

LIBERTAD Y DESARROLLO

TEMAS PÚBLICOS

www.lyd.org

Nº 1.158

16 de mayo 2014

¿FIN DEL MULTI RUT?

- La subdivisión de la empresa en varias razones sociales responde en la mayoría de los casos a razones y motivos de eficiencia productiva, y no de abuso laboral.
- La ley que finalmente se apruebe debe poder discriminar en forma apropiada entre situaciones de abuso de derechos laborales y las que no lo son.
- Esta ley no debe perseguir como objetivo una ampliación artificial del poder negociador de sindicatos, ya que afectaría la libertad de emprender.

MAS INFORMACIÓN

http://www.lyd.com/wp-content/files_mf/tp1013multi_rutlml.pdf

Como parte de su agenda laboral y cumpliendo un compromiso del programa, a fines de abril el Gobierno envió una indicación al proyecto que modifica el concepto de empresa, cuyo objetivo es acabar con el llamado “abuso del Multi-Rut”. Este último consiste en una división artificial de la empresa en varias razones sociales o RUTs con el objetivo de eludir derechos laborales, en concreto la formación de sindicatos y el pago de la sala cuna. El mensaje de la indicación del Ejecutivo plantea que esta subdivisión artificial afecta además el pago de gratificaciones¹ y el feriado legal, sin embargo, son muy poco claros los daños en estos casos.

A pesar de que podría existir un consenso amplio en la necesidad de evitar la subdivisión fraudulenta de la empresa, la discusión no es simple, por dos razones. La primera es que pueden existir numerosas razones para que un mismo dueño mantenga sus empresas en forma separada, por lo que la legislación que se apruebe debe finalmente separar “la paja del trigo”, lo que es bastante difícil. Una segunda razón es el riesgo que los dirigentes sindicales estén buscando -con este proyecto- un objetivo que lo supera, cual es aumentar su poder negociador, a través de establecer grupos de trabajadores lo más numerosos posible. Ello podría explicar que se hayan manifestado en contra de una iniciativa cuyo fin es delimitar las situaciones de abuso.

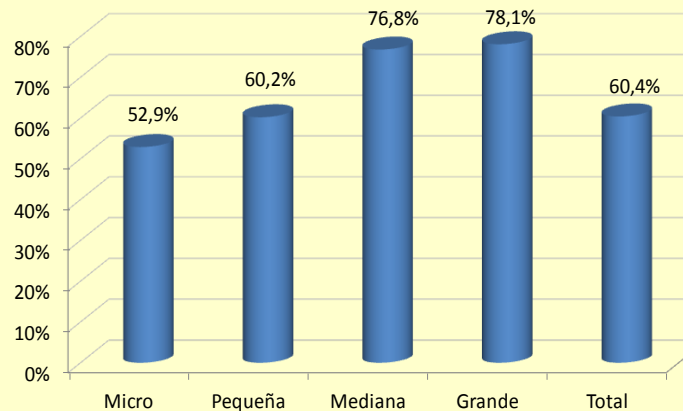
En la gran mayoría de los casos esta situación no tiene que ver con el abuso de derechos laborales, sino con razones de eficiencia productiva, de negocios no relacionados, de diversificación de riesgos u otros.

El Gobierno debería denegar estas presiones, ya que no es este el camino apropiado para fortalecer los sindicatos y la negociación colectiva.

Como punto de partida, es una realidad absolutamente mayoritaria en Chile el que los empresarios tengan más de una empresa, situación que no sólo es efectiva para las grandes empresas, sino que se da en forma pareja en todos los tamaños de firmas, como muestra el Gráfico N° 1, con datos de la Encuesta Laboral (ENCLA) 2011.

60% DE EMPLEADORES SON DUEÑOS DE MÁS DE UNA EMPRESA

Gráfico N° 1: Proporción de empleadores propietarios de otras empresas



Fuente: ENCLA 2011.

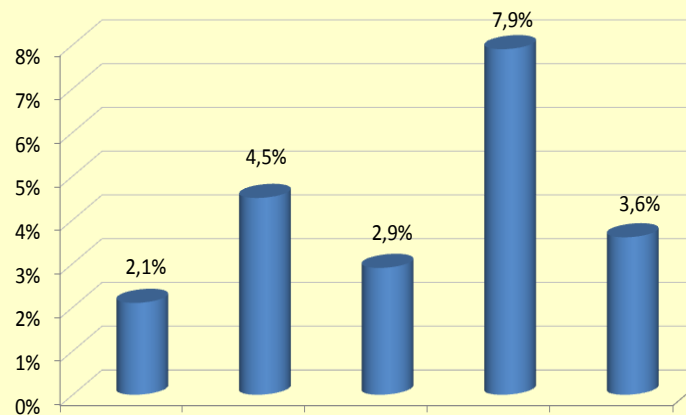
En la gran mayoría de los casos esta situación no tiene que ver con el abuso de derechos laborales, sino con razones de eficiencia productiva, de negocios no relacionados, de diversificación de riesgos u otros.

La encuesta ENCLA pregunta directamente a los empleadores si utilizan Multi-Rut, y aunque no es clara la interpretación que hacen éstos de la pregunta, en este caso los porcentajes que responden afirmativamente se reducen en forma muy significativa (ver Gráfico N° 2).

