

2025

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 15.429-2024

[19 de junio de 2025]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 3° INCISOS
CUARTO Y SEXTO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

BRATO RENTAL SpA.

EN EL PROCESO RIT O-1220-2022, RUC 22-4-0431731-1, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA

VISTOS:

Que, Brato Rental SpA. acciona de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 3°, incisos cuarto y sexto, del Código del Trabajo, en el proceso RIT O-1220-2022, RUC 22-4-0431731-1, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone lo siguiente:

“Código del Trabajo

(...)

Art. 3°. Para todos los efectos legales se entiende por:

(...)

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y



0001469

UNO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE

concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

(...)

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.”.

(...)

Síntesis de la gestión pendiente y del conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

La requirente acciona en el marco de un proceso seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, autos ordinarios laborales R.I.T. O-1220-2024, caratulado “Maturana con Geoin Limitada”

En dicho proceso se ha presentado demanda de declaración de único empleador para fines laborales y previsionales, despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, junto con la nulidad del despido en contra de la empresa Geoin Limitada (Geoin) y de Brato Rental SpA., de acuerdo con lo dispuesto en el art. 3° del Código del Trabajo, y solidariamente en contra de Empresas Mantos Copper S.A. y Mantos Copper S.A.

Se arguye que conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, la actora sería solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley y de contratos individuales de trabajo de trabajadores que nunca prestaron servicio para aquel. Ello fundado en que, por sentencia dictada en causa paralela, seguida en Rol O-1184-2022, ya se habría declarado que ambas son un mismo empleador para efectos laborales.

Precisa que esta es una dentro de más de una decena de juicios en que distintos ex trabajadores de la empresa Geoin demandan a dicha compañía y a Brato de unidad de empleador y/o cobro de prestaciones o nulidad del despido, o en que habiendo demandado directamente a Geoin, una vez obtenida la sentencia condenatoria, dirigen su cumplimiento en contra de Brato.

Se pretende así Brato se haga cargo de las deudas laborales y previsionales de la primera, cuando ambas siempre fueron empresas independientes, pese a que jamás intervino en la negociación y suscripción del contrato individual de aquellos trabajadores, ni del Sr. Maturana. Tampoco se vio beneficiado por los servicios prestados por ellos.

En vistas de aquello, la acción dirigida en su contra pretende afectar su individualidad jurídica, y por, sobre todo, su propiedad.



En la gestión judicial pendiente invocada se ha resuelto la continuación de juicio para el 30 de julio de 2024, encontrándose suspendido el proceso por orden de esta Magistratura.

Arguye la existencia de contravenciones en relación con el artículo 19 N° 2, 3, 16 y 21 de la Carta Fundamental.

Indica que su objeto social es la ejecución de actos de arriendo de maquinaria y herramientas, y de actos de arriendo de vehículos con y sin chofer, según se constata en sus estatutos sociales, los que serán incorporados en la etapa.

Por su parte, Geoin es una sociedad constituida en Iquique el año 2019 y que registra como objeto social la prestación de servicios de diseño y desarrollo de proyectos de ingeniería conceptual, básica y de detalles, estudio y factibilidad de proyectos de control de proceso, entre otros.

Son dos empresas distintas, tanto formalmente como funcionalmente, el año 2021 Brato y Geoin comenzaron una relación comercial de *renting*, la que con el paso del tiempo y en atención a los problemas financieros tener derivo en una relación de financiamiento, destinada únicamente a que Geoin concretase los contratos que tenía pendientes y que, con ello, pudiese pagar lo que le aquella empresa le pedía a la requirente. Ello no ocurrió, sino que todo lo contrario aumentó las deudas impagas de parte de Geoin a Brato.

Geoin no solo quedó en deuda con ella, sino que también con sus trabajadores, los que desvinculó o quienes lo demandaron por despido indirecto. Gran parte de los extrabajadores de Geoin solicitaron la declaración de único empleador de ambas empresas, pretendiendo que ella – pese a ser una empresa totalmente distinta, formal y operativamente -, se hiciese cargo de las prestaciones e indemnizaciones laborales pendientes.

Vulneración del artículo 19 N° 2 de la Constitución

Trata igual a distintos. Permite que dos o más empresas se consideren un único empleador - a todas las empresas indiscriminadamente y por igual, pese a no haber incurrido en maquinaciones fraudulentas para evadir responsabilidades laborales o previsionales. Esto implica tratar igual a quienes son distintos estableciendo una relación de equiparación, en donde existen diferencias que debiesen ser respetada.

Vulneración del artículo 19 N° 3 de la Constitución

El inciso tercero del art. 3° del Código del Trabajo se aplica como presunción de derecho, aunque la misma ley no le otorga expresamente tal



carácter, en los términos en que define esta figura probatoria el art. 47 del Código Civil.

Luego, acreditadas las condiciones que indica la ley laboral (dirección común, similitud o complementariedad de productos o servicios, o la existencia de un controlador único), la ley no señala otras condiciones que le permitirían al demandado falsear la hipótesis de hecho presumida (hay un único empleador, a menos que); ni se le concede la oportunidad para alegar la ilógica de la inferencia realizada (de esos hechos no se deriva necesariamente tal conclusión), ni se le permite invocar otras circunstancias que podrían reversionar los hechos antecedentes (a estos hechos deben poder agregarse estos otros antecedentes igualmente relevantes).

