



## REFLEXIONES SOBRE EL MULTIRUT

### ESTABLECE UN NUEVO CONCEPTO DE EMPRESA *(Ley N° 20.760 - D.Oficial 09/07/2014)*

<b>N. ° de Boletín1:</b>	4456-13		
<b>Título:</b>	Establece un nuevo concepto de empresa		
<b>Fecha de Ingreso:</b>	5 de septiembre de 2006	<b>Iniciativa:</b>	Moción
<b>Cámara de Origen:</b>	Cámara de Diputados	<b>Tipo de Proyecto:</b>	Proyecto de Ley

#### Exposición de la iniciativa

Las indicaciones al proyecto de ley que regula el uso del Multirut, iniciadas por el actual Ejecutivo, tienen por objetivo modificar el Código de Trabajo (en lo sucesivo denominado CT) en sus artículos 3, 506 y 507 con el fin de defender y garantizar los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos.

El Multirut es definido como la práctica por la cual un mismo empleador crea varias empresas (con RUT distintos) para la organización y administración de sus negocios. Con la nueva regulación se pretende transparentar la forma en que se organizan jurídicamente las empresas en Chile, acabando con el uso abusivo que, sobre el concepto de Multirut, están realizando tanto Pymes como grandes empresas en el país.

Esto significa que las obligaciones derivadas de los derechos de los trabajadores pasarán a recaer sobre el empleador, y no sobre la empresa, como era la práctica usual en el pasado. Se pretende acabar así con la falsa contratación por distintas razones sociales. Por ello, la modificación del artículo 3 del CT establece que todas las empresas consideradas como un único empleador serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales emanadas de la ley, los contratos y los convenios. La posibilidad de poder identificar al empleador real tendrá una incidencia directa en el fortalecimiento de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, los cuales actualmente enfrentan ciertas limitaciones como son: la libertad sindical, la negociación colectiva, las gratificaciones (o mejor denominadas distribuciones de beneficios) y otros derechos individuales (contrato indefinido, feriados, pagos de indemnizaciones por años de servicio, sala cuna, etc.).

En lo relativo al derecho a sindicalización, se establece que los trabajadores de las empresas, consideradas como un único empleador, tendrán dos opciones: por un lado, podrán constituir uno o más sindicatos, o bien mantener sus organizaciones existentes, pudiendo negociar con

<sup>1</sup> Tramitación terminada: **Ley N° 20.760 (Diario Oficial del 09/07/2014)**



todas las empresas o con cada una de ellas por separado. Este derecho de opción para la negociación recaerá en los sindicatos y los trabajadores según el nuevo artículo 3 inciso 8 del CT.

Si existieran controversias a la hora de identificar al empleador real, serán los Tribunales de Justicia los encargados de conocer tales asuntos. El juez contará con un informe de la Dirección de Trabajo, así como con la facultad de solicitar cuantos informes considere necesarios para el caso. El no cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador acarreará multas de hasta 100 UTM cantidad que podrá verse triplicada si incurrieran en malas prácticas grandes empresas.

### **Reflexión sobre las implicancias del proyecto de ley**

El derecho que se ve involucrado en este proyecto de ley está relacionado con el trabajo decente, que según la OIT estaría caracterizado por "(i) la retribución justa por el trabajo realizado, (ii) habilitar a las personas para sobrellevar los costos asociados a la manutención de su vida, (iii) no debe poner en riesgo la salud y la vida, (iv) debe favorecer el aprendizaje, (v) asegurar el descanso, (vi) permitir la organización y (v) la libertad de trabajo" (OIT en Umbrales Sociales. 2013). En ese sentido el derecho en el trabajo correspondería a vivir esa experiencia en forma y contenido. Sin embargo, hoy el acceso a este derecho es desigual y existen trabajos, informales o precarios, que limitan el desarrollo humano y afectan negativamente aspectos como vivir una vida larga y saludable o el fortalecimiento del capital humano y social, entre otros. Chile presenta altos niveles de desigualdad en la distribución de ingresos (0,54 Índice de Gini, Casen 2011). Estudios internacionales muestran que la negociación colectiva favorece la disminución de estas desigualdades: "Mientras mayor es la cobertura y el grado de coordinación de la negociación, menor tiende a ser la desigualdad de ingresos en una sociedad"<sup>2</sup>.

También los estudios señalan que disminuye la dispersión y la brecha de los salarios de trabajadores calificados y no calificados. Además, mejora condiciones de bienestar laboral como la salud ocupacional<sup>3</sup>. Complementando lo anterior, según un estudio de Durán 2011, considerando 49 países, concluye que al "aumentar la cobertura de la negociación colectiva en 10 puntos porcentuales produce una mejora en el coeficiente de Gini en un 4,8%. Un aumento de 10 puntos porcentuales en la tasa de sindicalización provoca una mejora del coeficiente de Gini en un 4,3%. Se confirma que un aumento en el grado de centralización de la negociación colectiva mejora la distribución de ingresos en 7,1%". Por tanto podemos afirmar que: "la negociación colectiva de alta cobertura es una herramienta poderosa contra la desigualdad"<sup>4</sup>

