III.- Acuerdos

- Citar para la próxima sesión al Superintendente de Salud.
- Prorrogar el término de la sesión por 5 minutos.

IV Orden del Día

Asistió la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle y el Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis Valencia.

****

El debate habido en esta sesión queda registrado en un archivo de audio digital, conforme a lo dispuesto en el artículo 249 del Reglamento, más acta taquigráfica que se adjunta al final de esta acta.

http://www.democraciaenvivo.cl/player.aspx?STREAMING=streaming.camara.cl:1935/democraciaenvivo&VODFILE=SES007-1561-20170620.mp4

Habiéndose cumplido el objeto de la presente sesión, se levantó a las 16:35 horas.

JENNY ÁLVAREZ VERA
Presidenta de la Comisión

ANA MARÍA SKOKNIC DEFILIPPIS
Abogado Secretaria de la Comisión

COMISIÓN ESPECIAL INVESTIGADORA DE LAS ACCIONES DE FISCALIZACIÓN DE DIVERSOS ORGANISMOS DEL ESTADO EN RELACIÓN CON LA SITUACIÓN QUE AFECTA A LA ISAPRE MASVIDA

Sesión 7ª, celebrada en martes 20 de junio de 2017, de 15.05 a 16.36 horas.

VERSIÓN TAQUIGRÁFICA

Preside la diputada señora Jenny Álvarez.
Asisten la diputada señora Karla Rubilar y los diputados señores Juan Luis Castro, Marcos Espinosa, René Manuel García, Sergio Ojeda y Leopoldo Pérez.
Concurren como invitados la ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss, y el director nacional del Trabajo, señor Christian Melis.

TEXTO DEL DEBATE

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- En el nombre de Dios y de la Patria, se abre la sesión.
La señora Secretaria va a dar lectura a la Cuenta.
*-La señora **SKOKNIC**, doña Ana María (Secretaria) da lectura a la Cuenta.*
La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Ofrezco la palabra sobre la Cuenta.
Tiene la palabra el diputado Juan Luis Castro.
El señor **CASTRO**.- Señora Presidenta, sugiero que después de la semana distrital se invite al superintendente de Salud, porque ha habido novedades, querellas, acciones legales y noticias que ameritan su comparecencia.
La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Muy bien.
Tiene la palabra la diputada Karla Rubilar.
La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Señora Presidenta, quiero manifestar mi malestar respecto de que esta semana

no contemos con la asistencia a la comisión del superintendente de Salud, pues hay preguntas pendientes.

Ahora, teníamos la inquietud de que asistiera la señora ministra del Trabajo y Previsión Social, dada nuestra preocupación por los trabajadores. Sin embargo, creo que no había ningún inconveniente en el hecho de haber citado a dos sesiones para contar con la presencia del superintendente, sobre todo si nos notifica a través de la prensa de sus acciones.

Explico. El superintendente fue consultado en esta comisión por parte de dos parlamentarios en cuanto a las acciones legales, si las iba a iniciar o no, si iba a presentar una querella o no. No fue capaz de contestar en esta comisión y, sin embargo, nos enteramos por una radio del texto completo de la querella publicada en un medio de comunicación.

Señora Presidenta, no sé si a usted no le molesta la actitud constante que ha tenido el superintendente con esta comisión, pues nos dice que no sabe de la deuda y a los dos días sale publicada en un medio de comunicación la deuda; no nos contesta si se va a querellar o iniciar acciones legales, y a los dos días sale publicada en un medio de comunicación la querella completa.

Creo que es una falta de respeto gigantesca con esta comisión investigadora. Es más, la presencia que exigí del superintendente esta semana también tiene que ver con la declaración en fiscalía del director de Finanzas de Masvida, quien refiere que la liberación de garantías, que es el hecho que está en cuestionamiento, fue realizada por el señor Victoriano Cerda, el mismo señor que fue el vínculo de Nexus en la compra de Masvida, el mismo señor que tuvo una reunión de *lobby* con el superintendente, el mismo señor que ese mismo día pasan a liberar de alrededor de 3.000 millones a más de 24.000 millones por concepto de liberación de garantía.

El director de Finanzas de Masvida dijo en una declaración ante fiscalía, obviamente en un documento de peso, que el señor Victoriano Cerda gestionó estas liberaciones de garantía gracias a la llegada que tenía con la Superintendencia de Salud. Es una aseveración extremadamente grave.

Por lo tanto, solicito que nos pongamos de acuerdo para fijar las próximas citaciones y no tengamos la arbitrariedad de la Presidenta para decidirlo.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- No sé si entendí mal por parte de la Comisión, pero cuando concurrieron los trabajadores –y también fue expuesto por la diputada Rubilar- todos acordamos invitar a la ministra, dada la urgencia que tenían los trabajadores y las trabajadoras de Masvida, para saber si se había hecho bien el traspaso. Este fue un acuerdo unánime, por lo que las acusaciones de la diputada Rubilar de haber actuado arbitrariamente están fuera de foco.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Señora Presidenta, no están fuera de foco, porque el acuerdo era que terminada la intervención del superintendente… Más aún, todos tenemos claro que el superintendente no terminó de responder las preguntas. Tanto es así que no contestó la consulta relacionada con la querella, y usted, al igual que yo, se dio por notificada a los dos días siguientes por un medio de comunicación. Si a usted, como Presidenta de una comisión investigadora eso no le importa, a mí sí me preocupa.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Señora diputada, estamos mandatados para investigar los hechos relacionados con la quiebra de Masvida y no las acciones del día a día de la Superintendencia.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- El único accionar que tiene esta comisión investigadora es la labor de la Superintendencia de Salud.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Respecto de ver cómo se llegó a la quiebra.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- No, no podemos investigar la quiebra de Masvida. No tenemos ninguna atribución para hacerlo. La única atribución que tenemos es investigar el accionar de los organismos públicos del Estado.

Señora Presidenta, yo le solicité citar para el lunes, pero usted no contestó. Posteriormente, le dije que si no podía citar para ese día, que lo hiciera para el jueves, pero tampoco me respondió. Usted no tiene intenciones de que el superintendente venga a esta Comisión antes de la semana distrital, y esa es la verdad.

Por lo tanto, le pido que nos coordinemos y vuelva a citar a la vuelta de la semana distrital.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Creo que usted está siendo irrespetuosa, señora diputada. La comisión acordó invitar a la ministra Krauss, por lo que usted misma planteó, que fue la urgencia que los trabajadores nos representaron aquí.

Tiene la palabra el diputado Marcos Espinosa.

El señor **ESPINOSA** (don Marcos).- Señora Presidenta, por su intermedio, me gustaría que la señora Secretaria señalara los acuerdos adoptados en la última sesión. Como he venido a todas las sesiones de esta comisión investigadora, creo que estamos ajustados no solo al Reglamento de la Corporación, sino que también a los acuerdos que adoptamos en la última sesión.

Ahora bien, si ese tema ocurre en un fin de semana, cuando todos los diputados nos encontramos en nuestros distritos, creo que tampoco corresponde hacer un llamado a la Presidenta de la Comisión para solicitarle, en forma imperativa y urgente y sin el acuerdo de los demás integrantes, que cite a una sesión extraordinaria, pues existe un Reglamento que debemos respetar. Esta comisión

siempre se ha caracterizado por respetar la opinión de cada uno de los diputados, y también hemos recibido en tres oportunidades al superintendente de Salud.
Por ello, una vez terminada esta sesión, sugiero recabar el acuerdo de los diputados para citar al superintendente de Salud, para que nos dé una explicación respecto de lo ocurrido en la última semana.
La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Él no terminó de responder las consultas.
La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Tiene la palabra el diputado Castro.
El señor **CASTRO**.- Señora Presidenta, sugiero que lo resolvamos al término de la sesión.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Pido a la señora Secretaria que lea el mandato de esta Comisión Investigadora.
La señora **SKOKNIC** (Secretaria).- El oficio señala que la Cámara de Diputados, en sesión de 16 de marzo de 2017, acordó formar una comisión especial investigadora de las acciones de fiscalización de diversos organismos del Estado en relación con la situación que afecta a Masvida.
Aclaró, con posterioridad, que en lo que se refiere a la mención de la Contraloría General de la República, la comisión solo podrá fiscalizar aquellos actos del gobierno en que dicho órgano contralor haya tenido alguna participación.
La solicitud para la creación de esta comisión señala lo siguiente.
"Los diputados que suscriben, en virtud de los antecedentes expuestos, vienen en solicitar de conformidad con lo preceptuado en la letra c) del número 1 del artículo 52° de la Constitución Política de la República, que esta Cámara de Diputados acuerde

constituir una Comisión Especial Investigadora, con la finalidad de:

"1. Conocer los fundamentos de hecho y de derecho de los actos ejecutados, más arriba descritos, en el período que media entre los años 2012 hasta la fecha.

