

0000481

CUATROCIENTOS OCHENTA Y UNO



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.389-2022

[16 de agosto de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS 3º,
INCISOS CUARTO, SEXTO Y OCTAVO, Y 507, INCISO QUINTO, DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

EN EL PROCESO RIT T-1628-2020, RUC N° 20-4-0298660-4, SEGUIDO ANTE EL
PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

VISTOS:

Que, con fecha 22 de junio de 2022, la Universidad de Santiago de Chile ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 3º incisos cuarto, sexto y octavo, y 507 inciso quinto del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso RIT T-1628-2020, RUC N° 20-4-0298660-4, seguido ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Precepto legal cuya aplicación se impugna:

El texto de ellos preceptos impugnados dispone lo siguiente:

“Código del Trabajo

(...)

Artículo 3º.- (...)



Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y 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. La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

(...)

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.

(...)

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresas que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Título IV del Libro IV de este Código.

(...)

Artículo 507.

(...)

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales”.

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

Indica que en octubre de 2020, el Sr. Juan Pablo Aguirre Álvarez, dedujo demanda en acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de unidad económica y subterfugio, en contra de (i) Sociedad de Desarrollo Tecnológico Usach; (ii) Capacitación Usach Limitada; (iii) Fundación para el Desarrollo del Emprendimiento; (iv) Agencia Certificadora de Competencias Usach; (v) Fundación Universitaria Escuela de Oficios Usach; y (vi) Universidad de Santiago de Chile.

En subsidio, añade a fojas 3, se accionó de despido improcedente, cobro de prestaciones laborales, nulidad del despido, declaración de único empleador y subterfugio en contra de dichas personas jurídicas. En la demanda el actor indicó en que enero de 2011 fue designado como director ejecutivo de la Sociedad de Desarrollo Tecnológico Usach, cumplimiento diversas prestaciones en base a una remuneración



aproximada de 8,7 millones de pesos. Debido a la designación en este cargo, el Sr. Aguirre también habría ejercido como representante legal de las otras cuatro personas jurídicas de derecho privado señaladas previamente.

El demandante alegó que fue despedido de su cargo como director ejecutivo de las empresas y fundaciones con fecha 1 de agosto de 2020, en una reunión en la cual el Rector de la Universidad de Santiago le solicitó formalmente su renuncia. Sin embargo, al no acceder a dicha petición, se le habría desvinculado invocando la causal de desahucio contemplada en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo.

Por ello, se indicó en la acción, se habrían vulnerado las garantías de integridad física y psíquica, dignidad personal, libertad, agregando que se le adeudaría, desde la nulidad del despido, el pago de cotizaciones previsionales respecto de un determinado bono. Añadió que existiría unidad económica entre diversas personas jurídicas mencionadas, solicitando, a dicho respecto, que se declare que todas éstas conforman un único empleador, conforme lo previsto en el artículo 3° del Código del Trabajo.

Se configuraría, también, se indicaría en la acción laboral, un subterfugio laboral, sin mencionarse, explica la parte requirente, las obligaciones laborales y previsionales que se habrían tratado de eludir, cuestión que, señala, es indispensable para su configuración.

Así, a fojas 4 y 5 son expuestas las solicitudes del demandante laboral: a) Que todas las demandadas conforman un único empleador; b) Declarar la existencia de la relación laboral, entre el actor y cada una de las demandadas; c) Que las demandadas han vulnerado los derechos constitucionales del actor; d) Que, se ordene inscribir la sentencia en el registro que al efecto lleva la Inspección del Trabajo a los efectos de publicidad; e) Que, se condene a las demandadas a las costas de la causa y al máximo de las multas establecidas para el supuesto de los subterfugios laborales a tenor de los números 2 y 3 del artículo 507 del Código del Trabajo; y f) Que se acceda al pago de las diversas indemnizaciones y prestaciones.

Las personas jurídicas demandadas contestaron la demanda. La requirente de autos, Universidad de Santiago, opuso excepciones de falta de legitimación pasiva de las acciones, de falta de legitimación activa del demandante, excepción de caducidad de la acción de tutela laboral, y, en el fondo, contestó la acción. Se fijó audiencia de juicio oral.

Para fundar el conflicto constitucional y el carácter decisivo de las normas cuestionadas, la actora explica a fojas 8 que ello se cumple, toda vez que, para la resolución de la gestión pendiente, el objeto mismo del juicio, además de la tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y la declaración de despido injustificado, corresponde a la declaración de único empleador, conforme ha sido solicitado por la demandante en la presentación que inició dicho proceso.



Refiere que de no declararse la inaplicabilidad, el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago podría aplicarlas al fallar la demanda que dio origen a la gestión pendiente, transgrediendo los artículos 6, 7 y 38 de la Constitución, como también las garantías de los numerales 2°, 16°, 19°, 24° y 26° del artículo 19.

Para explicar el conflicto constitucional, la requirente señala que, de acuerdo con su estatuto orgánico dispuesto por el D.F.L. N° 149, de 7 de mayo de 1982, es “una persona jurídica de derecho público; independiente, autónoma, que goza libertad académica, económica, administrativa y que se relaciona con el Estado a través del Ministerio de Educación”. Es una institución de educación superior, de investigación, raciocinio y cultura, creada con el fin de atender adecuadamente los intereses y necesidades del país con excelencia.

Forma parte de la administración del Estado, creado para el cumplimiento de la función administrativa, de acuerdo con lo establecido por el artículo 1° inciso 2°, de la ley N°18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado. Además, según lo dispone su Estatuto Orgánico, se rige por lo establecido en la Ley N°18.834, que establece el Estatuto Administrativo, cuerpos legales que en su conjunto regulan las contrataciones de personal y profesionales en el ámbito público.

Puede, conforme lo dispone el Estatuto Orgánico, “Crear y organizar con otras personas naturales o jurídicas, nacionales, extranjeras o internacionales: asociaciones, sociedades, corporaciones o fundaciones, cuyos objetivos correspondan o se complementen con los de la Universidad, aportada a ellas bienes y recursos de su patrimonio”, facultad que, explica, se complementa con la Ley N° 21.094, de 2018, de Universidades Estatales.

A partir de esta facultad se crea la Sociedad de Desarrollo Tecnológico USACH, sociedad de responsabilidad limitada creada en el año 1990 para desarrollar, coordinar, promover y apoyar las actividades que realice la USACH en materias de transferencia de tecnologías, asistencia técnica, educación continua y prestación de servicios técnicos, orientándose hacia la comunidad en general y al sector empresarial en particular.

Esta sociedad se configura como un organismo independiente de USACH, con personalidad jurídica y patrimonio propio, entidades que, señala a fojas 12, son entes independientes jurídicamente, siendo los servicios de SDT complementarios de la misión que la ley le encarga a la Universidad de Santiago de Chile, cuestión que en cada caso implica una sociedad de hecho en determinados proyectos, amparada bajo el alero de un convenio programático de cooperación general a título gratuito suscrito entre ambas entidades.

Por ello, explica, la USACH es un servicio público que, en términos formales, fue constituida como una persona jurídica de derecho público y que se rige por lo dispuesto en D.F.L. N°149 de 1982 y por lo que señale la Constitución y las leyes. En lo que respecta a los funcionarios públicos que la componen, la Contraloría General



de la República ha dispuesto que, como integrantes de un servicio público del Estado, se encuentra afectos al Estatuto Administrativo según el artículo 1° de dicho texto legal.

Para definir la relación existente entre los diversos órganos de la Administración del Estado y las personas que la componen, la Contraloría General de la República ha referido que “Los funcionarios de la Administración están sometidos a un régimen de derecho público preestablecido, unilateral, objetivo e impersonal, fijado por el Estado”, el cual genera un vínculo jurídico no contractual, sino legal y reglamentario.

Por lo mismo, quien ingresa a un cargo público regido por el Estatuto Administrativo, se incorpora a un sistema que regula integralmente, entre otros aspectos, sus derechos, obligaciones y modalidades de desempeño.

Por la naturaleza de esta relación y su regulación conforme a una normativa que difiere de aquella regulada para las relaciones entre un trabajador y su empleador, en los términos descritos en el Código del Trabajo, es que su artículo 1° inciso segundo, establece la exclusión de los funcionarios de la Administración del Estado del ámbito de aplicación de este último cuerpo legal. Para el ejercicio de la facultad que ostenta la requirente, señala que la creación de este tipo de entes debe comprenderse como una extensión del cumplimiento de los fines de la Universidad, como Universidad del Estado, lo que se expresa en docencia, investigación y extensión.

Precisa que se encuentran regidas bajo la normativa de derecho privado que permite su constitución y ejercicio como tal, pero nacen por medio del ejercicio de una potestad legal otorgada a USACH, para el desarrollo en los hechos del servicio público encargado por ley a esta Universidad.

Contrario a lo indicado, señala la actora, en la gestión pendiente, y en lo que respecta a la declaración de que un grupo de empresas integradas por USACH puedan ser estimadas como un solo empleador a efectos de imputarle solidariamente diversas obligaciones laborales y previsionales a cualquiera de éstas, generaría efectos inconstitucionales. Se haría partícipe a USACH, en conjunto con otras personas jurídicas, de una estructura organizacional para efectos de imputarle obligaciones laborales y previsionales de personas ajenas a su planta, con infracción a lo dispuesto en su Estatuto Orgánico y en la Ley 21.094.

USACH sería responsable solidariamente en base a disposiciones legales que no le son aplicables, conforme al marco regulatorio que rige su accionar como órgano de la Administración, afectando preceptos constitucionales que fundamentan esta situación.

Un efecto inconstitucional se produciría en la gestión pendiente por la aplicación de la declaración de un solo empleador para un “grupo de empresas”, en los términos del artículo 3 del Código de Trabajo, a personas jurídicas que no solo se



rigen, en su relación con las personas a su cargo, por estatutos distintos, sino también bajo una relación de sujeción distinta.

La imputación de responsabilidad solidaria tendría su origen en la dictación de la Ley 20.760 que modernizó el sistema de relaciones laborales e incorporó los incisos del artículo 3° del Código de Trabajo que son objeto de la acción de autos, la cual nunca tuvo en consideración ni pudo prever la aplicación de esta normativa a casos como el de autos, por los inconvenientes de incorporar en el concepto de “grupo de empresas” a personas jurídicas regidos por estatutos distintos en esta materia, haciendo recaer sobre todas ellas los efectos -ya elaborados por la jurisprudencia años antes- de la declaración de único empleador.

Y, expone a fojas 18, un hecho innegable sobre el cual descansa esta nueva normativa es la imputación de solidaridad a personas jurídicas que se rigen bajo las mismas normas o en base a lo dispuesto en el Código del Trabajo. La coherencia reposa sobre la idea de que todas estas “empresas” sobre las cuales recaerá la solidaridad estén reguladas por las mismas normas y que por tanto se les puede imputar una misma responsabilidad por infracción de normas que rigen y deben ser cumplidas por todas.

Explica que el espíritu de esta ley es la reafirmación de la vigencia y el cumplimiento de la normativa laboral -Código del trabajo y su normativa complementaria independiente de la estructura que se adopte por el empleador para estructurar su negocio, asociación o Fundación.

Sin embargo, en la gestión pendiente no están presentes ninguno de los presupuestos anteriores. Existe un problema de base para su aplicación en el caso concreto, el artículo 1° del Código del Trabajo y la no aplicación del mismo para los funcionarios de la Administración del Estado.

En el caso de USACH, a diferencia de la SDT y las demás personas jurídicas demandadas, el marco regulatorio de los derechos, obligaciones y modalidades de desempeño de sus funcionarios es el Estatuto Administrativo dispuesto por la Ley 18.834, el cual, como lo ha señalado la Contraloría General de la República regula integralmente los diversos aspectos de quien opta y ejerce un cargo público de esta naturaleza.

El establecimiento y la obligatoriedad de este régimen a los funcionarios de la Administración del Estado viene precedida, además, por la Constitución, la cual en su artículo 38 establece la existencia de una regulación específica con relación a la carrera funcionaria, cuya regulación quedaba entregada a una Ley Orgánica Constitucional, y que constituye el origen de la dictación de las leyes 18.575 y 18.834.

Analizando las normas pertinentes y las acciones ejercidas en la gestión invocada, la requirente señala que ante una declaración de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido es distinto si se trata de aquellas empresas y trabajadores a los que se les aplica el Código de Trabajo, o si se está ante las personas



descritas en el inciso segundo del artículo 1° del mismo cuerpo legal, como por ejemplo, USACH.

Para el caso concreto, la responsabilidad solidaria que establece el inciso sexto del artículo 3° del Código del Trabajo implicaría hacer responsable a USACH de indemnizaciones por las cuales, por expreso mandato de la ley, no responde, conforme lo dispone inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, que son aquellas dispuestas en los artículos 162 inciso cuarto, 163, y el recargo establecido en el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

Añade, en la alegación de improcedencia del despido, que en el Estatuto Administrativo, el cual rige la relación de derecho público entre USACH y sus funcionarios, no existe esta causal de despido. Por ello, tampoco se establece el cumplimiento de las formalidades que el Sr. Aguirre señala como incumplidas, ni la existencia de indemnizaciones debido al incumplimiento de tales formalidades. No existe una responsabilidad legal imputable a USACH en estas materias.

En similares términos, refiere que no podría ser responsable del pago de un determinado bono sindical, dado que la normativa laboral que regula el derecho de los trabajadores a sindicalizarse, no le es aplicable.

Por ello, de ser aplicables las normas que contemplan la declaración de único empleador y la responsabilidad solidaria de las empresas que quedan sujetas a esta declaración, se producen efectos inconstitucionales derivados, desde el sometimiento de las acciones de USACH a lo dispuesto la Constitución y las Leyes, conforme lo disponen los artículos 6° y 7°, y a la normativa que rige la relación con sus funcionarios, conforme lo dispone el artículo 38° de la Constitución, haciéndolo responsable de cargas y responsabilidades por las cuales no podría responder.

A lo expuesto, añade otras vulneraciones constitucionales. Se contraviene la garantía del artículo 19 N°2 de la Constitución, al imponerse a USACH, en el caso concreto, una responsabilidad por hechos que no le empecen, y que quedan fuera del ámbito de acción conforme lo dispone la ley y la Constitución. Se afecta la igualdad ante la ley al permitirse, mediante la aplicación de las normas impugnadas, que USACH le sea imputable normativa que, en base a su regulación y a lo que dispone el Estatuto Administrativo, no le corresponde ni aplicar ni ser responsable de su infracción.

Asimismo, en el caso concreto, se afecta la garantía del artículo 19 N°24 de la Constitución, en cuanto la aplicación de los incisos cuarto y sexto del artículo 3° del Código de Trabajo podrían traer consigo la disposición del patrimonio de USACH para responder de los hechos denunciados por el Sr. Aguirre en sede laboral.

En base a la misma fundamentación, se produce una infracción a lo dispuesto en el artículo 19 N°26 de la Constitución, ya que con la aplicación de las normas impugnadas se dispone una afectación del contenido esencial de las garantías.



Unido a lo anterior, de aplicarse el artículo 507, inciso final, del Código del Trabajo, junto al inciso octavo del artículo 3º, se obligará a USACH al cumplimiento de derechos laborales colectivos, los cuales se encuentran proscritos para sus funcionarios. En dicha calidad, están sometidos no solo a las limitaciones que dispone este régimen de derecho público dispuesto por el Estatuto Administrativo, sino que también, en lo que se refiere a derechos colectivos, a las limitaciones que expresamente establece la Constitución en esta materia.

Indica que nuestro ordenamiento circunscribe el ámbito de la negociación colectiva a nivel de las empresas del sector privado. Los funcionarios públicos disponen, en el ejercicio de su libertad de asociación, la facultad de constituir Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, las cuales no cuentan con el derecho a negociar colectivamente ni tampoco con el derecho a huelga, a diferencia de los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, en ciertas circunstancias.