Vulneración del artículo 19 N° 16 de la Constitución

Se le impone el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales a una empresa que no tuvo papel alguno en la contratación de los trabajadores en cuestión, en su desvinculación y tampoco en los incumplimientos legales que les habilitó a demandar en su momento.

Vulneración del artículo 19 N°21 de la Constitución

Arguye que no participó ni directa ni indirectamente en la negociación de los contratos individuales de Geoin, tanto respecto de los ex trabajadores demandantes como también de cualquier otro trabajador. Pero en razón de que ninguna relación tiene con el vínculo laboral que une a aquella empresa con sus trabajadores ni tampoco ha participado en forma alguna de las decisiones adoptadas relativas a su desvinculación pasa automáticamente a ser solidariamente responsable de todas las obligaciones e indemnizaciones emanadas del término de los contratos de trabajo celebrados de sus extrabajadores demandantes lo que necesariamente y de manera forzada involucra incurrir en altísimos costos para la resolución de conflictos en que de forma alguna ha participado ni propiciado, imponiéndole una carga injusta, derivada de supuestas irregularidades en que otras empresas habrían incurrido.

Tramitación

El requerimiento fue **acogido a trámite** por la Segunda Sala, a fojas 19, con fecha 20 de mayo de 2024. Fueron conferidos traslados a las demás partes para su pronunciamiento en torno al cumplimiento de los requisitos de admisibilidad.



Posteriormente, fue declarado admisible a fojas 693, por resolución de 17 de junio de 2024 del mismo año, confiriéndose traslados de fondo a las partes de la gestión y a los órganos constitucionales interesados. No fueron formuladas observaciones.

A fojas 761, por decreto de 26 de julio de 2024, se trajeron los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 29 de enero de 2025 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, alegatos por la requirente del abogado Richard Parra Luna y por la requerida de la abogada Catherine León Torres.

Fue adoptado acuerdo en sesión de 24 de marzo de 2025 según certificación del relator.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad tiene como gestión pendiente un proceso laboral en que se tramita demanda de declaración de único empleador para fines laborales y previsionales, despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones y declaración de nulidad del despido en contra de la empresa Geoin Limitada y de Brato Rental SpA, esta última requirente en los presentes autos constitucionales.

Ante esta Magistratura se solicita la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los incisos cuarto y sexto del Código del Trabajo, por estimar que vulneran las garantías establecidas en el artículo 19, numerales 2, 3, 16 y 21 de la Constitución.

SEGUNDO: Que, en las sentencias Roles N°12.988-22 y 13.263-22, esta Magistratura ya delimitó la figura de la Unidad Económica Laboral y estableció su compatibilidad con la Constitución de 1980. En esta sentencia, se reproducirán los argumentos expuestos en aquella oportunidad en torno a esta figura, además de abordar las particularidades del caso concreto que motivan el presente requerimiento.

TERCERO: Que, la Unidad Económica Laboral, Holding o Grupo de Empresas fue regulada por medio de la Ley N°20.720 de 2014 y constituye un caso más dentro de la llamada “descentralización productiva”. Es decir, es un tipo de reacción ante necesidades organizativas que define el poder empresarial producto de cambios en su contexto económico. *“La descentralización productiva es una forma de organización por la cual una*

empresa fragmenta su proceso de producción de bienes o servicios y delega a un tercero –o varios– la ejecución de una parte –o varias– de dicho proceso, estableciendo relaciones de coordinación” (Mejía, Rodrigo, El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva, THEMIS Revista de Derecho, (65), 2014, pp. 97-106).

Los ámbitos de repercusión de la descentralización productiva son múltiples y diversos, incluyendo, entre otros, el tributario, societario, aduanero y, particularmente, el laboral. En este último ámbito, las denominadas “reacciones” también son variadas y, como señala la doctrina, resulta relevante distinguirlas: *“Si bien es cierto que en los sistemas contemporáneos de relaciones laborales el fenómeno de los grupos de empresas se presenta en muchos casos simultáneamente con otras manifestaciones de la descentralización productiva – como son el suministro de trabajadores, la subcontratación, y los supuestos de sucesión de empresas–, es necesario diferenciarlos para su análisis, debido a su diversa fundamentación jurídica y, también, a la complejidad en el análisis de cada una de estas manifestaciones” (Rojas, Irene y Aylwin, Andrés, Los grupos de empresas en el Derecho chileno del trabajo, LexisNexis, 2006, p. 9).*

CUARTO: Que, como el propio Tribunal Constitucional ha tenido oportunidad de declarar, *“la descentralización productiva se explica en razones “de orden económico y que tienen que ver con flexibilizar la forma de producir, lo que la doctrina ha llamado como funcionamiento fisiológico de la descentralización, en oposición a la búsqueda de eludir responsabilidades laborales, lo que ha sido calificado como su funcionamiento patológico (Rojas, Irene, Subcontratación laboral, suministro de trabajo y cesión ilegal de trabajadores, Thomson Reuters, pp. 14 y 15). Debido a este efecto no querido de la descentralización, se buscan instrumentos de garantía de los derechos que reequilibren el sistema laboral. La tendencia actual en doctrina para explicar los fenómenos de tercerización afirma que lo que importa hoy es encontrar como ‘polo subjetivo’ quién es el que finalmente aprovecha el trabajo (tesis de la utilidad patrimonial) y un cambio de paradigma en cuanto a que la responsabilidad en el derecho del trabajo no es tanto una sanción sino una garantía de los derechos. En otras palabras, encontrar al centro de imputación de responsabilidad con miras a que esos derechos sean efectivos (Fernández López, María Fernanda, “Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en el derecho del trabajo. Una jurisprudencia lenta y suave”, Relaciones Laborales, N°4, la Ley, 2009)”, (STC Rol N°12.175-2021, c. 8°).*