"2. Conocer del eventual perjuicio fiscal sufrido como consecuencia de las pérdidas arrojadas en los últimos ejercicios financieros desde el año 2012, el eventual enriquecimiento sin causa que existiría por las razones anteriormente expuestas por parte de los directores de Isapre Masvida y de las empresas pertenecientes al holding de EMV.

"3. Evaluar las acciones de fiscalización que puedan emprender los órganos competentes de la Administración del Estado, tales como: la Superintendencia de Salud, el Consejo de Defensa del Estado, la Contraloría General de la República, la Fiscalía Nacional Económica, el Servicio de Impuestos Internos, el Ministerio Público y otros organismos, en relación con los hechos denunciados, en especial el perjuicio fiscal causado, las faltas a la fe pública y a la probidad de aquellos funcionarios que debían fiscalizar.

"4. Estudiar y analizar el marco normativo de las Isapres en situaciones normales, como la de crisis financiera.

"5. Presentar el Informe que se emita al efecto, con sugerencias de modificación normativa en cuanto a las facultades y atribuciones de los órganos competentes. Tomar toda otra acción o resolución que sea conducente al esclarecimiento de los hechos señalados en la parte considerativa de esta solicitud, como también de los puntos expresados en el mandato que se le encargará a esta Comisión.

"La Comisión Investigadora dispondrá de un plazo de 120 días, para entregar su informe a la Sala de la Cámara de

Diputados y podrá sesionar en cualquier lugar del país que se acuerde.”

La señora **ÁLVAREZ,** doña Jenny (Presidenta).- El mandato hace referencia a los organismos del Estado y la Superintendencia de Salud es uno de ellos, tal como lo son el Consejo de Defensa del Estado, la Contraloría General de la República y la Fiscalía Nacional Económica, a cuyas autoridades habrá que citar para determinar si hubo perjuicio fiscal.

Los trabajadores y las trabajadoras de Masvida vinieron a platear sus inquietudes en esta Comisión. Por esa razón, y aunque en el mandato no se hace referencia a su cartera, decidimos invitarla, junto con el director nacional del Trabajo, para que nos puedan dar información respecto de los trabajadores.

Hago presente que nos acompañan los dirigentes de los trabajadores y a las trabajadoras de Masvida.

Ministra Krauss, los trabajadores nos han informado de abusos de poder, de prácticas antisindicales, además de una serie de actos que van en desmedro de los derechos laborales en este cambio de Masvida a Nueva Masvida. Frente a esa pregunta, el superintendente respondió que había tenido una reunión con el director nacional del Trabajo y que en conjunto estaban evaluando si se están cumpliendo o no los acuerdos fijados en la compra de Masvida con respecto a sus trabajadores. Dijo que el 88 por ciento de los trabajadores había firmado para formar parte de Nueva Masvida. Sin embargo, estamos en conocimiento de que existen denuncias en la Inspección del Trabajo respecto de que no se habrían cumplido las condiciones pactadas. Por otro lado, hay alrededor de 300 trabajadores que no han firmado aún, porque tienen problemas con la Isapre Masvida y que están siendo presionados para que firmen.

Agradeceré que nos informe acerca de los antecedentes y lo que se ha visto hasta el momento.

La señora **KRAUSS**, doña Alejandra (ministra del Trabajo y Previsión Social).- Señora Presidenta, por su intermedio, saludo a cada uno de los miembros de la comisión y a los dirigentes de los trabajadores.

Se ha solicitado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social asistir a esta comisión investigadora, que se conformó en la Cámara de Diputados, a propósito de la Isapre Masvida. La comisión ha expresado una preocupación muy legítima por la situación laboral de los trabajadores de Masvida, por su estabilidad laboral, por el respeto a sus derechos remuneracionales e indemnizatorios y, sin duda, por la eventual denuncia de vulneración de derechos de carácter fundamental.

Respecto de los asuntos laborales propios de la cartera del Trabajo, se ha podido constatar que los trabajadores se pueden clasificar en tres grupos en relación con su situación contractual con la isapre, según se ilustra a continuación.

1.- Trabajadores que prestaban servicios para Masvida, pero que ahora prestan servicios para Nueva Masvida, y que han suscrito los correspondientes contratos de trabajo con la nueva empresa. No podemos referirnos respecto de este grupo de trabajadores, ya que han suscrito sus contratos de trabajo, respecto del cual no existe impugnación alguna que sea de competencia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social o de algún servicio dependiente o relacionado.

2.- Trabajadores que prestaban servicios para Masvida y que no han suscrito los nuevos contratos de trabajo con la nueva empresa. A juicio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y de acuerdo con la doctrina asentada por la Dirección del Trabajo, en este caso en concreto, se debiera aplicar el principio de continuidad laboral

expresado en el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, el cual señala expresamente que: "Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.".

Lo referido a la doctrina y las situaciones de hecho propiamente tal, las desarrollará el director del Trabajo, ya que corresponde a materias propias de su competencia.

3.- Trabajadores que prestaban servicios para Masvida y que han demandado a la empresa por despido indirecto u otras causas. En relación con este grupo de trabajadores y en atención a que la controversia jurídica se encuentra en sede judicial, el Ministerio del Trabajo no puede emitir opinión al respecto.

Cualquier detalle de las situaciones en específico será respondido por el director del Trabajo, señor Christian Melis Valencia, quien se encuentra en esta comisión y expondrá a continuación.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Muchas gracias.

Tiene la palabra el señor Christian Melis.

El señor **MELIS**.- Señora Presidenta, hemos preparado una minuta que quedará en poder de la comisión, a fin de establecer con detalle los aspectos laborales de la figura que se ha dado en este caso y de las acciones que la Dirección del Trabajo ha llevado a cabo.

En primer lugar, con fecha 14 de abril de 2017, se suscribe un convenio entre Nexus Chile e Isapre Masvida, en virtud del cual se establece la obligación de la Isapre Masvida de entregar a Nexus, a través de Óptima,

información de los trabajadores que hasta esa fecha tenía la Isapre Masvida. Una serie de documentación que, por lo demás, es común en este tipo de figuras cuando hay traspaso de trabajadores, a fin de que la nueva empresa se entere de su situación laboral.

En este mismo convenio, se establece que Nexus, por su parte, tendrá un plazo de diez días corridos, contados desde que se reciba la información antes señalada, para notificar por escrito a Masvida, directamente o a través de su filial Óptima, respecto de los trabajadores que serán contratados por esta última. Masvida procederá a finiquitar por mutuo acuerdo a todos los trabajadores indicados por Nexus u Óptima, que quisiesen prestar servicios en esta última, sin proceder al pago de indemnizaciones legales, las cuales serán íntegramente asumidas por Óptima al reconocerles antigüedad. Óptima procederá, en el mismo acto, a la celebración de nuevos contratos de trabajo con dichos trabajadores finiquitados, reconociendo la antigüedad que tenían en Masvida para los efectos del cálculo de indemnizaciones por años de servicio en caso de despido.

De la sola lectura del convenio, parece relativamente claro, y es lo que virtualmente han concluido las direcciones del Trabajo que han recibido las denuncias, que ha operado lo que se conoce como principio de continuidad de la relación laboral, consagrado en el artículo 4° del Código del Trabajo, con una excepción. En este caso en particular, la figura que han acordado las empresas es que se finiquite a los trabajadores de Masvida y los recontrate la nueva empresa, reconociéndoles su antigüedad laboral.

En la práctica, el principio de continuidad de la relación laboral opera en la medida en que no haya finiquito. Habiendo finiquito no opera el principio de continuidad, sino que se crea una nueva relación laboral

distinta de la anterior. Por eso, como bien dijo la señora ministra, el principio de continuidad está concentrado en aquel segmento de trabajadores que hasta el momento no ha firmado ni finiquito ni suscrito un nuevo contrato. Es ahí que entendemos que se aplica el principio de continuidad que, en la práctica, quiere decir que ese trabajador debiese continuar laborando sin cambios ni modificaciones en sus condiciones laborales, individuales o colectivas con la nueva empresa.

Según información entregada por el gerente general de la Isapre Nueva Masvida al administrador provisional, con fecha 1 de junio del presente año, de un total de 1.364 trabajadores con contrato vigente al 30 de abril, 1.163 aceptaron el contrato de trabajo ofrecido por la Isapre Nueva Masvida, habiendo firmado previamente finiquito con Masvida. Además, existiría un total de 119 personas que rechazaron la oferta que se les hiciera llegar. Aún no hemos chequeado esta información. Reitero, esta información la entregó el gerente general en su momento al administrador provisional, y nosotros estamos en vías de chequear que tan cierta es en términos prácticos. Existirían otras 37 personas que a la fecha no se habrían pronunciado respecto de si aceptan o no la oferta de contrato de trabajo por parte de Nueva Masvida.

