

# INFORMATIVO JURÍDICO

AÑO 2014

## LEY DEL MULTIRUT

### LEY 20.760

#### Establece Supuesto de Multiplicidad de Razones Sociales Consideradas Un Solo Empleador, y sus Efectos

#### ANTECEDENTES

El 9 de Julio de 2014, tras ocho años de tramitación en el Congreso Nacional, se publicó en el Diario Oficial la **Ley del MultiRut**, Ley 20.760, la que introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo.

La Ley tiene como objeto identificar al verdadero empleador en aquellos casos en que una empresa se organice en varias identidades legales, ya que, cuando este sucede, se hace muy dificultoso poder obtener dicha identificación o individualización, y como consecuencia los trabajadores pueden obtener el debido cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, es por ellos que le ley sanciona la fragmentación de razones sociales con el objetivo de eludir dichas obligaciones.

#### NUEVO CONCEPTO DE EMPRESA

Se modificó el concepto de empresa, entendiéndose por tal, para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados **bajo la dirección de un empleador**, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

#### SENTIDO Y ALCANCE DEL CONCEPTO EMPLEADOR

Se entendía por empleador a aquella persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. La presente Ley amplía dicho concepto, considerándose también como empleador a **dos o más empresas 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**. Sin embargo, no se considerara dentro del concepto de empleador la mera circunstancia de participar en la propiedad de la empresa.

**Inciso 3° del Artículo 3° del Código del Trabajo:**  
*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 la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.”*

## NUEVO CONCEPTO DE EMPRESA

Se modificó el concepto de empresa, entendiéndose por tal, para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados **bajo la dirección de un empleador**, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

## JURISDICCIÓN Y PROCEDIMIENTO

Todas las materia suscitadas de la aplicación de las normas introducidas por la Ley, serán conocidas por el Juez del Trabajo de acuerdo a los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicios de trabajo del Capítulo II del Título I del Código del Trabajo, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado

## SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se otorga el derecho a los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador, en los términos de la ley en cuestión, a:

1. Constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes;
2. Negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas.

Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos contratos colectivos se regirán por las normas que regulan las presentaciones hechas por sindicatos de empresa o grupos de trabajadores establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo.

### **Inciso 4° del Artículo 3° del Código del Trabajo:**

*“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.”*

## LAS ACCIONES JUDICIALES

Las acciones judiciales podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados. Dichas acciones podrán ejercerse en cualquier momento, salvo el periodo de negociación colectiva. En el caso que el inicio del procedimiento judicial sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día que se reanudara la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo a lo dispuesto en la ley.

## LA SENTENCIA

La parte resolutive de la sentencia deberá contener:

- 1) La identificación e individualización de las empresas que fueron consideradas como un solo empleador en los términos de la presente ley.
- 2) Indicaciones concretas de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a que este materialice la calidad de tal.
- 3) Indicaciones destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que corresponden; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.
- 4) La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convicción.
- 5) Un señalamiento preciso de las conductas que constituyen dicha simulación o **subterfugio\*** y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado.
- 6) Aplicación de una multa de 20 a 300 UTM. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 del este Código.

### \*¿QUE SE ENTIENDE POR SUBTERFUGIO?

Se entenderá por subterfugio para eludir las obligaciones laborales y previsionales cualquier **alteración de mala fe** 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.

#### **Inciso 4° del Artículo 507 del Código del Trabajo:**

*“Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe 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.”*

Ante cualquier consulta puede comunicarse con el **Sebastián Vicuña**, Abogado de PKF Chile, teléfono (+56 2) 2650 4300.