

Julio, 2014

▶ LEY N° 20.760 SOBRE EL MULTIRUT

Con fecha 9 de julio de 2014, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.760 que establece el supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas como un solo empleador y sus efectos, modificándose los actuales artículos 3° y 507 del Código del Trabajo. En lo medular, las modificaciones pueden resumirse como sigue:

- Se modifica el concepto de empresa para efectos de la legislación laboral y de seguridad social, definiéndose como 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.
- Se elimina el actual inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, que sancionaba las infracciones a dicho artículo de conformidad al Artículo 507 (simulación y subterfugio).

Se incorporan nuevos incisos al artículo 3° del Código del Trabajo, estableciendo lo siguiente:

- Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando concurren las siguientes circunstancias: a) Dirección laboral común; y b) Concurran a su vez otras condiciones, tales como, similitud o complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.
- Las circunstancias señaladas en la letra (b) anterior son sólo ejemplos que la ley entrega acerca del tipo de indicios que pueden concurrir para que, en conjunto con el elemento de "dirección laboral común", dos o más empresas puedan ser declaradas un solo empleador.
- La ley deja claro que la mera circunstancia de participar en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones antes indicados.
- La declaración de un "solo empleador" tiene lugar por sentencia judicial dictada por un juez del trabajo, según se explica más adelante, previo informe emitido por la Dirección del Trabajo, pudiendo el juez solicitar además informes de otros órganos de la Administración del Estado.
- Las empresas que sean declaradas como un solo empleador serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.



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

Bárbara Vera Asociada

+56 2 2928 2223
bvera@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

- Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes.
- Asimismo, los trabajadores de las empresas declaradas como un solo empleador podrán 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 las empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador, podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos (hasta ahora la negociación colectiva con sindicatos interempresa es facultativa para el empleador).
- La ley indica que la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo que se realicen de conformidad con esta norma, se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo, es decir, conforme al sistema de negociación colectiva reglada para negociaciones al interior de la empresa.

Se elimina íntegramente el actual artículo 507 del Código del Trabajo y se reemplaza por uno nuevo que, en lo fundamental:

- Establece el marco general de tramitación de las acciones judiciales relativas a la declaración de un solo empleador conforme a los siguientes lineamientos:
 - Son titulares de la acción las organizaciones sindicales y los trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.
 - La acción puede interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva reglada.
 - Si el procedimiento judicial en virtud del cual se tramita la acción de declaración de un solo empleador sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación colectiva deberán suspenderse mientras se resuelva la referida acción. Por lo anterior, se entenderá prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que el tribunal determine.

Establece el contenido de la sentencia que dé lugar total o parcialmente a la acción judicial de declaración de un solo empleador conforme a lo siguiente:

- Debe individualizar a las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.
- Debe indicar concretamente las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal.
- Debe indicar las medidas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren. Los dos puntos anteriores, bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM (US\$3.834 a US\$7.670 aprox.) la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.
- Debe determinar si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, 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 convención.
- Si el juez determina que sí existió simulación o subterfugio en la alteración de la individualidad del empleador, deberá señalar la sentencia de manera precisa (i) las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio, y (ii) los derechos laborales y previsionales que se hubieren vulnerado y el juez deberá aplicar al infractor una multa de 20 a 300 UTM (US\$1.533 a US\$23.000), pudiendo duplicarse o triplicarse dependiendo si se trata de una mediana (50 a 199 trabajadores) o de una gran empresa (200 trabajadores o más).
- La ley indica que se incluye dentro del concepto de “subterfugio” 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 (en especial las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicio) o colectivos (en especial el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente). En este sentido, la ley viene a establecer que la figura del subterfugio no sólo debe presentar un elemento objetivo como es la alteración de la figura del empleador para su procedencia, sino que también debe concurrir un elemento subjetivo como es la mala fe del empleador al momento de alterar su individualidad.

- La ley dispone que la sentencia aplicará para todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

La ley genera una cantidad importante de preguntas e incertidumbres para las empresas. A continuación adelantamos preliminarmente algunas que nos parecen relevantes. El listado naturalmente no es exhaustivo y evolucionará con el tiempo a partir de la jurisprudencia que se genere en torno a la nueva ley y a las interpretaciones que pudiere adelantar la Dirección del Trabajo:

- La ley ordena al juez establecer las “medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal”, concepto sumamente amplio. Una interpretación prudente y consistente con el espíritu de la ley aconsejaría, a nuestro juicio, limitar estas “medidas” a las estrictamente necesarias para restablecer los derechos laborales o previsionales vulnerados, pero habrá que esperar los primeros fallos para saber realmente cómo administrarán los jueces estas amplísimas facultades.
- Debido al total reemplazo del actual artículo 507 del Código del Trabajo por uno enteramente nuevo, se produciría, a nuestro juicio, la derogación de las figuras del subterfugio y de la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros para cualquier otro escenario distinto de la declaración de un solo empleador.
- Una vez declarado por sentencia que varias empresas constituyen un solo empleador, la ley no se hace cargo de establecer los mecanismos para revertir esta situación a partir de un cambio en las circunstancias que sirvieron de fundamento al fallo. Por ejemplo, en el caso de enajenación de una de las empresas a terceros.
- La ley nada dice respecto al valor y eficacia que tendría el eventual acuerdo que pudieren alcanzar las partes en forma extrajudicial, y en virtud del cual se convenga que dos o más empresas constituyen (o dejen de constituir) un solo empleador para efectos laborales y previsionales.
- **Afectará la declaración de un solo empleador, o la nueva definición de empresa, materias tales como:do lo siguiente:**
 - Tasas de accidentabilidad.
 - Obligaciones laborales establecidas en función del número de trabajadores como por ejemplo, mantención de sala cuna, departamentos de prevención de riesgos, comités paritarios de higiene y seguridad, etc.
 - Aplicación de multas establecidas en función del número de trabajadores de la empresa.
 - Igualdad de remuneraciones en función de género entre cargos en distintas empresas.
 - Porcentaje de trabajadores extranjeros en la empresa.