Naturalmente, hay un grupo importante de trabajadores que no pasó por la figura del finiquito y del nuevo contrato, por lo tanto, entendemos que respecto de ellos se aplica el principio de continuidad.

En relación con las denuncias ingresadas a las direcciones de Trabajo, hubo una gran cantidad de denuncias específicas de trabajadores en distintas inspecciones del país. Se ingresaron alrededor de 240 denuncias en la Dirección del Trabajo, 54 correspondientes a la empresa Isapre Masvida S.A. y 186 a la empresa Isapre Óptima S.A.

De las fiscalizaciones practicadas durante 2017, hasta la fecha se han aplicado multas por los siguientes montos:

-Isapre Masvida 33.497.128 pesos, e

-Isapre Nueva Masvida 132.017.165 pesos.

Las materias sancionadas son las siguientes:

-No otorgamiento del trabajo convenido, que constituye la típica infracción laboral cuando se aplica el principio de continuidad. Es la típica infracción laboral en tanto la nueva empresa no reconoce la relación laboral con esos trabajadores, por lo tanto, no les otorga el trabajo convenido, no los deja ingresar ni utilizar los recursos para desarrollarlo. Naturalmente, la segunda infracción típica de esa figura es el no pago de remuneraciones asociadas al trabajo de esas personas.

En otros casos, no hay exhibición de documentación, no permitir el ingreso de trabajadores al lugar de prestación de los servicios, no llevar correctamente el registro de asistencia, no escriturar contrato de trabajo o modificaciones unilaterales del mismo.

La dispersión tiene que ver con el tipo de denuncias que se han hecho en cada una de las inspecciones. Una de las cuestiones que obviamente pasa, cuando hay una gran cantidad de denuncias en las distintas inspecciones, es que probablemente hay una dispersión en el tratamiento de esas denuncias. Por eso, una segunda etapa de fiscalización apunta a centralizar la fiscalización en el nivel central de la Dirección del Trabajo citando a ambas empresas de manera de aplicar el principio de continuidad, básicamente en aspectos de derecho individual respecto de los trabajadores que todavía no hayan firmado ni suscrito finiquitos ni nuevos contratos y también respecto de los derechos colectivos. Es decir, qué pasa con las organizaciones sindicales, qué pasa con los instrumentos colectivos vigentes.

Adicionalmente a eso, y para reforzar el presupuesto jurídico en esta materia, porque hasta este momento hemos operado en cada una de las inspecciones que lo han hecho con el presupuesto jurídico y principio de continuidad, antes del fin de la semana -porque está casi listo- vamos a sacar un dictamen, que es el pronunciamiento jurídico del director del Trabajo, en el que se precisa claramente que, a nuestro juicio, opera lo que se denomina el principio de continuidad laboral.

En materia de juicios pendientes, hemos recabado información del Poder Judicial. Normalmente no hay una información muy fluida en este tipo de casos, tenemos que sacarla de su página web, por lo tanto, se trata de una información que no es del todo certera porque hay otros juicios a los que probablemente no tenemos acceso por esta vía. Hemos detectado la presentación de 29 demandas sobre la materia en análisis, en contra de isapre Masvida, isapre Óptima y Nexus, involucrando a un total de 128 trabajadores, aproximadamente, todavía no tenemos la certeza de que sea el total de juicios, algunos son colectivos por lo tanto abarcan a más de un trabajador. Quince de esos juicios son ordinarios, por despido injustificado y por despido indirecto. Laboralmente la figura que se utiliza cuando no se otorga el trabajo, se entiende que el empleador está incumpliendo su labor y es lo que se denomina despido indirecto, es el propio trabajador que le pone término al contrato aduciendo a una causal de incumplimiento grave por parte del empleador. Normalmente, la última vía que tiene el trabajador después de haber agotado la instancia administrativa, es la instancia judicial.

Existen 12 denuncias por vulneración de derechos fundamentales y dos denuncias por prácticas antisindicales interpuestas por la Dirección del Trabajo. En materia de prácticas antisindicales los afectados

tienen la posibilidad de interponer directamente una denuncia ante el tribunal o iniciar la acción ante la Dirección del Trabajo, que una vez que esta constata el vicio de vulneración, es la Dirección del Trabajo la que hace la denuncia por prácticas antisindicales ante la Dirección del Trabajo. En este caso se han hecho dos denuncias de prácticas antisindicales; ante la Dirección se hizo con fecha 25 de mayo y las denuncias judiciales con fecha 9 de junio respecto de dirigentes sindicales de dos sindicatos por no otorgamiento de trabajo convenido y no pago de remuneraciones. La audiencia preparatoria, la primera que se desarrolla en esos juicios, será el 24 de julio en ambos casos.

En conclusión, desde el punto de vista jurídico, más allá de la actuación que tuvimos en distintas inspecciones -así lo vamos a determinar a través de un dictamen para unificar el criterio jurídico- entendemos que en la figura entre la isapre Masvida y la Nueva Masvida, Óptima, y Nexus en definitiva, ha operado el principio de continuidad en la relación laboral y eso significa que se mantienen incólumes los derechos individuales, el contrato individual de trabajo. De hecho, en la práctica no debiera ser necesario hacer nada, lo único que se podría exigir es la actualización de la razón social en el contrato de trabajo, pero todos los demás derechos deberían mantenerse inalterados desde el punto de vista individual; los instrumentos colectivos deberían seguir vigentes y los sindicatos deberían estar vigentes para la nueva empresa. Entonces, desde el punto de vista jurídico entendemos que eso es así y lo vamos a refrendar con el dictamen.

Sin perjuicio de eso, tal como señalé, vamos a pasar a una segunda etapa, como lo han pedido las organizaciones sindicales, de fiscalización en términos de centralizarla en el Departamento de Fiscalización de la Dirección del

Trabajo, de manera de agotar la instancia de cumplimiento de los derechos laborales y eso evita desaciertos que podamos haber tenido en algunas inspecciones. Al hacerse en varias inspecciones, no siempre los criterios aplicados son uniformes, por lo tanto, probablemente en algunos casos hemos tenido una forma de actuación y en otros casos otra. La manera de uniformar es tener el criterio de tener un tratamiento centralizado.

Tal como señaló la señora ministra, es posible identificar tres segmentos o tres grupos de trabajadores en relación con el estado contractual en que se encuentran: trabajadores que firmaron finiquitos y suscribieron nuevos contratos. En este caso hay un problema complejo, porque aquellas personas que firmaron finiquito y nuevo contrato, desde el punto de vista jurídico y de las competencias no le corresponde a la Dirección del Trabajo determinar la improcedencia de esa actuación. En tanto, en ese caso corresponde declarar la nulidad del finiquito o del contrato trabajo, por ejemplo, por la ocurrencia de algún vicio del consentimiento, lo que es de competencia de los tribunales de justicia y no del inspector del trabajo. Quizás la única forma de entrar en este segmento de trabajadores, eventualmente es hacernos cargos de ciertas presiones que pudieran haber existido para la firma de esos instrumentos, lo que es tremendamente complejo de acreditar, porque a nadie lo presionan de manera muy explícita.

En este primer segmento de trabajadores lo único que nos quedaría es que si se determina que ha operado el principio de continuidad y, por lo tanto, se mantienen los instrumentos colectivos, la forma de entrar podría ser a través de ellos, porque hemos verificado que las condiciones contractuales nuevas respecto de las anteriores son distintas, se fueron a la baja. Hicimos el

ejercicio en algunos casos de operar a iguales supuestos de comisiones y hay una diferencia a la baja en términos de las nuevas condiciones contractuales de esos trabajadores. Desde nuestro punto de vista, en tanto no se invada el mínimo legal, no tenemos forma de actuar en ese caso. Insisto, la única forma que podríamos tener residual de entrar es a través de la aplicación de los instrumentos colectivos, es decir, entender que las nuevas condiciones que están en el contrato individual, no se corresponden con condiciones o beneficios pactados en los instrumentos colectivos, que son los que deberían primar.

Respecto de trabajadores con demanda judicial, como dijo la señora ministra, la Dirección del Trabajo no tiene competencia, porque por ley, estando el asunto en conocimiento de los tribunales de justicia, nos tenemos que inhibir. No obstante, debo insistir que probablemente muchos de los casos de multas, seguramente también se judicializaron, porque no hubo comunicación para saber que esos casos estaban judicializados.

El tercer segmento, en cuyos trabajadores que no han suscrito finiquito ni firmado nuevo contrato podemos persistir en nuestra actuación, porque entendemos que se aplica el principio de continuidad y exigir a la nueva empresa que reconozca la relación laboral de esos trabajadores y las condiciones contractuales tanto individual como colectivamente. Esa segunda etapa de la actuación la vamos a hacer centralizadamente, pero tiene un límite, que es la aplicación de la multa, cuya herramienta tenemos por ley para hacerlo.