QUINTO: Que, el propósito de la reforma introducida por medio de la Ley N°20.760 de 2014 fue ampliar el centro de imputación de la responsabilidad laboral, superando el marco del empleador establecido en el artículo 3 letra a) del Código del Trabajo, fundado en la subordinación laboral. En este sentido se ha dicho: *“la nueva figura de “una sola empresa para efectos laborales” – la empresa laboral unitaria- supera el marco del empleador, permitiendo a los*

trabajadores ejercer sus derechos laborales, tanto individuales como colectivos, respecto de un conjunto de empresas que –aunque no siendo sus empleadores en sentido estricto- presentan entre ellas un vínculo que las convierte, por decisión expresa del legislador, en un único centro de imputación normativa laboral.

Como es bastante obvio, nada impide que el legislador decida, en determinadas circunstancias, hacer centro de imputación normativa de los derechos laborales a un ente distinto y más amplio que el empleador –basta recordar la situación de la empresa principal en materia de subcontratación-. Precisamente ese es la situación que el ordenamiento laboral ha establecido – mediante la ley 20.760- con la figura de la “empresa unitaria” en materia laboral, y ello por razones de política laboral: garantizar el ejercicio de los derechos del trabajador dentro del marco más amplio posible, especialmente en el caso chileno en cuestiones de libertad sindical y negociación colectiva. Para ello el legislador toma en cuenta, como veremos, un dato relevante: la existencia de un vínculo de control y gobierno que va más allá de la propiedad entre las empresas del grupo.

*Dicho de otro modo, la norma legal introducida a nuestro orden laboral no persigue en lo fundamental el levantamiento del velo corporativo para llegar al verdadero empleador, sino que cosa distinta y más sustantiva: busca ampliar el espacio jurídico para el ejercicio de derechos laborales”. (Ugarte, José Luis, *El grupo de empresas en el Derecho chileno: la empresa unitaria en materia laboral*, Revista de Derecho Laboral, Vol. 5 de 2014, pp. 19- 26).*

SEXTO: Que, para una mejor comprensión del problema, es importante recordar que el concepto de empresa del artículo 3 letra a) se compone de distintos elementos, todos de igual importancia: finalidad, medios materiales, inmateriales, control común, multiplicidad de finalidades e individualidad legal determinada. Además, hasta antes de la Ley N° 20.470 de 2014, cedía su relevancia jurídica (por lo demás, muy relativa, al punto que no es un concepto definido ni siquiera en la legislación comercial, ya que es más bien un fenómeno económico cuyos efectos jurídicos regula el Derecho) en favor, en definitiva, del concepto de empleador. Esto no podía ser de otra forma, teniendo en cuenta que se había transformado en práctica común considerar la exigencia legal de la “individualidad legal determinada” como equivalente a contar con un RUT, entendiendo, en consecuencia, que donde había una personalidad jurídica o RUT, había una empresa, haciendo tabla rasa de todos los otros elementos establecidos en la ley en la descripción legal de empresa del artículo 3 del Código del Trabajo. Es por ello que la jurisprudencia pudo responder ante esta distorsión, que implicaba la elusión de responsabilidades laborales, acudiendo a la figura del empleador –sujeto al que se subordina la parte laboral del contrato de trabajo– y a la primacía de la realidad como principio cardinal de la disciplina (Ugarte, José Luis, “El concepto de empresa: mucho ruido y pocas nueces”, *El nuevo Derecho del trabajo*, LexisNexis, 2007, p. 79).

SÉPTIMO: Que, la Unidad Económica Laboral, en cambio, supone la existencia de empresas reales y distintas, y no de empresas aparentes cuyo velo

se levanta para descubrir a un empleador real, lo cual se manifiesta en la literalidad de la norma.

Por un lado, está el tipo de responsabilidad que se adjudica —la solidaria—, que supone la concurrencia de más de un sujeto, según el artículo 3, inciso sexto, del Código del Trabajo. Tal responsabilidad ha sido explicada en los siguientes términos: *“la norma establece que de declararse la existencia de una empresa unitaria en materia laboral, la responsabilidad en el caso de los derechos laborales que corresponde será “solidaria”. Y ello es coherente con lo aquí sostenido de que esta figura puede atar jurídicamente a empleadores distintos al del propio trabajador, ya que de lo contrario y tratándose del mismo y único empleador, la responsabilidad tendría que ser necesariamente directa”* (Ugarte, José Luis, *El grupo de empresas en el Derecho chileno: la empresa unitaria en materia laboral*, Revista de Derecho Laboral, Vol. 5 de 2014, p.24).

