



SÁibado, 16 de noviembre de 2019

Cartas al director

La ley 20.760 publicada en el diario oficial con fecha 9 de julio de 2014, introdujo modificaciones al Código del Trabajo, siendo las más sustanciales tanto desde el punto de vista formal como de uso práctico, las modificaciones introducidas al artículo 3 del Código del Trabajo en lo sustantivo, y en lo adjetivo a la norma del artículo 507 del mismo cuerpo normativo.

En lo formal, dicha norma ha permitido, que los usuarios del sistema procesal soliciten al tribunal la declaración de empleador único, esto en palabras simples, que dos o más empresas son consideradas un solo empleador, cuando se cumplen con los parámetros ejemplares que la misma norma intercalada al artículo 3 del Código del Trabajo establecen.

Sin perjuicio, que cuando en tal sentido exista sentencia firme y ejecutoriada, el tribunal debe de seguir aplicando igual criterio ya asentado en causas posteriores, y por tanto aplicar los dos últimos incisos del artículo 507, dicha aplicación no ha estado exenta de debate jurídico, ya que en los hechos implica la aplicación de un efecto pocas veces aplicado en materias laborales: El efecto Erga Omnes.

Desde ya convengamos que la referida modificación legal ha implicado, la creación de una excepción al principio del efecto relativo de las sentencias, en virtud de la cual, estas sólo son aplicadas al caso en concreto y o afectan a más partes procesales que son las que han intervenido en la litis concreta, siendo por tanto una herramienta que hace propia y sin lugar a ninguna duda, logra efecto de justicia efectiva al asunto sub lite, agregando un fuerte argumento mas a la parte laboral más débil, debilidad que aplicaba sin perjuicio de los avances procesales.

La referida declaración, se entiende subsistir, sin embargo, mientras no cambien o se alteren las circunstancias tenidas en vista por el juzgador para tal declaración, lo que fuerza a quien quiera destruir esta verdadera presunción simplemente legal a así acreditarlo.

Corolario de esta declaración normativa, es la alta congruencia que ello acarrea con el resto de la legislación laboral. A contrario sensu, si ella no aplicara en la especie nuestro estatuto laboral, perdería su efectividad, y se transformaría en una regulación asistemática, fragmentaria y puntual, en resumen sólo una conjunto de leyes sueltas aplicables a casos puntuales dejando sin la tutela judicial efectiva a sus usuarios, soslayando de plano los derechos de los trabajadores.

Rodrigo Navarro

Investigador de la Facultad de Ciencias Jurídicas
Universidad Pedro de Valdivia sede La Serena

Rodrigo Navarro