Por lo tanto, luego de aplicada la multa, no tenemos facultad de imperio, como sí la tendría un tribunal, que podría obligar a la empresa a escriturar los contratos de trabajo con la nueva empresa en virtud de las condiciones anteriores.

Por lo tanto, vamos a tratar de agotar esa instancia, de manera de hacer esa aplicación centralizada y concentrarnos en el tercer segmento.

A partir de ello podrían surgir nuevas denuncias, derivadas del incumplimiento de beneficios pactados en instrumentos colectivos, los que podrían constituir prácticas antisindicales. Esas son las formas que tendríamos para intervenir.

No obstante, reconocemos que es un caso extremadamente complejo. En muchos casos, tales situaciones ya están judicializadas. Nosotros no tenemos competencias en ese ámbito y el segmento en que sí tenemos competencia es bastante acotado.

Es cuanto puedo informar.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Tiene la palabra el diputado René Manuel García.

El señor **GARCÍA** (don René Manuel).- Señora Presidenta, este es un tema complejo en varios sentidos. Pero si todo está tan ordenado, ¿qué hacen los trabajadores aquí? Deberían irse a cobrar sus desahucios…

-(Aplausos)

¿Qué ocurriría si a una persona le dicen que le van a reconocer sus condiciones laborales, pero luego le ofrecen su finiquito y le dicen que en lugar de 100.00 va a ganar 80.000?

¿Qué hace esa persona si tiene más de 45 años? Puede considerar la alternativa de aceptar el finiquito, que le va a durar un par de meses, pero nunca más en su vida va a encontrar trabajo.

Si la nueva empresa dice que va a reconocer las funciones y contratos de trabajo, se entiende que lo va a hacer a cabalidad, no a medias, sin subterfugios.

Este problema no existiría si, ante la disyuntiva de recibir el finiquito e irse, o bien aceptar las

condiciones de la nueva empresa para quedar igual que en la anterior, cada persona ejerciera su opción y, como resultado de ello, todas quedaran plenamente conformes.

No creo que sea ese el caso, porque los trabajadores están asistiendo a esta comisión y han estado realizando múltiples gestiones, lo cual es muy incómodo. Nunca he conversado con los trabajadores, pero sé que muchos de ellos no han recibido ni un peso y, no obstante, sus necesidades siguen plenamente vigentes. Usted lo sabe perfectamente.

No se trata de decir "¿Sabe qué más?, me importa un pepino Masvida o lo que pasó, porque ya arregló su problema. Masvida ya no existe, llegó Óptima y pagó las multas". Sería fácil preguntar "¿De qué monto es la multa? ¿De 300 millones?" Y enseguida pagar esa cantidad y dar por concluido el problema, pero no nos podemos quedar con eso.

Señor Presidente, no estoy criticando al director nacional del Trabajo, estoy diciendo lo que pienso. Creo que en este caso se debería hacer una mediación, trabajar con ellos y que queden trabajando. Eso es lo que debemos hacer. No veo la razón de que no sigan trabajando o que no se les respete su anterior situación laboral, porque actualmente existen difíciles condiciones para encontrar trabajo y, en consecuencia, se los van a "cazuelear" uno a uno. De tal modo, se van a ver ante la alternativa de aceptar el finiquito o las nuevas condiciones de trabajo, bajo amenaza de despido en caso de denunciar prácticas antisindicales.

Entonces, se debe pagar a los trabajadores, llegar a un acuerdo y terminar con este problema, porque ya lleva cerca de cuatro o cinco meses y la verdad es que no pueden aguantar mucho más.

Las leyes están hechas para respetarlas, no para evadirlas; en consecuencia, creo que esta gente ha

actuado mal. Si ven una ventanilla que les permita incumplir la ley, estas personas van a actuar como las lauchas, que meten la cabeza y luego pasan el cuerpo entero para el otro lado. En consecuencia, hay que pararlos antes de que metan la cabeza; creo que esa es la función que debemos cumplir ahora.

Mi preocupación no radica en la empresa, porque su situación ya se arregló, con pesos más o pesos menos. Como dijo la diputada Rubilar, los ejecutivos sabían de antemano que la empresa estaba quebrada y que iban a seguir el juicio. No lo dijo aquí porque a lo mejor le dio vergüenza. Cada vez que hablábamos del tema –usted pudo comprobarlo, Presidenta- respondían con evasivas, como que les daba vergüenza decir que les interesaba el problema de los grandes, no el de los trabajadores.

Considero que eso es vergonzoso, y perdóneme que se lo diga. Lo digo con palabras simples.

Por lo tanto, la única solución es que la empresa se siente cara a cara con los trabajadores y les diga con exactitud lo que puede ofrecerles, en lugar de darles falsas esperanzas. De otra forma, podemos seguir mucho más tiempo en lo mismo, sin llegar a una solución.

Arreglemos a los trabajadores y sigamos con el caso.

Aquí tenemos a los principales afectados, porque la isapre era de los médicos.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Tiene la palabra el diputado Juan Luis Castro.

El señor **CASTRO**.- Señora Presidenta, han transcurrido aproximadamente seis meses desde que estalló a la arena pública este conflicto y creo que durante estos meses hemos llegado a la convicción de que los anteriores ejecutivos de Masvida cometieron delitos, antecedentes que actualmente están en poder del Ministerio Público.

Una parte no menor del directorio, que integraba no solamente el señor Santander, sino también otros médicos

que se declaraban ignorantes de las transacciones, hicieron esa operación de venta y empaquetaron en ella a los usuarios y a los trabajadores.

Las personas que asisten hoy a la sesión constituyen la fuerza de venta, son quienes deben convencer a los usuarios de que la isapre no murió ni quedó agónica, sino que se transformó en otra cosa que va a captar nuevos clientes y tendrá prosperidad. Ellos son quienes deben vender los planes y resolver las dudas de todas las personas que estaban afiliadas a Masvida. Reciben instrucciones para retener a quienes quieren irse de Masvida, no sobre la base de engaño, sino de explicarles sus beneficios.

No obstante, estos mismos trabajadores han sido abusados en sus derechos laborales. Según pude ver en la filial de la Sexta Región, se ratificó en el cargo a los gerentes y ellos se dedicaron a abusar de la gente, poniéndolos ante la disyuntiva de aceptar condiciones draconianas o irse de la empresa.

Existe mucho temor, y quienes han logrado resistir y han hecho las denuncias respectivas ante la justicia, o no han firmado finiquito, están hoy en el limbo, sin sueldo, sin derechos laborales, no sé si sin pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, porque entiendo que si el caso ya avanzó hasta los tribunales laborales…

Un señor **DIPUTADO**.- No puede.

El señor **CASTRO**.- Yo sé que no puede, pero significa que el enfermo está más grave. Cuando uno, como médico, dice que tal o cual paciente está en la UTI, significa que está peor, no que esté mejor.

Entonces, debemos aplicar todo el aparato del Estado para mejorar los casos que están peor, como los que están reflejados acá.

El director del Trabajo habló de aproximadamente 240 casos de Masvida y otros 48 de Óptima, si mal no entendí.

Mi opinión es que estamos frente a una situación abusiva. En el caso de esta isapre, nadie quiere dar la cara y todo parece raro.

Es extraño todo lo que pasó aquí. Los médicos ya están enajenados, sus acciones ya no valen nada, eso pasó a otras manos, pero es una operación comercial. Sin embargo, como Cámara de Diputados, tenemos el deber de buscar, desde nuestro ángulo, todas las maneras de que en este caso…

Trabajadores, si el día de mañana llega un usuario a reclamar, con mayor razón, sobre sus planes de salud, pero creo que no podemos dejar esto solo en el carácter general.

Sé que hay limitaciones legales, pero solicito que para la Sexta Región, para Valparaíso, para Santiago y para otras regiones, haya más voluntad política para intervenir en los casos de gente como la que está acá, que lleva tres meses o más sin sueldo.

Un señor **DIPUTADO**.- Cuatro.

El señor **CASTRO**.- Eso debe ser recogido, porque ellos me han dicho que han pedido audiencia, que han pedido ser recibidos, pero al parecer no se ha accedido a ello. Entonces, es muy importante tratar eso acá.

Percibo que ellos tienen expectativas de que solucionemos esto con drasticidad, porque hay señores que no quieren decir la verdad sobre lo que está pasando y están cortando gente por abajo. Y eso es lo que trae acá a los trabajadores.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Por eso invitamos a la ministra y al director, porque nos dimos cuenta de la preocupación que han manifestado todos los integrantes de esta comisión.

Dejaré planteada una pregunta para el director nacional del Trabajo. ¿Ha tenido contacto con el interventor?

Tiene la palabra el diputado Marcos Espinosa.

El señor **ESPINOSA** (don Marcos).- Señora Presidenta, saludo por su intermedio a la ministra del Trabajo y al director nacional del Trabajo.