De otro lado, que se trata de distintas empresas se comprueba en que *“la nueva normativa legal permite que la acción para la declaración de una empresa unitaria en materia laboral sea ejercida por el sindicato inter-empresa. Y de acuerdo al artículo 216 del Código del Trabajo, ese sindicato es aquel que reúne a trabajadores “de dos o más empleadores distintos”. Y ahí la decisión del legislador es plenamente coherente, especialmente en cuestiones sindicales y colectivas: porque precisamente la decisión del juez puede terminar afectando a trabajadores que prestan servicios para distintos empleadores unidos por el poder de “dirección laboral común”, y por ello es que se habilita a esa organización sindical de base para el ejercicio de la acción respectiva.*

En fin, todo lo anterior es coherente con la reforma que la propia ley hace del concepto de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo, que manteniendo su redacción anterior ve reemplazada la expresión “una dirección común” por la de “empleador”, quedando entonces dicho concepto como el de una organización de medios materiales y humanos explotadas por un empleador.

De este modo, parece obvia a esta altura, que la idea de empresa equivale para el legislador a la de empleador y eso es relevante para lo aquí sostenido. Si la empresa unitaria laboral permite al juez declarar a “varias empresas” —ahora entendidas como varios empleadores- como una sola, es porque detrás de ellas, en sintonía con la nueva redacción del artículo 3°, hay o pueden haber “varios empleadores” (Ugarte, José Luis, *El grupo de empresas en el Derecho chileno: la empresa unitaria en materia laboral*, Revista de Derecho Laboral, Vol. 5 de 2014, p.24).

El legislador puede, fundado en los indicios de vinculación entre las empresas —como aquellos que nombra a título de ejemplo: *“la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”*—, buscar nuevos patrimonios que respondan por créditos del trabajo. Sin embargo, debe destacarse que se trata de un régimen de responsabilidad que contempla

derechos individuales y colectivos, cuyo primer fundamento razonable es el mismo, en tanto respuesta a la desintegración de una de las partes de la relación laboral. Su incorporación a nuestro sistema jurídico implicó ajustar la legalidad para garantizar que, sean cuales sean las justificaciones que ha tenido el poder económico para adoptar una determinada forma de organizar su actividad —amparada en el ejercicio de una libertad de la que es titular—, esta tenga límites: de darse ciertos requisitos que manifiestan coordinación y aprovechamiento del trabajo, deben responder garantizando el ejercicio efectivo de los derechos laborales, individuales y colectivos.

OCTAVO: Que, entonces, para que opere la extensión de la responsabilidad laboral que viene de la mano de la declaración de Unidad Económica Laboral es necesario cumplir ciertos requisitos, según dispone el inciso cuarto impugnado: dirección laboral común y la concurrencia de condiciones como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten las empresas, o la existencia entre ellas de un controlador común.

Respecto de ellos, en sentencia Rol N°13.389-22, el Tribunal Constitucional afirmó que la judicatura constitucional *“ha reafirmado en su razonabilidad y constitucionalidad tanto en sus dimensiones individuales como colectivas por formar parte del conjunto de derechos de los que son titulares los trabajadores en su condición de tales”* (c. 5°).

NOVENO: Que, en este contexto, la parte requirente sostiene que se infringe el artículo 19 N°3 de la Constitución, toda vez que estamos ante una presunción de derecho porque *“acreditadas las condiciones que indica la ley laboral (...) la ley no señala otras condiciones que le permitirían al demandado falsear la hipótesis de hecho presumida”* (a fs. 6).

Sin embargo, la disposición no solo carece de la estructura propia de una presunción —que parte de un hecho conocido para presumir un hecho desconocido manteniendo un nexo causal—, sino que además permite a la empresa discutir los requisitos que dan lugar a la declaración. Por tanto, se trata de una descripción legal, que califica jurídicamente las consecuencias de hechos que deben ser acreditados y valorados por un juez competente, sin constituir en ningún caso, además, una norma automática o irrefragable. El empleador conserva así su derecho a defensa plena dentro del proceso, garantizando que la aplicación de esta norma esté sujeta al análisis y valoración probatoria. Una cuestión distinta es que la parte requirente discrepe de los requisitos establecidos para la declaración de Unidad Económica, cuyos fundamentos y justificación constitucional han sido expuestos en los primeros considerandos de esta sentencia.

DÉCIMO: Que, asimismo, la parte requirente sostiene que se vulnera el artículo 19 N°2 porque se aplica *“a todas las empresas indiscriminadamente y por igual, pese a no haber incurrido en maquinaciones fraudulentas”* (a fs. 6). A su vez, la disposición infringe el artículo 19 N°16 *“por cuanto impone el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales a una empresa que no tuvo papel alguno en la contratación de los trabajadores en cuestión, en su desvinculación y tampoco en los incumplimientos legales que les habilitó a demandar en su momento”* (a fs. 7). Luego, vulnera lo dispuesto en el artículo 19 N°21 porque la empresa deberá asumir altos costos al cumplir con las obligaciones laborales en circunstancias que la requirente *“no participó ni directa ni indirectamente en la negociación de los contratos individuales de Geoin, tanto respecto de los ex trabajadores demandantes como también de cualquier otro trabajador; en razón de que ninguna relación tiene con el vínculo laboral que une a aquella empresa con sus trabajadores”* (a fs. 7).

