

Principales conclusiones El problema del MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa



*Esta presentación da cuenta de los resultados de un trabajo de investigación para el Departamento de Estudios de la DT del funcionario abogado Raúl Campusano Palma. Puesta en conocimiento y analizada detenidamente por el Directorio Nacional de la Asociación de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH), que agrupa mayoritariamente a los funcionarios/as de dicho Servicio, éste resolvió hacer plenamente suyos los planteamientos expuestos, por reflejarse en ellos la preocupación y opción de mejorar nuestras prestaciones y atención al mundo del trabajo y a los trabajadores.

La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

I.- Contexto general en el que se desarrolla este problema.

✦ Tendencia mundial hacia la flexibilidad y la descentralización organizativa de la empresa para afrontar en mejor forma los desafíos competitivos y de adaptabilidad de una economía de mercado abierto y globalizado.

✦ Amplia habilitación al propietario-empleador; optimización de la gestión y control de costos; nuevas estrategias de organización-coordinación del capital.

✦ Resultados:

- Fenómenos emergentes: externalización; subcontratación; suministro, empresas relacionadas (filialización, holdings, etc.)
- Encadenamientos y redes de empresas en la producción. Impulsados desde arriba- abajo y viceversa y desde adentro-afuera y viceversa.

✦ Debilidad regulatoria ante esta nueva realidad de complejidad y desdibujamiento de la empresa y del empleador, principal sujeto obligado de la legislación social.

II.- Conceptualización del problema.

✦1.- Consiste en el fraccionamiento aparente, utilizando diversas identidades, razones sociales-roles únicos tributarios, de un empleador y una empresa que conserva en el hecho una dirección y gestión unificadas.

– No confundir con el holding o las empresas relacionadas, la subcontratación, ni el suministro.

✦2.- Que se presenta en un contexto jurídico de alta permisividad para la decisión empresarial unilateral en materia de definición jurídica de la empresa y, por ende, de debilidad respecto de la conceptualización jurídico-laboral de la misma.

✦3.- Constituyéndose en una práctica empresarial ya consolidada en nuestro país, que, distinta aunque relacionada con el trabajo subcontratado o suministrado, se desarrolló especialmente entre las medianas y grandes empresas, aunque se hizo extensible al conjunto de la estructura empresarial;

✦4.- Provocando detrimento de importantes derechos laborales.

**La problemática de los MultiRut
y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa**

Derechos laborales directamente afectados con esta práctica.

Enfoque de resultado más que de intencionalidad.

A.- En el ámbito colectivo de trabajo.

- 1.- Derecho a la sindicalización.
- 2.- Derecho a la negociación colectiva.

B.- En el ámbito individual de trabajo.

- 1.- Derecho a la estabilidad relativa del empleo.
- 2.- Derecho a gratificación.
- 3.- Derecho a sala cuna.
- 4.- Derecho a exigir responsabilidad patrimonial.



La problemática de los MultiRut
y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

III.- REVISION DEL ESCENARIO JURÍDICO EN QUE ESTA PROBLEMÁTICA SE ORIGINA Y DESARROLLA.

1.- Normativa legal

2.- Jurisprudencia administrativa

3.- Jurisprudencia judicial

4.- Doctrina iuslaboralista



La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

1.- Normativa legal

a.- Código del Trabajo de 1931 y evolución.

Centralidad conceptos trabajador y empleador, sin relevancia del de empresa

b.- Plan laboral y Código del Trabajo de 1987.

Se consolida la integración del concepto de empresa.

c.- Modificaciones legales destinadas específicamente a enfrentar este tema.

* **Ley 19.250, de 1993** (nuevo art. 451^a, posterior art. 478 y 507 CT, sobre simulación y subterfugio);

* **Ley 19.579, de 2001** (refuerza el art. 478 y lo relaciona con el artículo 3°); y

* **Ley 20.123, de 2006** (nuevo refuerzo del art. 478 e intento del art. 183 ter con concepto especial de empresa)

d.- Normas vigentes.

Arts. 3°, 4°, 7°, 292, 507

La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

“**Art. 3°:** Para todos los efectos legales se entiende por:

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y

c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

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.*

Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.”

La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

“Art. 4.o Para los efectos previstos en este Código, **se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste** con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

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.

De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1º, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador.”