En su exposición, el director nacional del Trabajo dijo que tiene relativamente claro el número de personas incorporadas en los segmentos de los que nos habla. En el primero de ellos están aquellos trabajadores que sí acogieron el finiquito, los que imagino fueron debidamente indemnizados.

-Hablan varios diputados a la vez.

La señora **KRAUSS**, doña Alejandra (Ministra del Trabajo y Previsión Social).- Señor Presidente, hay finiquito, pero no indemnización, porque se reconoce los años de servicio, la antigüedad.

El señor **ESPINOSA** (don Marcos).- Pero ¿ningún trabajador ha firmado un finiquito?

El señor **MELIS**.- Señor Presidente, según la información que entregó el gerente general al interventor el 1 de junio, 1.364 trabajadores aceptaron el contrato de trabajo ofrecido por Nueva Masvida.

El señor **CASTRO**.- ¿A nivel nacional?

El señor **MELIS**.- Así es, señor diputado.

Una de las cosas que hacemos en esta segunda etapa es chequear esa cifra, porque a la Dirección del Trabajo no le consta. De hecho, hemos citado a la empresa y les hemos cursado dos multas, por inasistencia y por no presentar la documentación respectiva.

En relación con eso, quiero hacer una precisión. Lo que he dicho se debe a que en la Dirección del Trabajo entendemos que ha habido una infracción laboral gravísima de parte de la empresa, razón por la que hemos aplicado multas de aproximadamente 132 millones de pesos en un caso y de 33 millones de pesos en otro.

Por otra parte, quiero señalar, y no tengo ningún problema en decirlo, que desconozco las solicitudes de

audiencia que pudiese haber rechazado personalmente; las desconozco. En todo caso, no tengo ningún problema en llevar a cabo una eventual reunión con todos los dirigentes sindicales y con los directores regionales concernidos para ver cómo se enriela la situación. No hay ningún problema en ese sentido, y nos sirve avanzar desde el punto de vista de la centralización.

Ahora bien, algo que conversé con ellos, en su momento, fue que reconozco que cuando se hace una fiscalización dispersa tiene el problema de la uniformidad de criterios, ya que en una inspección puedo resolver A y en otra B, y la única forma que tengo de hacerme cargo de aquello es centralizar la fiscalización. Pero quiero insistir en que no se trata de que avalemos lo que hizo la empresa, la que derechamente está en situación de incumplimiento laboral.

Por otro lado, hay un problema de expectativas que tiene que ver con las competencias de la Dirección del Trabajo. Es decir, si constato una infracción laboral, porque no se ha pagado lo debido, no se ha otorgado el trabajo convenido ni se han pagado las remuneraciones, mi herramienta es la multa, no tengo otra. La facultad de imperio corresponde a un tribunal. Lamentablemente es así, y lo digo claramente para no crear ningún tipo de falsas expectativas.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Tiene la palabra la ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss.

La señora **KRAUSS**, doña Alejandra (Ministra del Trabajo y Previsión Social).- Señora Presidenta, en relación con la consulta del diputado Marcos Espinosa, quiero precisar, dado que es importante, primero, que del total de 1.364 trabajadores con contrato vigente al 30 de abril con Isapre Masvida, tal como señaló el director Nacional de

la Dirección del Trabajo, 1.208 suscribieron finiquito y celebraron nuevo contrato de trabajo, fórmula que no necesariamente supone el pago de indemnización por años de servicios. ¿Por qué razón? Porque de acuerdo con los términos del convenio y de la información que se nos proporcionó, se reconoció los años de servicio a cada uno de los 1.208 trabajadores, lo que es una fórmula y una posibilidad que contempla nuestra legislación. Por eso se habla de que habiendo sido finiquitados no recibieron indemnización por años de servicio, y nos pareció importante precisar los segmentos de los distintos grupos de trabajadores respecto de los cuales no puede la Dirección del Trabajo –o el ministerio del Trabajo, porque no está dentro de sus facultades- referirse a eso, salvo que se presentaran las acciones o porque se vieron afectados en determinadas circunstancia, tal cual como se refirió el director nacional.

Por otro lado, también es importante precisar que quienes recurrieron a los tribunales de justicia y por las materias que fueron sometidas a dichos tribunales, nosotros, por mandato constitucional –ese es el nivel-, necesariamente nos debemos abstener, sin perjuicio de las acciones de mediación que por voluntad las partes estuvieron dispuesta a recurrir.

Quiero ser muy precisa, para no generar expectativas en los dirigentes ni en los trabajadores, que por mandato legal no nos podemos exceder de un marco jurídico. Quien se pronunciara respecto de acciones que afectarían en principio a 128 trabajadores, no podemos realizar acciones legales y tampoco uno puede pedir a los trabajadores que se desistieran, porque en materia laboral caduca el derecho.

Entonces, no es una materia respecto de la cual pudiéramos afectar derechos de los trabajadores de distinta naturaleza. Quiero ser muy precisa en ese

sentido, sin perjuicio de reiterar la voluntad para intentar solucionar el problema que los afecta. Por eso, estimamos que respecto de aquellos trabajadores que no han suscrito el finiquito ni interpuesto acciones en tribunales y que digan relación con la materia, estimamos importantísimo lo que señaló el director del Trabajo respecto de la dictación de este dictamen que uniforma un criterio a nivel nacional sobre el principio de continuidad. ¿Qué significa eso en los hechos? Que todos los trabajadores, los eventuales 119 trabajadores, si no han interpuesto acciones en los tribunales, debiera respetárseles todas y cada una de sus condiciones y cláusulas del contrato de trabajo vigente.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Tiene la palabra el diputado señor Marcos Espinosa.

El señor **ESPINOSA** (don Marcos).- Señora Presidenta, quiero entender un poco esto, porque me da la impresión de que los trabajadores que deciden judicializar su situación laboral quedan en una condición prácticamente de indefensión, porque no pueden insistir ante el tribunal del trabajo para que de manera más coercitiva, si se quiere, puedan recibir las remuneraciones y todo lo asociado a ellas.

Los trabajadores nos explicaron que el sistema de bonos que tenían era bastante perverso -lo señalo como una manera de entender cómo se construía su sueldo-, porque los obligan o invitaban a vender contratos con renuncia de excedentes, y en la medida que acumulaban más ventas de esos contratos que iban dirigidos a los segmentos juveniles, es lo que imagino, obtenían una comisión un poco más importante.

Entonces -para entender lo que nos están diciendo-, si hoy un trabajador decide introducir una demanda en los tribunales para hacer efectiva una situación de no cancelación de sus remuneraciones por tres, cuatro, cinco

o seis meses, automáticamente pierde la opción de hacer esa tramitación por la Dirección del Trabajo.

Por lo tanto, ¿cuál es la opción que tienen los trabajadores de hacer efectivo el pago de sus remuneraciones? Lo consulto porque entiendo muy bien la posición de ellos, a quienes no sirve que la dirección aplique multas, que están dentro del ámbito de sus atribuciones y es lo que corresponde de acuerdo con la ley, ya que su situación no cambia por la aplicación de más o menos multas. No sé si me explico.

Entonces, cuál es la salida que tienen hoy ellos para que la empresa, el empleador, les pague lo que les debe.

El señor **MELIS**.- Señora Presidenta, lo que pasa es que el sistema de tutela –si uno quiere llamarlo de esa manera- está estructurado de forma progresiva. Primero viene la tutela administrativa, que está a cargo la Dirección del Trabajo, y escala a la tutela judicial cuando la tutela administrativa no tiene los resultados esperados por quien pretende la tutela. En sede administrativa, la herramienta que se tiene es la aplicación de la multa, y en sede judicial lo que se tiene es la posibilidad de que el tribunal obligue al empleador, incluso si hay remuneraciones que se adeudan y no se pagan voluntariamente, procede un juicio ejecutivo, se hace un remate y se cobran los dineros. Ahora, este proceso toma tiempo, pero es la lógica de escalada de tutela.

El señor **DEL RÍO**.- Señora Presidenta, respecto de lo que señala el director, un contrato de trabajo sobre el cual se declara el principio de continuidad, es decir, que el cambio de cualquier forma en la propiedad, tenencia o posesión de la empresa no afecta los derechos de los trabajadores que están suscritos en un contrato de trabajo; de lo contrario, sería muy fácil cambiar el RUT, cambiar la razón social y desconocer las obligaciones laborales.

La norma del artículo 4 es una norma de protección, que en este caso ampara a los trabajadores. El incumplimiento de esa norma implica revisar un contrato de trabajo que genera obligaciones de hacer, de pagar y de no hacer. El incumplimiento de esas obligaciones las constata la Dirección del Trabajo, y si verifica tal incumplimiento, se multa al empleador. Pero la obligación perentoria para hacer efectivas esas obligaciones, es decir, que el empleador deba, en un plazo equis, otorgar el trabajo convenido, dar acceso a los trabajadores a la empresa, etcétera, es resorte de una decisión judicial que, tal como lo señaló el director, es el escalón siguiente al de la multa administrativa, y es el tribunal quien puede verificar todas las obligaciones del contrato y hacerlas cumplir efectiva y forzosamente.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Tiene la palabra la diputada Karla Rubilar.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Señora Presidenta, en primer lugar, quiero hacer algunas consultas respecto de los trabajadores de Nueva Masvida, Masvida, Óptima, Consalud y otros temas generales.