Como se desprende de los pasajes transcritos —sin que en el requerimiento se observe un desarrollo mayor y realmente constitucional de estos argumentos—, el planteamiento versa sobre cuestiones de legalidad que deben ser resueltas en el juicio de fondo, particularmente en cuanto a si efectivamente concurren las condiciones fácticas para declarar la existencia de una dirección laboral común o un vínculo funcional relevante entre las empresas involucradas. Por ello, este Tribunal no puede desechar la norma con base en la supuesta ausencia de vínculo laboral o mala fe, pues ni siquiera es competente para determinar si tales condiciones efectivamente se cumplen.

DÉCIMO PRIMERO: Que, en adición a lo anterior, tampoco se aprecia cómo podría producirse una discriminación o arbitrariedad, en la medida que la Unidad Económica procede solo si se cumplen condiciones objetivas establecidas legalmente y responde a criterios de racionalidad suficientes en relación con el fin perseguido por el legislador.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, además, constituye una aproximación equivocada el considerar que la Unidad Económica Laboral exige la mala fe o una maquinación fraudulenta, puesto que esta puede concurrir o no dentro la figura. Tanto es así que esta es una mención que, de proceder en el caso concreto, debe ser explicitada en la sentencia del juez laboral, caso en el cual tiene una sanción de multa, según el artículo 507 inciso tercero N°3 del Código del Trabajo, al prescribir que la sentencia definitiva deberá contener *“La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las*

conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 506 de este Código". La norma transcrita fue introducida por la Ley N°21.327 de 2021, con el objeto de clarificar los contornos y modalidades de la Unidad Económica Laboral.

DÉCIMO TERCERO: Que, el artículo 507 del Código del Trabajo además regula a quiénes aplica la sentencia, haciéndola extensiva a *"todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales"*.

Junto con ello, el legislador de 2014, complementado por el reformador de 2021, ha regulado en el mismo artículo un tiempo en que todos los efectos de la sentencia que ha declarado la Unidad Económica Laboral no pueden ser modificados. Este lapso es de dos años desde la sentencia: *"En caso de que las situaciones descritas en el inciso cuarto del artículo 3 de este Código hayan sido modificadas sustancialmente con posterioridad a la declaración de único empleador, y siempre que hayan transcurrido a lo menos dos años desde que quedó firme la sentencia que efectuó tal declaración, se podrá solicitar, ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, el término de la calificación de las empresas como un solo empleador, por aquellas que hubieren sido consideradas en tal calificación. Con todo, podrá efectuarse la solicitud antes de dicho plazo si ésta se basa en el hecho de que una de las empresas comprendidas en la declaración ha cambiado de dueño y no existe entre ellas un controlador común"* (artículo 507 inciso séptimo del Código del Trabajo).

La parte requirente expuso que la interposición de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad está motivada por el hecho de que, en la causa O-1184-2022 —distinta a la gestión pendiente O-1220-2022, que es aquella invocada ante esta Magistratura—, el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta declaró la existencia de Unidad Económica Laboral entre ambas empresas, certificándose su carácter de firme y ejecutoriada el 29 de enero de 2024. No habiendo impugnado la parte requirente el artículo 507 del Código del Trabajo, y existiendo una disposición que regula los efectos de esta sentencia, la empresa ni siquiera ataca una de las normas que origina esta situación.

DÉCIMO CUARTO: Que, como ya se ha dicho, la declaración de Unidad Económica Laboral tiene por fundamento el garantizar los derechos laborales individuales y colectivos, de ahí que también se establezca la responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales y previsionales que se reconozcan en instrumentos colectivos.

Este Tribunal ha determinado que los derechos de la libertad sindical son derechos laborales (Rol N°12.988-22, c. 10° y ss. y N°13.263-22, c. 8° y ss.). Su reconocimiento como Derechos Humanos se encuentra en los Convenios N°87 y N°98 de la OIT, en el artículo 22 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 8 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Además, encuentra un desarrollo específico en el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. En nuestra Constitución, esto encuentra reconocimiento en el artículo 19 N°16.

DÉCIMO QUINTO: Que, en dicho contexto, la negociación colectiva constituye un sistema que surge para crear condiciones comunes de trabajo, manejando una diversidad de posibilidades de configuración y efectos jurídicos para las contrapartes sociales y que nace para superar el efecto relativo de los contratos de Derecho civil, tal como se entendían a inicios del siglo XX (STC Rol N°13.263-22, c. 19°). Dichas condiciones se verán reflejadas en un instrumento colectivo, el que, si bien en tanto fuente del Derecho del Trabajo presenta particularidades en cuanto a su origen colectivo, su duración, formalidades de publicidad, automaticidad e inderogabilidad in pejus por el contrato individual, una vez que está produciendo efectos, es obligatorio para el empleador y, en tal carácter, se incorpora al esquema de obligaciones cuyo cumplimiento la solidaridad establecida por la declaración de Unidad Económica Laboral busca tutelar.

En tal sentido, las mismas razones que asisten para sostener la solidaridad respecto de los contratos individuales, y que ya fueron latamente expuestas en este fallo, aplican para los instrumentos colectivos, cuyo objetivo radica en la búsqueda de estandarización de las condiciones de trabajo, a fin de evitar arbitrariedad o discriminación.

