

Regulación del Multi RUT

La práctica del Multi RUT por parte de las empresas se convierte en algunos casos en una forma de eludir normas laborales, situación que es socialmente sancionada. Sin embargo, debe tenerse cuidado con que finalmente la solución que se adopte no termine siendo un nuevo impuesto al trabajo, que desincentive la contratación y genere ineficiencias en el sector productivo. Lo que se ha conocido de la propuesta del Gobierno sobre el tema parece equilibrado, aunque es muy cuestionable en lo relativo a seguir judicializando la relación laboral.

El emprendimiento ha sido señalado por esta administración como una característica deseable para nuestro país y que debiera ser un sello de este período de Gobierno. Los emprendimientos son realizados por personas, que se agrupan para ello en empresas. En un entorno competitivo, la empresa se ve enfrentada al desafío de maximizar su utilidad, y por ende su eficiencia, lo que además ocurre en un contexto que no es estático, sino altamente cambiante, con años de buenos resultados y otros no tanto. Esta tarea está enfrentada a fuertes rigideces en materia laboral, dadas por los costos de despido y por el hecho de que en Chile las remuneraciones rara vez tienen componentes variables.

Al respecto, Von Mises¹ plantea que la separación de una empresa en centros separados de utilidad es la forma en que la alta gerencia monitorea la efectividad de sus subordinados, logrando mayores niveles de eficiencia. La subdivisión sería así un mecanismo para resolver el problema de agente-principal. La subdivisión de la empresa permite que las distintas áreas transen sus servicios a precios de mercado, mejorando la asignación interna de recursos, y con eso la eficiencia económica en general. El proceso de maximización de utilidades requiere información acerca de todos los precios, no sólo de los bienes de consumo sino también de los factores productivos. Estos factores productivos deben ser usados eficientemente al interior de la firma, que debe combinar entonces las ventajas de la integración vertical, pero sin que internamente se utilicen factores productivos con desconocimiento de sus costos. La subdivisión permite hacer este proceso en forma más eficiente².

Se puede entender entonces la práctica del Multi RUT como una respuesta de las empresas en búsqueda de mayor eficiencia. Sin embargo, dadas las diferencias regulatorias en materia laboral (por ejemplo entre empresas grandes y pequeñas), esta mayor eficiencia algunas veces puede ser a costa de entregar menores beneficios a los trabajadores, tema obviamente rechazado por las organizaciones sindicales. Este rechazo es entendible, pero deja de lado el hecho de que finalmente la disposición a pagar a sus trabajadores por parte de una empresa depende de la productividad marginal del trabajo, por lo que si la legislación obliga a entregar determinados beneficios, parte del costo finalmente recae en los propios trabajadores, a través de menores salarios y de menor contratación. Los “beneficios” laborales entregados por ley tienen siempre un componente de impuesto al trabajo.

Es importante reiterar que la principal vía para mejorar la situación de los trabajadores en Chile es a través del crecimiento económico, que genera aumentos en la demanda de trabajo, y dentro de éste, mejoramientos en la productividad de los trabajadores, a través de una mejor educación y capacitación. La creación de más de 400.000 puestos de trabajo en un año es la mejor política de protección de los trabajadores, pues cuando hay mucha demanda por trabajo las empresas necesitan entregar buenas condiciones laborales a su personal si desean mantenerlos.

Sin olvidar las consideraciones anteriores, se ha formado una opinión mayoritaria en nuestra clase política acerca de la necesidad de evitar que la división de la empresa en varios RUT's se utilice como una forma de entregar menores beneficios para los trabajadores.

Situación Legal Actual

El Código del Trabajo contiene actualmente dos artículos que dicen relación con el problema señalado:

Artículo 3: Definición del Concepto de Empresa:

“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

Artículo 507: Regulación de prácticas de contratación:

“Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales, al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se registrará por lo dispuesto en el artículo 474. En este caso, el empleador quedará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago

de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores objetos de la simulación.

El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

El empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo.

El plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos a que se refieren los incisos precedentes, será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles”.

Lo primero que llama la atención es que ya existe legislación para sancionar los problemas laborales ocasionados por el Multi RUT y, por lo tanto, no parece que sea necesario agregar nuevas regulaciones. Un argumento podría ser el que el problema sigue existiendo a pesar de esta norma. Si es así, nada asegura que nuevas normas lo vayan a corregir. Es probable además que la razón para que sigan existiendo estos abusos, es que los incentivos están mal alineados. La mejor forma de hacerlo es a través de subir las multas, ya que los montos actuales efectivamente no parecen demasiado elevados para una empresa grande. Antes de dictar nuevas normas, sería mucho más eficiente testear primero el efecto de multas considerablemente más altas, que sean proporcionales al tamaño de la empresa, que corrijan el problema de incentivos que existe actualmente³.