La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

“**Art. 7°.** Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales **bajo dependencia y subordinación** del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. ”

“**Art. 8°, inc. 1°.** Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.”



La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

“Art. 507. 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 registró 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.”

La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

“Art. 226. Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos Art. 15 de este Título. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Sin embargo, tratándose de empleadores que sean personas jurídicas que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, entendiéndose por tales los destinados a las actividades agrícolas en general, forestal, frutícola, ganadera u otra análoga, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán organizarse sindicalmente, en conjunto con los demás trabajadores de la empresa, debiendo reunir los números mínimos y porcentajes que se señalan en el artículo siguiente.”

“Art. 316. Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este Libro. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Para los efectos de este artículo, se entiende por predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganaderos u otros análogos.”

2.- Jurisprudencia administrativa

Coexistencia de tres líneas diferentes respecto de la conceptualización de la empresa, las prerrogativas del empleador-propietario respecto de ella.

- a) Doctrina 1. Empresa igual razón social y RUT.** Construida en torno al concepto de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo y en especial a la mención final "individualidad legal determinada". Es la que termina siendo predominante, aunque sin eliminar a las otras.
- b) Doctrina 2. Empresa igual razón social y RUT pero los cambios jurídicos que haga el empleador no afectan a los trabajadores.** Elaborada teniendo como centro el artículo 4° inciso 2° y del principio de continuidad que consagra.
- c) Doctrina 3. Empresa se define respecto del mando y ejercicio de la relación de subordinación y dependencia.** Desarrollada conforme una interpretación sistemática de los artículos 3°, 4°, 7°, 8°, 9° y 507°.

La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

Doctrina 1. Empresa igual razón social y RUT.

- a) Construida en torno al concepto de empresa del artículo 3º del Código del Trabajo y en especial a la mención final "individualidad legal determinada".
- b) Conceptualiza a la *empresa* como la razón social en que se funda u origina, y como un ente abstracto y distinto de sus componentes y de los cambios que éstos pudieran experimentar.
- c) Se concibe al *empleador* simplemente conforme el tenor literal y la apreciación formal de la persona que como tal concurre a un contrato de trabajo, sin darle protagonismo ni relevancia jurídica.
- d) Se concluye la incompetencia de la Dirección del Trabajo para cuestionar la existencia o eventual nulidad o falsedad de una razón social legalmente constituida, materia que solo pueden revisar los tribunales de justicia.
- e) Se afirma la total irrelevancia de otras y disímiles circunstancias de hecho, en torno a la realidad de la relación d subordinación y dependencia, cualesquiera sean éstas, para modificar los razonamientos y las conclusiones jurídicas precedentes.
- f) Finalmente, esta doctrina sostiene la aplicabilidad del concepto de empresa así concebido al resto de la normativa laboral y de los derechos y obligaciones que esta consagra.

La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

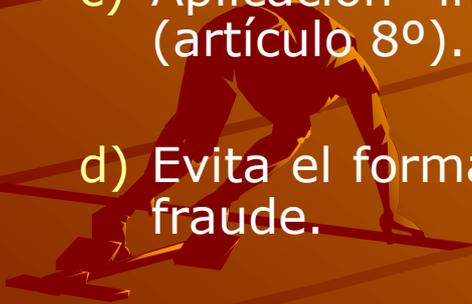
Doctrina 2. Empresa igual razón social y RUT pero los cambios jurídicos que haga el empleador no afectan a los trabajadores.

- a) Elaborada teniendo como centro el artículo 4° inciso 2° y del principio de continuidad que consagra.
- b) Esfuerzo por respetar formalmente la doctrina anterior, validando sin objeciones la amplia discrecionalidad empresarial para definir la empresa como razón social.
- c) No obstante, asocia el “cambio de empleador” a que se refiere el artículo 4° inciso 2° con cualquier cambio jurídico en la empresa o razón social, aunque en realidad no haya tal cambio de empleador, con lo cual termina aplicando el principio de continuidad a todo cambio jurídico relativo a la organización de la empresa y, por lo tanto, a las identidades o razones sociales que la conforman.
- d) Resultado moderador de la discrecionalidad empresarial para definir a la empresa, limitando los efectos del traspaso de trabajadores de una identidad empresarial o razón social a otra, en atención al principio de continuidad y a la obligación de preservar los derechos laborales que éste consagra.
- e) Apertura moderada a la posibilidad de evidenciarse alguna maniobra fraudulenta de parte del empleador tras resolver las modificaciones a la empresa.