DÉCIMO SEXTO: Que, en síntesis, el régimen de responsabilidad laboral derivado de la Unidad Económica Laboral es constitucional y contempla un sistema pormenorizadamente previsto por el legislador, que permite introducir nuevas modificaciones a su forma de configuración —que eventualmente resulten más atractivas dentro de la legalidad— respecto de sus obligaciones en relación con la parte laboral.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, por todas las consideraciones anteriores el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad no puede prosperar, y así se declarará.

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6°, y decimoprimer, y en las demás disposiciones citadas y



pertinentes de la Constitución Política de la República y de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional,

SE RESUELVE:

- I. QUE SE **RECHAZA** EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1. OFÍCIESE.
- II. **ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

DISIDENCIA

Los Ministros señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y HÉCTOR MERY ROMERO estuvieron por **acoger** el libelo de fojas 1 en la expresión “o de instrumentos colectivos” contenida en el inciso sexto del artículo 3° del Código del Trabajo. Ello por las consideraciones siguientes:

1°. Que, concurrimos al rechazo del requerimiento de inaplicabilidad de fs. 1, por cuanto el precepto legal contenido en el artículo 3° inciso cuarto del Código del Trabajo, en cuanto dispone que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común, no resulta contrario a la Constitución, siendo competencia del Juez del Fondo comprobar que concurren, en el caso concreto, los requisitos legales necesarios para dicha determinación.

Asimismo, concurrimos al rechazo parcial de la inaplicabilidad requerida respecto del inciso sexto de aquel artículo 3° en la parte que dispone que las empresas consideradas como un solo empleador, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, atendido que su aplicación tampoco resulta contraria a la Carta Fundamental;

2°. Que, sin embargo, estuvimos por inaplicar la frase final contenida en el artículo 3° inciso sexto del Código del Trabajo -“o de instrumentos colectivos”-, en virtud del cual la responsabilidad solidaria alcanza también a las obligaciones laborales y previsionales emanadas de dichos instrumentos colectivos, pues ello sí, a nuestro entender, resulta contrario a la Constitución;

I. OBJETO DE LA CONTROVERSIA CONSTITUCIONAL

3°. Que, es importante considerar que en la gestión pendiente se ha demandado, efectivamente, la declaración de único empleador para fines laborales y previsionales, así como la declaración de despido injustificado, indebido o improcedente y el cobro de las prestaciones correspondientes y la nulidad del despido;

4°. Que, así, el objetivo que la actora persigue en la causa laboral que constituye la gestión pendiente, en lo que refiere al artículo 3° del Código del Trabajo, dice relación con el cobro de prestaciones laborales y previsionales, respecto de las que serán solidariamente responsables las demandadas, en caso que el Juez del Fondo determine que se trata, para estos efectos, de un único empleador;

5°. Que, por ende, el conflicto constitucional que nos ha sido planteado consiste en dirimir si la aplicación de los preceptos legales cuestionados, contenidos en el artículo 3° del Código del Trabajo, a raíz de la declaración como único empleador de la requirente con otra empresa, quebranta o no sus derechos constitucionales, habida consideración que, a futuro, deberán asumir solidariamente no sólo las obligaciones laborales y previsionales demandadas, sino que también las que emanan de instrumentos colectivos;

II. PRECEPTO LEGAL

6°. Que, la regulación legal que permite al Juez del Fondo declarar que dos o más empresas constituyen un único empleador fue incorporada, en 2014, mediante la Ley N° 20.760, atendido que, según expuso la moción respectiva, “[u]na de la formas más utilizadas por los empresarios para eludir las obligaciones laborales consiste en la división o subdivisión del capital en distintas sociedades, traspasando bienes de una sociedad a otra, para efectos de no cumplir con una serie de derechos de carácter laboral” (Boletín N° 4.456-13), sin perjuicio de recordar que ya la jurisprudencia de los Tribunales Superiores había incorporado esta noción, a través de la idea de *unidad económica* (Irene Rojas Miño: “La Evolución de los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su Irrelevancia hasta la Ley N° 20.760 de 2014”, *Revista Chilena de Derecho* Vol. 43 N° 1, 2016, pp. 143-150);

7°. Que, examinando la historia fidedigna de la Ley N° 20.760 es posible advertir que, durante el primer trámite constitucional y la discusión en general en el segundo, sólo se planteaba incluir en el artículo 3° la regla según la cual se entenderían comprendidas dentro del concepto de empresa las que integraran una misma unidad económica, ordenadas bajo una dirección común.

