

ALERTA LABORAL:

SENTENCIA EXMA. C.S. 279-2023: TRIBUNAL SUPREMO RESUELVE RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA DETERMINANDO QUE NO ES REQUISITO DE PROCESABILIDAD DE LA ACCIÓN DE DECLARACIÓN DE DECLARACIÓN DE ÚNICO EMPLEADOR LA INTERPOSICIÓN CONJUNTA DE LA ACCIÓN DE SUBTERFUGIO LABORAL.

Con fecha 24 de enero de 2024, la Exma. Corte Suprema confirmó la sentencia dictada por la Itma. Corte de Apelaciones de Puerto Montt de fecha 13 de diciembre de 2022, la cual rechazó el recurso de nulidad por la causal de infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo —interpuesto por las demandadas de la causa— con respecto a la correcta aplicación del artículo 3 y 507 del Código del Trabajo, atendido que el Juzgado de Letras de Puerto Varas acogió en su contra la acción subsidiaria de despido injustificado, cobro de prestaciones laborales y declaración de único empleador, sin que fuese interpuesta conjuntamente una acción de subterfugio laboral. Reprochan los recurrentes que la acción de declaración de único empleador debe ser presentada conjuntamente con la de subterfugio laboral, siendo esto un requisito de procesabilidad, junto con la indicación de los perjuicios laborales o previsionales causados, que deben ser acreditados en la causa para determinar la procedencia de las referidas acciones, atendiendo el fin sancionatorio contemplado por la ley N°20.760 que modificó el artículo 507 del Código del Trabajo.

Señala la ICA de Puerto Montt, en lo pertinente, que la acción de subterfugio laboral es una sanción agravada a la figura de la unidad económica, toda vez que significa la existencia de “[...] un entramado societario para perjudicar los derechos laborales con el fin de defraudarlos”, en consecuencia, la declaración de único empleador se puede ejercer con independencia de la interposición y eventual acreditación de un subterfugio laboral.

Resolviendo el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia de nulidad referida, el Tribunal supremo respalda el razonamiento de la ICA de Puerto Montt señalando que, de acuerdo a la evolución histórica de la normativa relacionada a la definición legal del concepto de empresa y empleador, y a la sanción de la estructuración de grupos empresariales que buscan defraudar la ley laboral, la declaración de unidad económica aparece como una acción que “[...] anticipa la protección de los derechos y evita el perjuicio que se produciría al encontrarse impedidos los trabajadores de ejercer —como en este caso— sus derechos referidos a quienes son en los hechos sus empleadores”. Concluye que la declaración de único empleador no requiere un perjuicio derivado de un subterfugio laboral para ser acogida, sino meramente que (i) se configuren los supuestos normativos del artículo 3 del Código del Trabajo y (ii) que el actor considere en abstracto que sus prerrogativas laborales han sido afectadas. De esta forma, la Exma. Corte Suprema a través de la interpretación histórica de la ley, determina que la declaración de un único empleador no necesariamente implicará la existencia de un subterfugio, y en consecuencia, la primera acción es independiente de la segunda.

Relacionado con ello, y a juicio del autor, se estima pertinente prevenir que, a fin de que el trabajador o sindicato cuente con legitimación activa para interponer la acción de unidad económica —entre otros presupuestos—, éstos deben poder señalar de forma fundada y circunstanciada que —y como— sus derechos previsionales o laborales se han visto afectados por su empleador y su estructura organizativa.

Lo anterior se colige de una interpretación armónica entre el artículo 507 del Código del Trabajo que señala en su inciso primero “Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus



derechos laborales o previsionales han sido afectados” y lo dispuesto en el artículo 446 n°4 del código del ramo que exige que la demanda contenga una “exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta”. Se puede apreciar, al mismo tiempo, que la semántica utilizada por el artículo 507 no es hipotética en cuanto a la afectación que se alega, sino que concreta y corresponde a un hecho ya ocurrido (en atención a la conjugación verbal del verbo “hacer” en su pretérito perfecto).

La indicación clara y circunstancia señalada parece necesaria para evitar que la acción de único empleador se desnaturalice en cuanto a los fines para los que fue concebida y, en ese sentido, no se transforme en un mero recurso para ejercer presión en contra del empleador en casos o circunstancias que las pretensiones vertidas en un litigio no se ven o se han visto afectadas por la estructura organizativa de la empresa empleadora.

Así, se estima que la mera alegación “en abstracto” de un perjuicio relacionado con lo anterior, aparece como una exigencia demasiado laxa considerando que la ley procesal laboral exige la relación clara y circunstanciada —en este caso— de los perjuicios sobre los derechos laborales y previsionales que han sido afectados por el empleador.



Sergio Navarro Galleguillos

Abogado Judicial
Lizama Abogados