

COLUMNAS

El multirut

El Ciudadano · 10 de mayo de 2014

Del 2 al 10 de mayo de 2014



La **Nueva Mayoría** presentó a consideración de los ciudadanos una batería de propuestas, que de ser electa **M. Bachelet** se transformarían en proyectos de ley para mejorar la situación de los más afectados por el modelo, trabajadores, estudiantes y pobladores, entre otros. Una de estas propuestas se refería al MULTIRUT.

¿Es tan cierto que por culpa de este maldito artilugio se dificulta, cuando no se impide, la organización sindical y la negociación colectiva?

¿Será verdad de que si se termina con esta figura utilizada por la patronal, se solucionarían incluso problemas como el acceso a gratificación y sala cuna?

Si la respuesta a estas preguntas fuera positiva, si la sola eliminación de la figura maligna traerá la luz a la sombría realidad que nos afecta, nos han dado un portazo en la boca con el proyecto de ley. El MULTIRUT NO SE TERMINA, solo se regula.

Ahora y como ya es habitual en esta deslavada democracia, el proyecto comenzará a ser desmenuzado en el **Parlamento**, se buscarán acuerdos y consensos entre los dueños y los administradores del poder y el resultado no será muy beneficioso para la clase.

Hay otro elemento negativo que debemos tener en cuenta. El proyecto del **Gobierno** va con el aval, el visto bueno, de los patrones y la **CUT** (ojo, que todos los que bailan al ritmo del modelo se esfuerzan en decir que esta central representa a “los trabajadores chilenos“, cuestión que aprovechamos de desmentir).

Entregada la información, tenemos que explicar algunas cosas a todos los trabajadores. *¿Qué es el MULTIRUT?

Es una práctica que consiste en que un mismo capitalista (también se le llama empleador) crea varias empresas para la organización y administración de sus negocios. Cada una de estas empresas tiene una razón social (nombre y RUT por cada una).

*Que significa esto?

Grandes y medianos capitalistas contratan a sus trabajadores en diversas empresas, sucediendo muchas veces esto, al interior de un mismo establecimiento o instalación. Como la ley establece que el sindicato y la negociación colectiva se da entre una empresa y los trabajadores de la misma, deben realizarse negociaciones en cada una de ellas para que todos los trabajadores queden afectos a beneficios.

*Efecto en los trabajadores de este sistemita?

Los principales efectos son la limitación de contar con sindicatos fuertes y con poder negociador, el desvío de las utilidades de algunas empresas a otras dificultando o limitando seriamente el pago de gratificaciones. Lo mismo sucede con el beneficio de la sala cuna, ya que se puede mantener a raya la contratación de personal femenino no llegando a 20 en una empresa y así no hay obligación de cumplir con ese derecho.

Es común también la entrega de labores a contratistas y subcontratistas, impidiendo con ello la antigüedad de un gran número de trabajadores.

*A qué apunta el proyecto de ley que regula el MULTIRUT?

a) Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para responder a los derechos del trabajador, cuando tengan una dirección laboral común, vendan productos o presten servicios similares o tengan un controlador común.

{destacado-1}

b) Las obligaciones que derivan de los derechos laborales, previsionales individuales y colectivos de los trabajadores recaerán sobre la figura del empleador, ya no sobre la empresa.

c) Las empresas que sean consideradas como un mismo empleador, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales, contratos y convenios.

d) Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos o mantener los existentes. Negociar en forma conjunta o al interior de cada empresa.

e) Si hay controversias sobre la identidad del empleador real, será resuelto por los tribunales laborales. La **Dirección del Trabajo** emitirá obligatoriamente un informe sobre el caso.

Estos son los rasgos generales, por lo que se pueden concluir que:

1.- No es el proyecto prometido, ya que no elimina el MULTIRUT, solo lo regula

2.- No es un proyecto inocuo, ya que pone algunas restricciones al descarado comportamiento patronal. Sin embargo, no es suficiente para evitarlo.

CUESTIONES A TENER EN CUENTA

*Si alguien cree, por algún momento, que la baja sindicalización y negociación colectiva son producto de la existencia del MULTIRUT está profundamente equivocado. Se visualizan más trabas que avances, de aprobarse el proyecto ley.

*Hay suficientes ejemplos que dan cuenta de que pese a las dificultades como las aquí analizadas, se puede negociar colectivamente y se pueden constituir instrumentos sindicales que agrupen a los trabajadores, así nos tengan separados en dos o más empresas.

*No hay que esperar la ley para salir a combatir el capital, hay que decidirse a hacerlo y si es necesario, pasar por arriba de la ley. Total lo que vale, lo imprescindible, es la fuerza y convicción de los trabajadores.

*Si a las autoridades de gobierno y a los partidos y movimientos de la Nueva Mayoría les interesa que los trabajadores tengan derecho a gratificación y sala cuna, hagan modificaciones a los artículos 46 y siguientes del Código estableciendo la obligatoriedad del pago de una gratificación garantizada y levanten la restricción del número de trabajadoras para sala cuna que establece el artículo 203 del C. del T.

*Si el interés de las autoridades es que la negociación colectiva sea efectiva, tienen que comenzar por derogar instrumentos como los convenios colectivos y posibilitar sin restricciones la negociación de los Sindicatos Interempresas.

No estaría mal que se legislara para que el plazo de la negociación no supere los dos años.

*Aunque los datos estadísticos no son un parámetro único, sí nos sirven para hacer algunas aproximaciones. En ese plano no es menor el dato del **SII** que indica que las grandes empresas (aquellas con más de 200 trabajadores) solo son el 11% del total de las empresas en **Chile**.

Probablemente los elementos positivos del proyecto ley del MULTIRUT solo puedan aplicarse en este rango.

*En ***El Mercurio*** del 27-4-2014 (B-13) se lee lo siguiente: “En la encuesta Encla del 2011 realizada por la Dirección del Trabajo, solo el 3,6% del los empleadores señaló que en sus empresas operaban con más de un RUT. En las empresas con Sindicato esa cifra cae al 2,8% .

CONCLUSIÓN

Nuevamente se juega con la esperanza de los crédulos. Los trabajadores solo deben entender que no será por la vía parlamentaria ni gubernamental que pueden cambiar sus condiciones.

La lucha contra la explotación requiere de educación, organización y lucha.

Por **Manuel Ahumada Lillo**

Presidente [C.G.T. Chile](#)

Fuente: [El Ciudadano](#)