Sin embargo y a raíz de indicaciones presentadas tanto por el Presidente de la República como por senadores, con motivo de la discusión particular en aquel segundo trámite constitucional, se fue avanzando hacia la preceptiva más amplia actualmente contenida en el precepto legal impugnado, especialmente, en cuanto a los efectos de la declaración, en el sentido que no sólo iba a dar lugar a la responsabilidad solidaria con el o los trabajadores demandantes de prestaciones laborales y previsionales adeudadas, sino que las iba a obligar para con todos sus dependientes, en los términos ya referidos, incluso, en el ámbito de la negociación colectiva, por lo que ha podido sostenerse que *“(...) los efectos de la sentencia declarativa afectan a las partes que participaron en el proceso, como a los trabajadores de las empresas involucradas, pero jamás dichos efectos pueden serles oponibles a terceros ajenos a la relación laboral. Por tal motivo, no podemos señalar que el efecto extensivo sea erga omnes, sino circunscrito únicamente a las empresas y sus trabajadores. Por lo anterior, lo correcto es sostener que los efectos de la sentencia definitiva que declara la unidad económica son “ultra partes” y no “erga omnes”* (Patricio Ernesto Hernández Jara: “Aspectos Procesales de la Ley N° 20.760 y Efectos en la Negociación Colectiva”, *Estudios Laborales*, Vol. 12, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo, 2016, pp. 165 ss.);

8°. Que, de esta manera, en la gestión pendiente no aparece consistente el objetivo que persigue la actora en la acción laboral -tendiente a lograr la satisfacción de las prestaciones laborales y previsionales demandadas- con los que el legislador atribuye a esa declaración, en cuanto exceden ese ámbito porque no persiguen garantizar o asegurar el pago de dichas prestaciones, adeudadas a los trabajadores por alguna de las empresas respecto de las que se pide la referida declaración, sino que se extiende a derechos y beneficios que no constan en los contratos respectivos, puesto que se trata de los que se encuentran en los instrumentos colectivos que vinculan a cada una de las empresas demandadas con sus respectivos trabajadores, al hacerlas solidariamente responsables del cumplimiento, en general, de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de dichos instrumentos;

9°. Que, por ello, si bien desestimamos el requerimiento, sumándonos a la mayoría, en todos aquellos aspectos en que el artículo 3° permite garantizar el debido cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, pues encuentran sustento constitucional, especialmente, en los numerales 18° y 24° del artículo 19 de la Carta Fundamental, estimamos contrario a la Constitución aquel precepto del artículo 3° que excede ese ámbito, referido a los instrumentos colectivos;

III. JUICIO DE CONSTITUCIONALIDAD

10°. Que, la aludida inconsistencia entre el objetivo perseguido por la ley y las consecuencias exorbitantes que el mismo legislador impone al empleador y a las empresas relacionadas con él, en caso que el Juez del Fondo pronuncie la declaración permitida en el artículo 3°, es lo que estimamos contrario a la Constitución;

11°. Que, entrando, entonces, en el asunto constitucional sometido a nuestro conocimiento y decisión, a juicio de estos Ministros, no resulta razonable ni es necesario, para garantizar incluso prestaciones potenciales o futuras de los trabajadores de las empresas demandadas en la gestión pendiente, aplicar la totalidad de las consecuencias que el precepto legal objetado impone a la declaración como único empleador, lo que provoca un efecto desproporcionado que, incluso, excede a las partes en dicha gestión, resultando su aplicación contraria a la Constitución;

12°. Que, esta Magistratura, a propósito de una disposición que extendía de pleno derecho beneficios a trabajadores recién ingresados al sindicato, respecto de los cuales el empleador no había convenido su entrega, explicó que, con ello, *“(...) se pueden modificar derechos y obligaciones, libre y voluntariamente consentidos, derivados de dos tipos de contratos: (i) los que son resultado de una negociación colectiva entre el empleador y un sindicato (en representación de sus miembros), y (ii) los que son resultado de una negociación individual entre el empleador y un trabajador de la empresa”* (c. 81°, Rol N° 3.016), de tal manera que *“(...) estipulaciones esenciales de un contrato, como son los beneficios (entre ellos los de carácter remunerativo), sean modificados por un acto posterior y unilateral del trabajador, ajeno, por ende, a la voluntad de la parte empleadora. Dicho acto es la afiliación al sindicato con el cual, en forma previa, el empleador negoció los beneficios”* (c. 82°);

13°. Que, en dicho pronunciamiento, sin dejar de reconocer la amplia competencia del legislador en materia laboral, se expuso que también debía considerarse que el derecho de toda persona a la libre contratación, consagrado expresamente en el texto constitucional, posee un núcleo esencial no susceptible de ser afectado sin incurrir en una infracción a la Carta Fundamental, por cuanto busca resguardar espacios de autonomía que permitan, en algún grado, que las partes se vinculen y obliguen libre y voluntariamente, especialmente respecto de elementos esenciales del contrato de trabajo, como la retribución por los servicios prestados, lo que se ve alterado por una disposición que *“(...) tiene la potencialidad de generar un grado de incertidumbre mayor para el empleador respecto, al menos, del momento y magnitud del impacto de la extensión automática de beneficios en los costos laborales, así como en el equilibrio de contraprestaciones a nivel individual y colectivo. Es decir, el nivel y forma de interferencia respecto de un elemento*

cardinal de todo contrato de trabajo, afecta un espacio en el cual la libertad y voluntariedad han de preservarse” (c. 88°);

14°. Que, por eso, se declaró, en aquella sentencia, que vulneraba el derecho a la libre contratación contemplado en el artículo 19 N° 16° inciso segundo de la Constitución, sin perjuicio que también se resolvió que afectaba el derecho a desarrollar actividades económicas, asegurado en su numeral 21°, ya que éste “(...) *no se reduce a asegurar la libertad de un agente económico para intentar participar ofreciendo bienes o servicios en un mercado, sin transgredir las prohibiciones constitucionales y “respetando las normas legales que la regulen” (c. 92°), desde que “(...) afecta significativamente la capacidad de dirección que tienen las personas para adoptar decisiones actuales y futuras sobre la marcha de su empresa. El derecho a desarrollar una actividad económica asegura, en este contexto, un mínimo de autonomía respecto del Estado para poder prever, con algún grado de certidumbre, el momento y costo de los beneficios, así como la identidad de aquellos que se beneficiarán” (c. 93°);*

15°. Que, este precedente fue posteriormente reiterado -en sede de inaplicabilidad- en el Rol N° 4.821 y en el Rol N° 11.762, a propósito del artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, y en los Roles N° 7.236 y 7.569, en relación con el artículo 56 de la Ley N° 21.109, que establece el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.

