



Multirut

Informa sobre el concepto de empresa y el procedimiento judicial para evitar aquellas conductas de multirut que buscan ocultar el verdadero empleador de los trabajadores.

En el sindicato creen que la empresa dividió su razón social para perjudicara los trabajadores. Los dirigentes pidieron asesoría legal, porque creen que se usó el multirut para negar derechos a los trabajadores. ¿Puede ser eso efectivo?

◉ ¿Cuál fue el objetivo de la modificación legal?

Identificar al verdadero empleador. La empresa puede organizarse en varias identidades legales pero eso no puede significar ocultar al verdadero empleador, y con ello las obligaciones que se derivan. La legislación sanciona las conductas de multirut o división de razones sociales de una empresa que busquen afectar los derechos colectivos e individuales de los trabajadores.

◉ ¿Qué se entiende por empresa para efectos de 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.

◉ ¿Cuándo dos o más empresas son consideradas como un solo empleador?

Se considera que hay un solo empleador para efectos laborales y previsionales cuando dos o más empresas tienen una dirección laboral común, y cumplen con condiciones como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten. También se considera que es un solo empleador cuando hay un controlador común. Pero la mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados.

◉ ¿Qué tribunales son competentes para ver las infracciones a estas normativas?

Son competentes los jueces del trabajo. El magistrado deberá resolver el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo.

La sentencia judicial debe definir cuáles son las empresas que son consideradas un solo empleador para efectos laborales y previsionales. Además, el tribunal debe instruir acerca de las medidas que debe adoptar el empleador para hacerse cargo de su responsabilidad y del cumplimiento de todas las obligaciones laborales, legales y previsionales, incluidos los pagos de todas las prestaciones que correspondan. Si el empleador no cumple, la justicia lo puede multar con entre 50 a 100 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), sanción que se puede repetir hasta que dé cumplimiento a lo dispuesto.

◉ ¿Qué pasa si el tribunal determina en la sentencia que hubo simulación o subterfugio por parte del empleador?

Si el tribunal establece que hubo alteración de la individualidad del empleador, debido a la simulación o subterfugio que ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, se debe aplicar una multa de 20 a 300 Unidades Tributarias.

◉ ¿Cómo se pueden organizar sindicalmente los trabajadores de las empresas consideradas como un solo empleador?

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones ya existentes. Los empleados pueden negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas.