

Mayo, 2014

ASPECTOS RELEVANTES EN RELACIÓN A LAS INDICACIONES ENVIADAS POR EL GOBIERNO AL PROYECTO DE LEY SOBRE MODIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE EMPRESA (LEY DE MULTIRUT).

Con fecha 21 de Abril de 2014, el Gobierno envió una serie de indicaciones al proyecto de ley que modifica el concepto de empresa contenido en el artículo 3, inciso 3ero del Código del Trabajo.

La primera de las indicaciones incorpora un elemento de incertidumbre en relación a cuáles serán los criterios claros y específicos que la ley obligará a tomar en consideración a la hora de determinar si dos o más empresas constituyen una misma unidad económica para efectos laborales o no. En efecto, se propone un nuevo inciso 4° en el artículo 3 del Código del Trabajo, el cual indica que "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".

Además de un requisito relativamente claro como lo es la "dirección laboral común", deberán concurrir otros que el proyecto deja en las más completa indeterminación al utilizar la expresión "tales como". Conceptos como "la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, en una economía que funciona mediante la interacción constante de diversas empresas cuyos productos precisamente se "complementan", pueden conducir a equívocos e introducen incertidumbre jurídica.

La propuesta entrega la competencia para la resolución de estas materias al Juez del Trabajo, cuestión ya contenida en el proyecto. Sin embargo, existe una modificación de relevancia. Previo a las indicaciones, el proyecto se refería al informe que debía solicitar el Juez a un Comité de Expertos, informe que por cierto en su contenido no era vinculante. La indicación actual elimina dicha referencia y en su lugar, indica que el Juez "resolverá previo informe de la Dirección del Trabajo". No existe referencia alguna a cuál será el valor que dicho informe tendrá o el que deberá otorgarle el Juez. Sin embargo, el artículo 23 del DFL 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que "Dispone la Reestructuración y Fija las Funciones de la Dirección del Trabajo" establece que:

"Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.

En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial".



Si tiene consultas respecto de los temas comentados en esta alerta, puede contactar a los siguientes abogados o a su contacto regular en Carey.

Oscar Aitken

Socio

+56 2 2928 2223

oaitken@carey.cl

Francisco Arce

Asociado

+56 2 2928 2377

farce@carey.cl

La información contenida en esta alerta fue preparada por Carey y Cía. Ltda. sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.

Isidora Goyenechea 2800, Piso 43

Las Condes, Santiago, Chile.

www.carey.cl

El contenido del informe en consecuencia, a la luz de la normativa vigente, no es un mero elemento más de convicción o consulta, sino que se encontrará revestido de una presunción legal de veracidad, que si bien admite prueba en contrario, será la empresa quien deberá entrar a desvirtuarlo, muy probablemente teniendo que acreditar hechos negativos y aliviando en consecuencia la carga probatoria para quien demanda la declaración de unidad económica.

La indicación propone eliminar el artículo 507 del Código del Trabajo en su actual redacción y sustituirlo por un texto completamente nuevo. La nueva propuesta entrega la titularidad de la acción relativa a esta materia a “las organizaciones sindicales o trabajadores que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”.

Así, no basta con que la acción se ejerza con meros fines declarativos, sino que es necesaria la existencia y acreditación de la afectación de un derecho de índole laboral o previsional. Sin embargo, no distingue la normativa respecto de alguna categoría especial de derechos por lo que bastaría al parecer que por ejemplo, producto de la división de empresas se produzca una fragmentación de las organizaciones sindicales o se segmenten las negociaciones colectivas en las distintas razones sociales (como indica el mensaje a las indicaciones enviado por el Ejecutivo) para que se considere como una afectación de derechos.

Como consecuencia de la declaración de unidad económica, los trabajadores de todas ellas podrán negociar colectivamente con todas ellas consideradas como un solo empleador; podrán igualmente constituir sindicatos que agrupen a trabajadores de todas las empresas que se consideran como un solo empleador o bien mantener las organizaciones sindicales existentes. La negociación colectiva con sindicatos interempresa que agrupen sólo a trabajadores que pertenezcan a empresas que forman la unidad económica, dejará de ser facultativa y se registrará ahora por las reglas de la negociación colectiva reglada tal como si se tratara de un sindicato de empresa que opta por este tipo de negociación.

Los efectos de una eventual sentencia que declare la unidad económica podrían incluir:

- 1** De ser procedente algún pago como consecuencia de la declaración de unidad económica (remuneraciones, gratificaciones, feriado, etc.), todas las empresas deberán responder en forma solidaria.
- 2** La sentencia debe contener la indicación de medidas concretas a que se encuentra obligado el empleador (la unidad económica) para materializar su calidad de tal, sin dotar la ley de un contenido específico a esta facultad. Esto indudablemente podría llegar a constituir una limitación al derecho del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, a pesar de que el mensaje del Ejecutivo indica que asegura “autonomía y libertad a los empleadores para dotarse de la organización empresarial que estimen más adecuada”.

- 3** En el evento de que se determine que la alteración en la individualidad del empleador se debió a simulación de contratación a través de terceros o algún subterfugio con resultado de elusión de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, las multas a aplicar se cuadruplican en su rango mínimo (de 5 a 20 UTM) y se triplican en el máximo (de 100 a 300 UTM), respecto de las existentes hoy en el artículo 507 del Código del Trabajo.
- 4** Expresamente se establece una excepción al efecto relativo de las sentencias, indicando el inciso penúltimo de la norma propuesta del ya mencionado artículo 507, que “la sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales”. Basta entonces la demanda exitosa de un solo trabajador para modificar la estructura de todas las empresas que pudiesen considerarse como una sola unidad económica.