Precisamente, en esta última sentencia sostuvimos que “[l]a aplicación de esta norma produce, además, un impacto real en el desenvolvimiento u organización de establecimientos de enseñanza como los que administra la parte requerida. Es evidente que se está en presencia de un precepto legal que genera costos adicionales ciertos para el sostenedor particular (sea o no una persona jurídica que persiga fines de lucro). Esta es una circunstancia que puede acreditarse de la sola práctica legislativa reiterada de financiar con cargo al Fisco los costos que irroque para el empleador (público o privado) todo nuevo beneficio laboral, y que en este caso no ha ocurrido (...).

No intentaremos demostrar si la intervención legislativa es suficiente o no para entender que, por sí sola, restringe de manera intolerable los espacios de libertad organizativa. No es indispensable para acoger el presente requerimiento. Lo que sí interesa destacar es que cuando la aplicación de una disposición que es atacada por establecer una diferencia arbitraria alcanza o impacta negativamente un derecho constitucional (incluso aunque la esencia del derecho no se vea transgredida), el grado de exigencia con que ha de evaluarse la justificación que se ofrezca para defender la razonabilidad de la norma ha de ser mayor. Expresado de una manera distinta, el hecho de que la aplicación de la norma reclamada interfiera en el espacio protegido por un derecho de jerarquía constitucional obliga al legislador a ser cauteloso a la hora de hacer diferencias y,

por consiguiente, le impone la carga de justificar positivamente la razonabilidad del nuevo trato legal que se consagra. De esta manera, este Tribunal estima que, por una parte, la sola omisión durante la tramitación legislativa de todo intento por proporcionar una justificación que respalde el precepto no permite superar un estándar de razonabilidad superior al mínimo y, por la otra, que no basta con una simple conjetura o juicio hipotético que, presentado sin vulnerar las reglas de la lógica, permita levantar una duda razonable sobre la ausencia de capricho. En consecuencia, el impacto económico circunstancia es un elemento adicional que, sin ser necesario, fortalece aún más la constatación de una infracción constitucional al artículo 19, N° 2°, de la Carta Fundamental” (c. 8°).

16°. Que, siendo así y en el caso que aquí nos toca resolver, los efectos que derivan de la aplicación de frase final del inciso sexto del artículo 3° del Código del Trabajo, que van más allá de garantizar el pago de las prestaciones laborales y previsionales demandadas, en caso de ser acogida la acción intentada en la gestión pendiente, resulta, en su aplicación, contrario a la Constitución, en cuanto afecta el derecho a la libre contratación respecto de elementos esenciales que las partes en la negociación respectiva acordaron libremente con un alcance y sentido diverso y más acotado, sin que su extensión o ampliación a otros trabajadores, en el futuro -esta vez, por decisión de un juez-, haya podido ser calibrada ni considerada al momento de convenirlos, afectando, de paso, la capacidad de dirección de las empresas vinculadas para adoptar decisiones acerca de su marcha actual y futura, por lo que lesionan el artículo 19 N° 2°, 16° y 21° de la Carta Fundamental, lo que nos llevó a sostener que debía acogerse la inaplicabilidad intentada en estos autos.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ (Presidenta). La disidencia fue escrita por el Ministro señor MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 15.429-24-INA

Daniela Beatriz Marzi Muñoz
Fecha: 23/06/2025

Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida
Fecha: 23/06/2025

María Pía Silva Gallinato
Fecha: 23/06/2025

Miguel Angel Fernández González
Fecha: 20/06/2025

Raúl Eduardo Mera Muñoz
Fecha: 19/06/2025

Catalina Adriana Lagos Tschorne
Fecha: 23/06/2025

Héctor Antonio Mery Romero
Fecha: 19/06/2025

Marcela Inés Peredo Rojas
Fecha: 19/06/2025



Mario René Gómez Montoya
Fecha: 23/06/2025

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz, y por sus Ministros señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, señora María Pía Silva Gallinato, señor Miguel Ángel Fernández González, señor Raúl Eduardo Mera Muñoz, señora Catalina Adriana Lagos Tschorne, señor Héctor Mery Romero, señora Marcela Inés Peredo Rojas, señora Alejandra Precht Rorris y señor Mario René Gómez Montoya.

Autoriza la Secretaria del Tribunal Constitucional, señora María Angélica Barriga Meza.

María Angélica Barriga Meza
Fecha: 23/06/2025



FA254028-CCB5-43A3-9C2C-422D951FF5D4

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en www.tribunalconstitucional.cl con el código de verificación indicado bajo el código de barras.