



COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: LA DECLARACIÓN DE ÚNICO EMPLEADOR Y LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

No cabe duda que la declaración de único empleador y la tutela de derechos fundamentales son pretensiones de distinta naturaleza. La primera, busca imponer un régimen de responsabilidad respecto de aquellas empresas que, mediante la creación de distintas razones sociales, pretenden limitar sus obligaciones laborales desde un punto de vista patrimonial. Por su parte, la Tutela de Derechos Fundamentales, persigue la responsabilidad del empleador frente a la vulneración de derechos específicos, expresamente establecidos en Código del Trabajo y que, en su mayoría, tienen un reconocimiento y protección a nivel constitucional.

Ahora bien, en la práctica jurídico laboral, ambas acciones suelen ir en una misma demanda, lo que, claramente, tiene por objeto entregar un mayor peso a la Tutela de Derechos Fundamentales, forzando al empleador a llegar a un acuerdo con el trabajador que señala haber sufrido una vulneración de sus derechos estando vigente la relación laboral o con ocasión del despido. Esto, sin reparar en que en la redacción legal de ambas acciones se establece con claridad su incompatibilidad procesal.

En concreto, la incompatibilidad se funda, en primer lugar, en lo señalado en el artículo 3º inciso final del Código del Trabajo que, a propósito del procedimiento aplicable tendiente a declarar la existencia de único empleador, señala de forma expresa:

“Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.”

De esta norma, se desprende que el procedimiento que pone en marcha la acción de único empleador se debe tramitar de acuerdo a las reglas del “Procedimiento de Aplicación General” regulado en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo.

Por su parte, en la regulación propia del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, el artículo 487 del Código del Trabajo, establece que:

Artículo 487: *“Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.*

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.”



Adicionalmente, el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo dispone que:

“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”

Esto implica que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales es procedente respecto de dos o más acciones que se ejercen conjuntamente siempre y cuando emanen de los **mismos hechos**, lo que no ocurre cuando hablamos de la acción de único empleador.

Es así, como en la consagración legal de ambas acciones se pone de manifiesto su incompatibilidad, lo que también se justifica desde un punto de vista práctico, toda vez que, las normas que regulan ambos procedimientos difieren, entre otras cosas, en la carga probatoria y en las sanciones que puede imponer el Juez de acreditarse satisfactoriamente los hechos del libelo.

Desde el punto de vista jurisprudencial, un antecedente respecto de esta materia lo encontramos en la causa Rit T-101- del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua. En este caso, frente a la interposición conjunta de las acciones de Tutela de Derechos Fundamentales y declaración de Único Empleador, la parte demandada interpuso “excepción dilatoria de corrección de procedimiento” fundada en los argumentos expuestos previamente.

Esta excepción fue acogida por el Tribunal en base a los siguientes argumentos:

“En cuanto a que el procedimiento de tutela por derechos fundamentales es de objeto único, es decir, no cabe la acumulación con acciones de otra naturaleza si no sólo las que digna relación a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores y acto de discriminación según se explaya el artículo 485 del mismo cuerpo legal, que en la especie conjuntamente con la acción de tutela, se solicita la declaración de único empleador, cuestión que se funda en la relación y/o organización empresarial de las demandadas no en la vulneración de derechos fundamentales que se reclaman, por lo tanto, no cabe más que acoger la excepción de corrección del procedimiento, por lo tanto, y visto además lo dispuesto en el artículo 303 N°6 del Código de Procedimiento Civil aplicable en sede laboral, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 432 del Código del Trabajo en relación a lo expresado en el inciso cuarto del numeral uno del artículo 453 del mismo cuerpo legal, se resuelve, que se acoge la excepción dilatoria de corrección del procedimiento, ordenándose que se subsane el defecto al que se ha hecho referencia dentro de 5 días hábiles a contar de esta fecha, bajo apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio, sin costas por no haberse solicitado expresamente, hecho se fijará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia preparatoria.



Así las cosas, existen argumentos de forma y fondo para establecer la incompatibilidad procesal de la acción que busca la declaración de Único Empleador respecto de aquella que emana de la vulneración de un derecho fundamental y cuyo procedimiento se encuentra regulado en los artículo 485 y siguientes. En este sentido, la eventual corrección del procedimiento debe ser tomada en cuenta tanto por la parte que decide incorporar ambas acciones en una misma demanda con el propósito de presionar un eventual acuerdo, como respecto de aquella que frente a la interposición conjunta de ambas acciones debe abordar su defensa en ambos frentes.



**COMPROMETIDOS CON UN
SERVICIO DE EXCELENCIA.**