3,6% DE LAS EMPRESAS OPERAN CON MÁS DE UN RUT

La proporción de empleadores que tienen más de una empresa es significativamente superior a la de empresas que dicen operar con más de un RUT, siendo esto efectivo para diferentes tamaños de empresas.

Gráfico N° 2: Proporción de empresas que operan con más de un RUT



Fuente: ENCLA 2011.

OBJETIVO DEL PROYECTO DE LEY

La siguiente frase, extraída de una columna de la economista Andrea Repetto de marzo pasado, resume en buena forma lo que debe cumplir el proyecto de Multi Rut: *“En la práctica hay que revisar cada caso en función de sus particularidades. Ello, porque se requiere determinar cuál es la realidad productiva y laboral de la empresa, para luego compararla con su organización legal”*.

Este es un aspecto muy relevante, ya que en términos de organización productiva de empresas hay una multiplicidad de situaciones enorme, y se debe evitar que por castigar el abuso terminen pagando “justos por pecadores”. Como resultado se estaría atentando en contra de la eficiencia de las empresas, y por ende, en contra del crecimiento y del empleo.

La indicación del Ejecutivo señala los requisitos que se deben cumplir para que se esté en presencia de una situación de abuso de la siguiente forma (Artículo 1, Boletín N° 4456-13):



LIBERTAD Y DESARROLLO

TEMAS PÚBLICOS

www.lyd.org

Nº 1.158

16 de mayo 2014

La indicación presentada por el Ejecutivo, con algunas correcciones importantes, enfrentaría en forma apropiada la necesaria discriminación, aunque subsiste de alguna forma el problema de la aplicación práctica de la norma.

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

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

Es necesario hacer algunas precisiones al artículo citado. Lo primero es señalar que deberían darse las tres condiciones en forma simultánea, ya que la existencia de sólo una de ellas no tiene por qué consistir en una situación de fraude desde el punto de vista laboral. Ese aspecto podría quedar más claramente establecido en la indicación. Tampoco parece apropiada la frase “tales como”, ya que da espacios de arbitrariedad a la norma. Por último, se debería agregar también la condición de que exista evidencia de daño de derechos laborales, dado que podría darse la situación de Multi Rut, sin que se esté utilizando en forma fraudulenta.

Corregidos estos aspectos, la indicación enfrentaría en forma razonable el poder identificar la situación de abuso, aunque persiste el inconveniente de quién determina la situación. Se establece que serían los juzgados laborales, previo informe de la Dirección del Trabajo, los que determinarían la existencia de la situación de abuso, lo que genera la duda de si existe la competencia técnica suficiente en todos los casos. En ese sentido, parecía más apropiada la idea del Gobierno anterior, que planteaba la creación de un comité técnico. Podría ser necesario entonces reforzar las competencias técnicas en este aspecto.

LAS CAUSAS DEL MULTI RUT

Un aspecto que no está siendo abordado en la discusión es que en muchas ocasiones el problema del Multi Rut se origina en determinadas normas cuyo objetivo es favorecer a las empresas de menor tamaño, pero que termina incentivando a las empresas más



LIBERTAD Y DESARROLLO

TEMAS PÚBLICOS

www.lyd.org

Nº 1.158

16 de mayo 2014

Tan importante como avanzar en este proyecto del Multi-Rut es corregir determinadas normas que lo incentivan. El ejemplo más evidente es el Artículo 203 del Código del Trabajo, referido al derecho a sala cuna de las trabajadoras.

grandes a “disfrazarse” de empresas chicas para evitar una normativa costosa. El ejemplo más claro es el pago de la sala cuna, establecido en el Artículo 203 del Código del Trabajo, dado que contratar a la mujer N° 20 puede resultar muy costoso para la empresa, lo que puede incentivar el uso de más de un RUT. De hecho, la encuesta ENCLA muestra que menos del 12% de las empresas en Chile tiene 20 mujeres o más, lo que parece poco razonable. Afortunadamente, existe un amplio consenso en derogar el artículo citado, modificando la política de sala cuna, aunque hasta ahora este consenso técnico y político no ha logrado transformarse en una modificación legal. En el momento en que se haga efectiva esa modificación, el incentivo al Multi-Rut fraudulento se verá fuertemente disminuido.

Un segundo aspecto relevante dice relación con el tema sindical. A pesar de que el número mínimo de trabajadores para formar un sindicato no representa una restricción importante, está en el interés de los dirigentes sindicales la formación de grupos más numerosos, porque de esta forma tienen un mayor poder de presión. En la realidad sindical actual esto es visto con preocupación por los empleadores, producto de que existe un clima de desconfianza mutua que es importante abordar e intentar resolver. Sin embargo, la solución de este problema de desconfianza no pasa por modificar artificialmente en pro de los dirigentes sindicales el tamaño de la empresa que será sujeto de la negociación, sino debe ser parte de otros ámbitos legislativos (negociación colectiva) y de comisiones bipartitas que avancen en la creación de un mejor clima de entendimiento.

ⁱ En el caso de las gratificaciones podría darse un efecto en la situación minoritaria en que éstas estén pactadas como la distribución del 30% de la utilidad.