Respecto de Nueva Masvida, la ministra y el director hacen diferencias de estatus entre trabajadores: unos, los que –entre comillas- llegaron a acuerdo, que sería la gran mayoría. A propósito, ¿ustedes tienen el convenio de Nexus con Nueva Masvida para adquirir la cartera? Si lo tienen, les solicito que nos dejen una copia del convenio. Asimismo, me gustaría que nos pudieran leer la parte que tiene que ver con los trabajadores, porque entendemos que hay un 2 por ciento que supuestamente no estaba cubierto en este proceso, y que esos corresponderían a ejecutivos; bajo ningún parámetro serían trabajadores, sino que corresponden al nivel más alto. Por lo tanto, quiero que nos lean exactamente qué señala el convenio en materia de trabajadores.

Entendemos, por la intervención del director del Trabajo y del asesor que lo acompaña, que dada esta norma de protección, bajo ningún parámetro el nuevo contrato que firman los trabajadores –pensando que no hubo coacción, aún sabiendo que existen denuncias al respecto-, puede modificar las condiciones iniciales.

El señor **MELIS**.- No necesariamente.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Ustedes me están diciendo que los trabajadores, al ser contratados por la nueva empresa, pueden no necesariamente tener las mismas condiciones que tenían en Masvida.

El señor **MELIS**.- No necesariamente

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Quiero que quede establecido en la Comisión que nuestros invitados afirman que el nuevo contrato con Masvida no necesariamente tiene que tener las mismas condiciones del contrato anterior. Es decir, que estarían validando que los nuevos contratos tengan remuneraciones más bajas y condiciones inferiores al contrato anterior.

Para los que firmaron nuevos contratos, la ministra nos señala que firmaron finiquitos, más allá de que no les hayan pagado indemnización, porque les habrían respetado los años de servicio, y esa es una atribución que está en la ley. Eso es lo que entendí de la exposición de la ministra.

Quiero informales, por su intermedio, señora Presidenta, que los trabajadores dicen que ninguno de los 1.300 trabajadores ha firmado finiquitos. ¿Cómo es posible que se firmen contratos sin haber firmado finiquitos? ¿Es posible? ¿La ley permite que se puedan firmar nuevos contratos sin haber firmado los finiquitos y sin que no les hayan pagado? Lo consulto, porque entendí, de las palabras de la ministra, que los trabajadores habían firmado finiquito y que, posteriormente, firmaron el nuevo contrato, pero no les pagaron, porque de acuerdo

con el principio de continuidad les mantenían los años de servicio. Es decir, no les pagaron, pero igual habrían firmado el finiquito. Eso es lo que dijo la ministra. Pero quiero decir que ninguno de los 1.300 trabajadores firmó finiquitos, según las denuncias de los trabajadores.

Respecto de los que decidieron no firmar el nuevo contrato, que son los trabajadores que están aquí presentes, quiero preguntar a la ministra y al director, si estos trabajadores están impedidos de referirse al tema cuando está en proceso judicial, o sí se pueden hacerlo, toda vez que ya existen dos dictámenes de los 1° y 2° juzgados laborales de Santiago, que sentencian que tres trabajadores deben ser reincorporados inmediatamente, además de ordenar el pago completo de sus remuneraciones.

Reitero, quiero saber si estos trabajadores pueden referirse al tema, sobre todo cuando existen dos fallos sobre la materia.

También quiero preguntarle a la ministra si ha recibido denuncias de los trabajadores sobre esta materia, porque, de acuerdo con la información que tenemos, desde el primer día se les hizo llegar la situación al Ministerio del Trabajo, y que no habría ningún pronunciamiento ni respuesta por parte de esta Cartera a la situación de los trabajadores. Por tanto, quiero saber si eso es efectivo o no.

Respecto de la isapre Óptima, quiero hacer algunas consultas al director del Trabajo. Entiendo que esta isapre presentó el año pasado –entiendo que en noviembre- una denuncia por vulneración de derechos, y que en marzo de este año esto habría sido fallado en contra de los trabajadores, a pesar de una cantidad importante de antecedentes que denunciaban la obligación de vender planes con renuncia a excedentes, que es algo que está

prohibido, o la afiliación a un plan –entre comillas- colectivo, cuando cada uno tenía un plan único, y así una innumerable cantidad de situaciones.

También le quiero preguntar al director del Trabajo por una cantidad importante de denuncias por prácticas antisindicales y sus consecuentes multas. Quiero saber a quiénes se cursaron y cuándo, porque la cantidad de denuncias de los trabajadores por prácticas antisindicales es importante. En particular, hay una, a mi juicio, bastante compleja, y que es falsificación de firma, con las cuales se amenaza a los vendedores o se utiliza eso para echarlos. Entiendo que este peritaje se hace a través de la misma isapre, es decir, si yo quiero despedir a un trabajador, digo que falsificó la firma de alguien para lograr el contrato. De esa manera logro despedirlo, pues, como isapre, hago yo mismo el peritaje y digo que la firma no corresponde. Es un procedimiento bastante especial, porque al final la isapre termina siendo juez y parte. La superintendencia no media en esta materia. Los trabajadores han denunciado que esto se ha ocupado como una práctica antisindical para perseguirles sus derechos.

En el caso de la isapre Óptima, al parecer, habría problemas graves en materia de contratos. Hoy, los trabajadores están con condiciones contractuales que no corresponden a sus trabajos en terreno. Entonces, quiero que el director también se refiera a esta situación general que tiene la industria. Es más, el superintendente hizo una amenaza velada, diciendo que iba a hacer llegar todos los antecedentes de cómo se comporta la fuerza de venta en esta materia, como diciéndonos: Si ustedes escuchan tanto a los trabajadores, nosotros le vamos a demostrar que son una suerte de delincuentes.

Por lo tanto, me gustaría que se refiera a la situación que los trabajadores han definido como una persecución y

una práctica antisindical, a las condiciones de los trabajadores de Óptima en materia de contratos y a la obligación de vender esos planes con renuncia a los excedentes, que ahora está siendo una práctica de Nueva Masvida.

En consecuencia, quiero que se refiera a la situación de las tres isapres.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Tiene la palabra el señor Melis.

El señor **MELIS**.- Señora Presidenta, no traje el convenio, pero lo puedo hacer llegar. Solo leí la parte que nos pareció más pertinente respecto de la figura que habían utilizado las empresas para producir el cambio, figura que, más allá de lo que declaren las empresas, no obsta a la conclusión a que arribamos respecto de la aplicación del principio de continuidad.

Efectivamente, en ese convenio hay algunas exclusiones; un tope de 2 por ciento que pueden excluir, en donde están gerentes, subgerentes, es decir, niveles de jefatura de las isapres. Pero, naturalmente, les haré llegar a la brevedad el texto completo del convenio. Además, está sirviendo de base para la preparación del dictamen.

Respecto de las condiciones contractuales del nuevo contrato, desde el punto de vista de la información que tenemos, cuando señalamos que habrían firmado un nuevo contrato, insistí en que es una información que tenía que chequear, porque a nosotros no nos consta, pues es información que tenemos de la comunicación del gerente general al administrador.

Dado el tenor del convenio, pareciera ser que para poder suscribir contratos se requiere el finiquito anterior, pero es una situación que debemos chequear.

Ahora, desde el punto de vista jurídico, quiero referirme a dos ámbitos de cuestiones.

En materia de finiquitos, es perfectamente posible suscribir un finiquito –no estoy hablando del deber ser, sino de lo que podría ser desde el punto de vista del marco legal- no pagándose indemnizaciones y la nueva empresa reconociendo antigüedad. Eso es perfectamente posible. De hecho, no es tan infrecuente en la práctica.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Pero deben firmar el finiquito.

El señor **MELIS**.- Por supuesto.

Ahora, si no se firma el finiquito, naturalmente, esa relación laboral está en el aire y, efectivamente, podríamos fiscalizar el cumplimiento de las condiciones laborales o el trabajador hacer un autodespido por incumplimiento de sus condiciones laborales. Obviamente, así no hay finiquito.