Así mismo, existen opiniones que dan un paso más allá, abogando por la eliminación del Multirrut. Esta supresión del término permitiría concentrar la sindicalización y la negociación colectiva. Las

---

<sup>2</sup> Reinecke y Valenzuela, 2008. Chile: Distribución y Mercado del Trabajo: Un Vínculo Ineludible, pág. 19

Fuente: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/chile\\_impacto\\_mercado%20laboral\\_bienestar.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/chile_impacto_mercado%20laboral_bienestar.pdf)

<sup>3</sup> (Reinecke y Valenzuela. 2008 Chile: Distribución y Mercado del Trabajo: Un Vínculo Ineludible, pág. 19, pág. 19 Fuente: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/chile\\_impacto\\_mercado%20laboral\\_bienestar.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/chile_impacto_mercado%20laboral_bienestar.pdf)

<sup>4</sup> Fundación Sol, 2013. Negociación Colectiva de alta cobertura: una herramienta poderosa contra la desigualdad; 2013; Fuente: <http://ciperchile.cl/wp-content/uploads/Ideas-1-Salarios-y-Desigualdad-vf.pdf>



disposiciones legales que regulan el uso del Multirut no son suficientes para fortalecer plenamente la sindicalización, porque no elimina el reemplazo en caso de huelga. Es necesaria una mayor concentración de sindicato, generando negociaciones a niveles superiores (Fundación Sol, 2013.). La discusión sobre la malas prácticas en el uso del Multirut abre un amplio espacio de discusión sobre la importancia de la realización de cambios más profundos para fortalecer la negociación colectiva y favorecer a la disminución de brechas en la distribución de ingreso y mejorar en otros ámbitos de bienestar, tanto subjetivos como de salud ocupacional, entre otros.

Este proyecto de ley contribuiría al fortalecimiento de los aspectos que inciden en mantener un trabajo decente, permitiendo también al propio trabajador incidir, en un mayor grado, en el proceso de su propia experiencia laboral.

Desde la FSP, uno de los énfasis en que se centra la propuesta de la institución a través del documento Umbrales Sociales corresponde a la negociación colectiva como herramienta fundamental para combatir la desigualdad y los bajos niveles en relación a salarios, vinculada al fortalecimiento de la sindicalización y el derecho a huelga. La propuesta trata específicamente de modificar el Libro IV del Código del Trabajo, estableciendo que los actores laborales serán libres de “decidir el nivel en que van a llevar a cabo la negociación (nivel nacional, por rama, en empresas, etc.)” (Resumen ejecutivo Umbrales Sociales. 2013. Pág.75); el sindicato será la organización titular para realizar la negociación colectiva y la eliminación de la posibilidad de reemplazar a los trabajadores en huelga.

### **Voces disidentes**

Diversos actores han manifestado críticas al proyecto a lo largo de toda su tramitación. Estas fundamentaciones son vastas y engloban temas como el bloqueo de la negociación colectiva en caso de juicio, la judicialización exclusiva en detrimento de la Dirección del Trabajo o la intromisión estatal en el mundo empresarial, entre otras. Académicos, abogados y expertos en la materia manifiestan que los cambios son más ruidosos que sustantivos.

El diputado Giorgio Jackson declaró que no se está modificando el concepto de empresa y que se “bloquean las negociaciones colectivas durante un juicio que puede durar años, limitando la posibilidad de que los trabajadores negocien en grupo mejoras de sus condiciones laborales. Nuestro Estado tiene un compromiso internacional con promover la sindicalización y la negociación colectiva, en base a los convenios 87 y 98 de la OIT y con esta reforma claramente no los está honrando”<sup>5</sup>.

Así mismo, Raúl Campusano, presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo, en una entrevista a Radio Universidad de Chile aseguró que el proyecto no considera a los

---

<sup>5</sup> Fuente: <http://radio.uchile.cl/2014/07/04/promulgan-ley-que-regula-multirut>



trabajadores que no están sindicalizados y el fraude se da respecto del término de la identidad del empleador, y no de todas las normas<sup>6</sup>.

En este sentido, Claudio Palavecino, Profesor Derecho del Trabajo U. de Chile compartió sus opiniones al respecto en La Tercera: *"Lo inquietante de todo esto es la legitimación de la intromisión estatal en la organización empresarial. El espaldarazo legal al llamado 'juez empresario', esto es, un juez que reemplaza al empresario en sus decisiones"*<sup>7</sup>.

Se suma a las voces en contra de la nueva ley, el Presidente de la Confederación General de Trabajadores de Chile, Manuel Ahumada Lillo, quien también realizó declaraciones en la prensa escrita, como recoge El Ciudadano. Ahumada expone que la baja sindicalización y la negociación colectiva no son producto del Multirut y que la nueva ley supondrá más trabas que avances al respecto<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Fuente: <http://radio.uchile.cl/2014/07/04/promulgan-ley-que-regula-multirut>

<sup>7</sup> Fuente: <http://diario.latercera.com/2014/07/03/01/contenido/opinion/11-167839-9-la-ley-multirut.shtml>

<sup>8</sup> Fuente: <http://www.humanistas.cl/el-multirut-columna-de-manuel-ahumada-presidente-de-c-g-t-chile/>