La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

Doctrina 3. Empresa se define respecto del mando y ejercicio de la relación de subordinación y dependencia.

- a) Desarrollada conforme una interpretación sistemática de los artículos 3°, 4°, 7°, 8°, 9° y 507°.
- b) Lo central es la determinación de la relación de subordinación y dependencia (art. 7°) y la identificación del mando único para definir la empresa.
- c) Aplicación íntegra del principio de primacía de la realidad (artículo 8°).
- d) Evita el formalismo conceptual y tiene capacidad para detectar el fraude.
- e) Privilegia el concepto de empleador más que de empresa...
- f) Afirma la competencia administrativa sin perjuicio de la judicial.

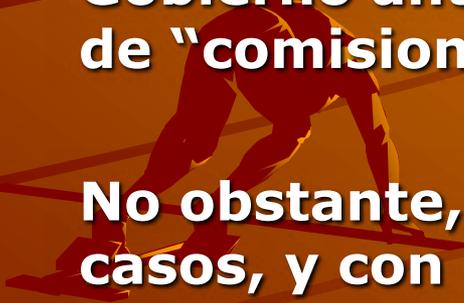


3.- Jurisprudencia judicial.

Normalmente favorables a las denuncias y demandas de los trabajadores afectados, afirmándose cada vez más en las doctrinas antifraude (“develar el velo”).

Por ello, y ante la desconfianza del empresariado, el Gobierno anterior pretendió optar por la mediatización de “comisiones técnicas” en medio de los juicios.

No obstante, muy baja cobertura para muy pocos casos, y con mucha falta de oportunidad.



4.- Doctrina iuslaboralista.

En el ámbito nacional, ausencia de trabajos específicos y cierta confusión respecto de otros fenómenos, no necesariamente fraudulentos, ligados a la descentralización empresarial (filialización-holdings; subcontratación; suministro; etc.)

En el plano internacional, amplia claridad hace ya tiempo en torno al fraude y la necesidad de “develar el velo”, en amplios campos del Derecho (laboral, tributario, penal, civil, etc.), en especial en realidades con relación Estado-Sociedad más madura y desarrollada

IV.- NUEVAS PROPUESTAS DE SOLUCION EN CURSO.

Nuevos proyectos y mociones de modificación legal

1.- Sustitución del concepto de empresa por otro construido en torno a la identidad propietaria y de capital.

2.- Insistencia en la eliminación del concepto de empresa.

3.- Insistencia en la eliminación de la expresión "individualidad legal determinada".

4.- Reposición del art. 183 ter al menos para el ámbito de la subcontratación y el suministro.

4.- Nuevos reforzamientos del actual artículo 507, reales o aparentes, por ejemplo, entregando derechamente competencia a los tribunales de justicia.

V.- NUESTRAS CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.

1.- En el ámbito administrativo, resulta indispensable reformulación de la doctrina administrativa optando con claridad por la doctrina e interpretación sistemática, más completa y fiel al iuslaboralismo.

Ya sea para , lo óptimo, rescatar la competencia administrativa en la persecución y sanción del fraude que aún subsiste en las normas vigentes;

O, para, al menos, dejar de validar la posibilidad discrecional de fraude, más todavía si sigue sosteniendo una renuncia a la competencia administrativa.



La problemática de los MultiRut y las debilidades de nuestro concepto laboral de empresa

2.- En lo relativo a eventuales mejoras normativas.

Resulta conveniente aclarar y coordinar en mejor forma las competencias administrativas y judiciales en la pesquisa y sanción del fraude.

Lo recomendable, mantención y fortalecimiento de la competencia administrativa, como primera entrada, generadora de reproche oportuno y promoción de la pronta corrección, por supuesto sin perjuicio de la competencia judicial vía reclamación, incluso suspensiva de efectos.

Y, en su defecto, si hubiere opción por la competencia judicial, al menos establecimiento de procedimiento especialísimo y sumario análogo al de lesión de derechos fundamentales en el que la DT deba comparecer informando en calidad de instancia experta, y/o denunciando, tras la investigación administrativa de rigor.

Fin de la exposición

¡Gracias!

Preguntas y debate...