Respecto del nuevo contrato, entendemos que tiene condiciones menores que las que tenía la antigua relación laboral, el antiguo contrato. Jurídicamente, no existen inconvenientes en firmar un nuevo contrato con condiciones menores. Obviamente, uno puede entender razonablemente que no es lo habitual, no es lo razonable, nadie normalmente pacta disminución de beneficios; pero, desde el punto de vista legal, el único límite que existe es el mínimo legal. Por ejemplo, en materia remuneracional, el único límite que nos permitiría actuar es que se pacte un ingreso inferior al mínimo mensual.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Tiene la palabra la diputada Rubilar.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- En estricto rigor, eso significa que, cuando doy continuidad de giro y digo que los trabajadores pasan supuestamente con todos los beneficios, puede no ser así. La ley no ampara esa situación, pues permite traspasar a los trabajadores, que no los finiquiten con dinero -no hablo de la firma- y que

los contraten por menos de lo que ganaban. ¿La ley permite esa situación?

El señor **MELIS**.- Yo diferenciaría dos supuestos distintos. Uno, que si se celebra un nuevo contrato, es una relación laboral distinta de la anterior, haya o no existido finiquito de por medio, porque nada impide que yo me emplee con dos, tres o cuatro empleadores a la vez.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Pero estamos hablando del mismo empleador.

El señor **MELIS**.- Está bien, pero jurídicamente son razones sociales distintas. Por lo tanto, si es un nuevo contrato, naturalmente, no existe la obligación legal de mantener las mismas condiciones. ¿Cuándo operan las mismas condiciones? Cuando tiene lugar la aplicación del principio de continuidad, porque el requisito *sine qua non* para que se aplique ese principio es que no exista finiquito ni nuevo contrato. No hay necesidad de un nuevo contrato, se mantiene el mismo con las mismas condiciones. Por lo tanto, depende del supuesto en que se está.

En materia de los fallos que existen, dado que hay 29 demandas, con seguridad, algunos fallos pueden haber salido. Naturalmente, les corresponde hacerlos cumplir a los tribunales de justicia. Cuando hay un fallo que ordena el pago de prestaciones, en este caso, la suscripción del contrato de trabajo o la actualización de la razón social si operó el principio de continuidad, el tribunal debe ordenar el cumplimiento de ese fallo, salvo que ordene a la Dirección del Trabajo hacer alguna actuación en relación con ese tema, pero el tribunal, por la vía ejecutiva y de cumplimiento del fallo, debe hacerlo cumplir.

En el caso de Óptima, desconozco la denuncia que se señaló por prácticas antisindicales y por derechos fundamentales de noviembre. Naturalmente, lo puedo

averiguar y hacer llegar los antecedentes del caso concreto, porque desconozco el resultado y las razones. Insisto, puedo hacer llegar esa información a la comisión.

De todas maneras, haré llegar el detalle no solo de los juicios por prácticas antisindicales, sino las denuncias por prácticas antisindicales o derechos fundamentales en el caso específico de esas dos empresas y los resultados de cada una de esas denuncias.

Desde luego, lo que he informado aquí es que hay dos casos que tienen que ver con dirigentes sindicales en que se constataron indicios, se hicieron las denuncias correspondientes por la Dirección del Trabajo y que hoy está en tramitación un proceso judicial.

Efectivamente, tuve una reunión con la Federación de Trabajadores de las Isapres, donde había organizaciones de varias isapres. Ellos plantearon insistentemente los temas señalados, que tienen que ver con las denuncias falsas, etcétera. En esa oportunidad, les pedí que hiciéramos un tratamiento centralizado de las denuncias para poder tener el control de estas, y a renglón seguido se fijó una reunión con el jefe de inspección, que entiendo la tuvo con algunos de los sindicatos que asistieron, para enrielar la fiscalización y el curso de las denuncias en esas materias. Sin embargo, hay temas transversales en la industria de denuncias en relación con las acusaciones de firmas falsas y, según entiendo, producto de eso la superintendencia les caduca el código que les permite funcionar como sitio de ventas. Efectivamente, esa puede ser una materia de control.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Nos preocupa el plazo del dictamen.

El señor **MELIS**.- Esta semana.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Porque si mal no recuerdo, hace cuatro o cinco semanas, el

superintendente nos dijo que había hablado con usted y que se estaba viendo. Hoy, solo tenemos cifras e información que es enviada por el gerente general al interventor, pero necesitamos que la Dirección del Trabajo nos entregue mayor información para dar una respuesta a los trabajadores que están aquí. Necesitamos el dictamen que dijo que va a salir esta semana.

El señor **MELIS**.- Señora Presidenta, tengo la obligación de indicar que hay un ejercicio de la acción administrativa por parte de la Dirección del Trabajo, que ya hemos hecho en buena medida, y lo vamos a seguir haciendo; además, en una segunda fórmula más centralizada, de manera de tener mayor coerción y coacción sobre la empresa. Pero, lo que uno debe tener claro es que la empresa incumplió y la empresa no reconoce la relación laboral con los nuevos trabajadores. En consecuencia, más allá de la acción nuestra, probablemente el tema al final del día va a terminar en los tribunales.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Además, los trabajadores han dicho que a muchos de ellos se les obligó a firmar este contrato. Por lo tanto, ahí debió haber estado la Dirección del Trabajo, supervisando este hecho.

Por eso, le preguntaba si con el interventor han tenido alguna comunicación.

El señor **MELIS**.- No; con el interventor, ninguna.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Nos preocupa. ¿Qué pasa en el caso de que se cancele el registro de Masvida? ¿Qué pasaría con los trabajadores? Tenemos que anticiparnos a aquello.

Tiene la palabra la diputada señora Rubilar.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Señora Presidenta, por su intermedio, pido disculpas a nuestro invitado porque no logro entender una parte.

La cantidad de trabajadores que decide no firmar, ¿es porque el nuevo contrato tiene menos condiciones laborales de las que ya tenía?

Los que deciden firmar, con un poco de coacción entrecomillas, perdían menos, porque eran más administrativos, personas más nuevas, que no tenían tantos años, etcétera.

Entonces, lo que no logro entender es que, por su intermedio, se dice que en este convenio entre Nexus y Masvida se permite que un nuevo contrato tenga menos condiciones que las que se tenían anteriormente. Eso se está diciendo. De una u otra forma, eso significa que los trabajadores tienen que aceptar esas menores condiciones o demandar para un finiquito. ¿Eso es? Esa es mi pregunta, porque lo que se vino a decir en su momento por parte de la Superintendencia, es que exceptuándose ese 2 por ciento, todos los trabajadores que pasaban a Nueva Masvida iban a mantener sus condiciones laborales. Y que ese era el acuerdo que se hizo en ese momento, visado por la Superintendencia; nunca se dijo que la ley ampara para que se pueda hacer otro contrato. No. La negociación, que fue visada por la Superintendencia, garantizaba que todos los trabajadores, excepto ese 2 por ciento, pasarían a ser trabajadores de Nueva Masvida, con las mismas condiciones laborales.

Entonces, si se dice que legalmente se puede, gracias al convenio, la pregunta es se mintió. ¿No fue eso entonces lo que negoció Nexus con Masvida, con la forma de visar de la Superintendencia? Eso es fundamental, porque no es lo que se nos informó. Hoy me "desayuno", por su intermedio, señora Presidenta, porque el acuerdo no garantiza el traspaso de los trabajadores en las mismas condiciones laborales, y que la empresa está en todo su derecho de haber presentado un contrato de menores condiciones laborales a los trabajadores.

Sí efectivamente lo que se plantea es así, y los trabajadores que no firmaron un acuerdo tienen que demandar para que los finiquiten, los tiene que finiquitar Masvida, no Nueva Masvida. Pero Masvida no tiene plata; las garantías no alcanzan. Los 27.000 millones de Nexus están para los acreedores valistas. ¿De dónde van a sacar más plata para que los finiquiten cuando ganen, porque ya están ganando? ¿De dónde van a sacar la plata si la plata no está? ¿Quién responde por eso?

La señora **ALVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Tiene la palabra el diputado señor Juan Luis Castro.

El señor **CASTRO**.- Señora Presidenta, muy breve, y siguiendo en la línea de la diputada Karla Rubilar, creo que todos estos abusos los está cometiendo el representante legal de la antigua Masvida, quien no es ni más ni menos que el interventor. O sea, es un agente del Estado quien ha permitido, por acción u omisión, esta situación de abuso laboral que estamos describiendo. Porque si todos nosotros dijéramos que es un privado y él actúa como privado, esto está todavía intervenido, y está intervenido por el señor Robert Rivas, respecto de quien pido, señora Presidenta, que sea citado urgentemente. ¿Por qué no podemos citarlo? Es un agente del Estado.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Lo hemos estado invitando; lo vamos a volver a invitar para la próxima sesión.

El señor **CASTRO**.- Es un funcionario de denominación pública. Quiero que esto se aclare.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- La vez pasada se ha aclarado. No lo podemos citar.

Sumándome a lo planteado por las señoras diputados y señores diputados, el superintendente nos dijo que todos los trabajadores pasaban en las mismas condiciones, y que la Dirección del Trabajo iba a verificar que así sea.