Sería deseable también que existiera por parte de las organizaciones empresariales un mayor celo en condenar conductas consideradas

socialmente abusivas. La autorregulación en estos aspectos es un camino mucho más eficiente y menos distorsionador que la vía de las regulaciones y de la judicialización, especialmente cuando ésta última presenta sesgos bastante marcados, como ocurre actualmente en Chile.

Sin embargo, ya existe un proyecto aprobado por la Cámara de Diputados, que se encuentra actualmente en el Senado y al cual el Gobierno le introduciría la indicación que se ha dado a conocer parcialmente a través de las declaraciones de la Ministra del Trabajo (aún no se conoce el proyecto definitivo).

El proyecto de la Cámara modifica el concepto de empresa, agregando el siguiente párrafo al artículo 3: *“Se entienden comprendidos dentro del concepto de empresa a los grupos de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común.”*

Esta definición es muy compleja, ya que abre la puerta a la negociación interempresas y puede entregar por tanto un poder excesivo a los sindicatos, que puede llevar a la larga a la inviabilidad de algunas empresas.

Se abre también la posibilidad de que un holding que tiene empresas muy distintas en su giro sea tratada como una sola empresa para efectos laborales, permitiendo la negociación colectiva entre empresas que en la práctica no comparten el mismo giro y cuyas situaciones pueden ser completamente diferentes.

El proyecto de la Cámara introduce además varias modificaciones al artículo 507, una de las cuales es un aumento de las multas, de 10 a 150 UTM a un rango entre 20 y 200 UTM, lo que sigue pareciendo un monto poco significativo para una empresa de gran tamaño. Además, se establece un plazo de 30 días para que el infractor regularice la situación. En general, las modificaciones de este artículo no son sustanciales, pero sí lo es la modificación del concepto de empresa, que finalmente lo que busca es aumentar el poder sindical de una forma que puede generar serios riesgos al desarrollo productivo del país.

El Gobierno ha señalado que con la indicación que se debería dar a conocer en estos días, busca dos objetivos centrales:

1. Establecer la obligación de negociar colectivamente a aquellas empresas que compartan conjuntamente los siguientes elementos: (i) Compartir un mismo controlador en los términos de la Ley de Mercado de Valores; (ii) Elaborar los mismos productos o prestar los mismos servicios, y (iii) Tener una organización laboral centralizada, ejerciendo coordinada y permanentemente las facultades de administración y dirección laboral.

2. La resolución de lo anterior corresponderá exclusivamente al Juez del Trabajo competente a requerimiento de, al menos, un diez por ciento de los trabajadores con derecho a negociar colectivamente o que se encuentren afectos a un instrumento colectivo vigente. Dicho quórum se computará respecto de cada una de las empresas a cuyo respecto se haga el requerimiento.

El primer objetivo parece razonable, ya que se enfrenta directamente el problema del Multi RUT, impidiendo que éste se utilice con el fin de vulnerar derechos laborales. Sin embargo, es complejo que la resolución quede en tribunales laborales, ya que judicializa la relación laboral entre trabajador y empleador y además queda sujeto a los conocidos sesgos que tienen los tribunales laborales (que fallan cerca del 90% de los casos a favor de los trabajadores). Se ha sugerido que la resolución quede a cargo de algún consejo independiente, que en principio podría estar constituido por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales. Un consejo de este tipo parece preferible a un juez laboral.

Conclusión

Un aspecto que siempre parece olvidarse en Chile es que parte de los costos de las regulaciones laborales los termina pagando el propio trabajador, a través de menor contratación, menores sueldos o a través de mecanismos que buscan eludir las normativas. Las regulaciones laborales tienen finalmente un componente de impuesto al trabajo. En el largo plazo, la mejoría de la situación laboral viene dada por los aumentos de productividad: crecimiento económico, educación y capacitación son las claves.

La práctica del Multi RUT por parte de las empresas se convierte en algunos casos en una forma de eludir normas laborales, situación que es socialmente sancionada. Sin embargo, debe tenerse cuidado con que finalmente la solución que se adopte no termine siendo un nuevo impuesto al trabajo, que desincentive la contratación y genere ineficiencias en el sector productivo. Lo que se ha conocido de la propuesta del Gobierno sobre el tema parece equilibrado, aunque es muy cuestionable en lo relativo a seguir judicializando la relación laboral.

¹ Von Mises, Ludwig. "Bureaucracy" New Haven, Yale University Press (1944).

² Rothbard, M.N. (1962) "Man, Economy and State: A Treatise on Economic Principles", Princeton N.J.

³ Llama la atención en este aspecto que en las discusiones legislativas parlamentarios de todos los sectores hayan reconocido que las multas actuales no son disuasivas para las empresas grandes.