Sin duda, puede hacerse esta otra figura, de finiquitar y suscribir un nuevo contrato. Pero no eran esas las condiciones que nos informaron aquí, y que se habían acordado para hacer el traspaso. Así es que ahí también nos queda esa inquietud.

El señor **MELIS**.- Señora Presidenta, lo que pasa es que, desde el punto de vista del convenio, es un convenio entre privados, y puede decir lo que quiera señalar.

En mi minuta, no me refiero a las condiciones contractuales específicas, sino que el único acápite que señala tiene que ver con el pago de indemnización y con el reconocimiento de la antigüedad. Por lo tanto, el no pago de indemnizaciones, pero podemos ver si en el convenio se establecieron o no condiciones contractuales mínimas a respetar en ese traspaso. No lo sé en este momento.

Lo que sí sé es que, en la práctica, en los casos que hemos verificado, las condiciones son menores. Eso lo sé.

En consecuencia, desde el punto de vista de la actuación nuestra, se lo voy a exponer en estos términos: ¿es posible que un trabajador que gana 800 mil pesos por la razón que sea, coartado o no coartado, se pacte un anexo de contrato a rebajarse a 500 mil pesos? Eso es perfectamente posible; no es razonable, no es lo que debería pasar, pero jurídicamente es perfectamente posible. Por lo tanto, desde el punto de vista de la actuación del Dirección del Trabajo, no tengo herramientas para cuestionarlo. Mi único límite sería que se pactara por debajo del ingreso mínimo mensual.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Aunque el convenio diga algo diferente.

El señor **MELIS**.- Lo que pasa es que el convenio es entre privados; no es un convenio con los trabajadores, quienes no participan de ese convenio. Es un anexo entre empresas y, eventualmente, uno podría, si es que se hubiesen

especificado condiciones contractuales mínimas a contener en ese contrato y que no se cumplen, tener alguna arista para decir que hay un incumplimiento contractual por parte de la isapre al no respetar esas condiciones pactadas. Pero habría que verificar si en el convenio está.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Señores diputados, quiero tomar el acuerdo para que en la próxima sesión venga el superintendente.

Además, quiero leer una respuesta del señor Robert Rivas, quien dice que está analizando poder venir -no tiene fecha todavía- en julio. No lo podemos citar, sino solo invitarlo.

Tiene la palabra la diputada señora Karla Rubilar.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Señora Presidenta, quiero solicitar, dado que las Clínicas de Chile han pedido venir, si podemos citar a una sesión el día lunes para escuchar a las clínicas y en un día martes al superintendente.

-Hablan varios señores diputados y señoras diputadas a la vez.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- ¿Habría acuerdo para invitar a la próxima sesión al superintendente?

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- No. Pido que vengan, primero, las Clínicas de Chile y, después, el superintendente.

La señora **ÁLVAREZ**, doña Jenny (Presidenta).- Diputada, usted acaba de hacer un escándalo porque el superintendente no vino hoy.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Estoy pidiendo dos sesiones tal cual pedí esta semana, Presidenta. Usted no quiso. Puede citar para el jueves o el lunes.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- Diputada, no sé si vio las noticias, pero soy de Chiloé y en esa zona estaban

todos los caminos cerrados. Por tanto, no pude ir a mi casa a saludar a mi padre en su día y tuve que volver.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Entonces, le pedí para el jueves.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- Pregunte si alguien va a venir el jueves. No puede venir el jueves a las nueve de la mañana.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- No puedo creer que diga que los diputados no pueden venir a trabajar.

El señor **ESPINOSA** (don Marcos).- No puedo el jueves.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- Ve, ya hay alguien con compromiso.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Le estoy pidiendo el día lunes.

El señor **CASTRO**.- Lunes y martes.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- ¡Un momento! No voy a citar una sesión a la que no puedan venir los diputados. Además, usted diputado no es parte de esta comisión. Si quiere puede venir a reemplazar a alguien.

El señor **CASTRO**.- No puedo, estoy impedido.

El señor **PÉREZ** (don Leopoldo).- El lunes puedo, dependiendo de la hora. Ojalá en la mañana y hasta las dos de la tarde.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Yo a la hora que quieran. Tengo todo el día y me las arreglo para venir.

El señor **ESPINOSA** (don Marcos).- El lunes, solo puedo en la tarde.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- En la tarde entonces. No hay ningún problema.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- Voy a analizar el tema. Además, no siempre llego los lunes. Vengo del sur de Chile.

¿Habría acuerdo para citar al superintendente el martes 4 de julio?

Acordado.

Tiene la palabra la Secretaria.

La señor **SKOKNIC**, doña Ana María (Secretaria).- Para citar tiene hasta cuatro horas antes, y para invitar a una institución tiene algunos días.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- Voy a llamarla al final de la semana distrital.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- No. Al final de la semana distrital va a llamar para decir que no puede.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- ¿Por qué hace esa afirmación?

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- La experiencia dice eso.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- Hace más de treinta años que no había un temporal con nieve y quedé aislada. Entonces, no me diga que vengo a inventar cosas.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- La experiencia dice eso. No sé por qué no toma el acuerdo. Podrá suspender después si no puede venir, pero tome el acuerdo.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- ¿Habría acuerdo para prorrogar la sesión cinco minutos?

Acordado.

Tiene la palabra la ministra del Trabajo y Previsión Social, señor Alejandra Krauss.

La señora **KRAUSS**, doña Alejandra (ministra del Trabajo y Previsión Social).- Señora Presidenta, reafirmando lo que señalaba el director, es importante precisar que es un acuerdo entre privados que de no haberse suscrito, cualquiera que hayan sido las condiciones establecidas entre los privados, no era oponible respecto de derechos establecidos en los contratos de trabajo, en los contratos colectivos, respecto de los trabajadores, de no haberse suscrito nuevos contratos de trabajo y finiquitos. Y se habría aplicado, sin más trámite, el principio de continuidad contemplado en el inciso segundo del artículo 4, del Código del Trabajo. Eso habría significado, tal como se ha señalado, que las condiciones

de los contratos individuales y colectivos se hubieran mantenido exactamente igual.

La señora **RUBILAR** (doña Karla).- Entiendo que eso dice el convenio.

La señora **KRAUSS**, doña Alejandra (ministra del Trabajo y Previsión Social).- El director quedó en buscarlo.

El señor **CASTRO**.- Se dice, pero no se ha cumplido.

La señora **KRAUSS**, doña Alejandra (ministra del Trabajo y Previsión Social).- Claro. Sin perjuicio de ello, la libertad de cada trabajador, los acuerdos de voluntad... No hay que olvidar que esencialmente el contrato de trabajo es un contrato individual que regula las relaciones entre empleador y trabajador.

Lo que quiero señalar es que sin perjuicio del acuerdo entre los privados, respecto de la propiedad o los términos del convenio para adquirir Masvida, los trabajadores pueden pactar lo que estimen pertinente por las razones, tal como señalaba el director. Uno puede pactar con su empleador, sin jugar la posesión, la tenencia o la propiedad de la empresa, percibir una remuneración inferior.

Es importante precisarlo para efectos de regular el marco normativo, sin perjuicio que se va a revisar el convenio, como señaló el director.

Mientras intervenían los diputados solicité que revisaran si se me había solicitado audiencia.

De acuerdo con la información que me han proporcionado, no tengo solicitud de audiencia por parte de los dirigentes. Lo señalo porque me parece importante precisar el punto.

Tremendamente importante, y quizás por mi condición de abogada, en nuestra intervención no hemos validado, bajo ningún aspecto, lo que haya ocurrido con los trabajadores.

Por el contrario, la actuación de la Dirección del Trabajo, en el marco de sus facultades y dentro del ámbito de sus competencias, ha constatado infracciones que han vulnerado derechos de los trabajadores y se les ha aplicado la multa.

Por último, con ocasión de esta invitación, que agradezco, nos parece que cuando un organismo regulador conoce situaciones como las que ha enfrentado Masvida, no solo respecto de sus afiliados, que es un ámbito, sino también respecto de los trabajadores, se debiera facultar por ley a los organismos reguladores pertinentes, en este caso a la Dirección del Trabajo, para que incorpore cláusulas laborales en los convenios entre particulares, para que con las competencias definidas y en el ámbito de sus funciones no se permita la vulneración de derechos que el Estado ha estimado fundamentales respecto de los trabajadores. Eso es tremendamente importante y no está dentro de nuestro orden normativo.

Al menos, en el ámbito de los tratados internacionales, estamos incorporando cláusulas laborales para proteger los derechos de los trabajadores de nuestro país, cuando regulamos ciertos ámbitos y, particularmente, en los contratos internacionales.

Muchas gracias.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- Muchas gracias señora ministra.

Por haber cumplido con su objeto, se levanta la sesión.

-Se levantó la sesión a las 16.36 horas.

ALEJANDRO ZAMORA RODRÍGUEZ,
Redactor
Coordinador Taquígrafos Comisiones.