Por ello, los efectos ultra partes que generará el efecto extensivo de los derechos colectivos, dispuesto por el artículo 3 inciso octavo del Código de Trabajo resultan inconstitucionales, considerando, indica a fojas 29, que serán aplicables a funcionarios públicos que, por mandato constitucional, no poseen tales derechos colectivos.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala con fecha 11 de julio de 2022, a fojas 168, disponiéndose la suspensión del procedimiento. Se otorgó traslado a las demás partes de la gestión invocada.

A fojas 173, con fecha 23 de julio de 2022, evacúa traslado la parte del Sr. Juan Pablo Aguirre Álvarez. Explica que los fundamentos tenidos a la vista por la requirente no consideran otros aspectos que son propios de la naturaleza de las normas que se pretende inaplicar, y que sí tienen rango constitucional, ya sea como norma o como principio.

Primero analiza la alegada inconstitucionalidad del artículo 3 incisos cuarto, sexto y octavo del Código del Trabajo. De la lectura del primer inciso cuestionado se desprende que éste contempla un supuesto factico, al describir que “serán consideradas un solo empleador, es decir, aquel supuesto no tiene que ver lo que jurídicamente es la composición de una o varias empresas involucradas.

Lo que el requirente intenta demostrar es que, dada la naturaleza jurídica de la Universidad de Santiago, esto es, una Institución de la Administración del Estado, en contraposición al resto de las demandadas, que se regirían por el derecho común, surge la necesidad de hacer inaplicables estos incisos, dado que siendo instituciones de naturaleza distinta, se estaría infringiendo las normas relativas a la organización



básica de la Administración Pública, que garantiza la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que debe fundarse, en los términos del artículo 38 de la Constitución.

Refiere que, esta alegación es conocida en los Juzgados del Trabajo, y que por consiguiente, su competencia queda cubierta por el derecho del trabajo, el cual contempla como principio uniformador la Primacía de la Realidad, lo cual señala que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que señalan los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”

Tal como se menciona en el requerimiento, la Constitución contempla el principio de la libertad de trabajo en su artículo 19 N° 16, la cual implica la posibilidad del trabajador de auto determinarse sin que su voluntad quede sujeta a la del empleador, siendo este el fundamento del derecho del trabajo, lo que debe entenderse como la libertad de trabajo, mientras el mismo principio contempla la libertad de contratación, la cual se consagra como una garantía en favor del trabajador, la que opera sólo sobre los mínimos establecidos en la ley para proteger a la parte más débil de la relación laboral.

Es este principio, de rango constitucional, lleva a la conclusión de que la primacía de la realidad, en sede laboral, es un principio que protege esencialmente al trabajador.

La Universidad de Santiago, en su libelo, pretende generar una antinomia entre las normas constitucionales que regulan las Bases Generales de la Administración en materia constitucional (artículo 38, en relación a los artículos 6 y 7 que consagran el principio de legalidad) y las normas laborales que regulan la pluralidad de empleadores, sin embargo, no advierte que estas últimas se encuentran amparadas por el principio de la primacía de la realidad en sede laboral, y de la libertad de trabajo en la Constitución, primando, dado el criterio de especialidad de esta última.

Finalmente, explica que la superposición de la libertad de trabajo, en este caso en concreto, tiene sustento en las bases de institucionalidad, específicamente, en el inciso cuarto del artículo 1 de la Constitución, al señalar que El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, lo cual implica que toda antinomia de rango constitucional debe dirigirse en favor de la persona humana, en estos casos, el trabajador. En consecuencia, argumenta la parte requerida, no existe una causal de inconstitucionalidad de los incisos cuarto, sexto y octavo del artículo 3 del Código del Trabajo, dado que su potencial aplicación queda sujeta a una materia controvertida en la causa principal, y en último término, en caso de acogerse la demanda y declararse la existencia de un subterfugio, aquella declaración se sustenta en el principio de Primacía de la Realidad y la Libertad de Contratación regulada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución.



A su turno, en lo concerniente a la presunta inconstitucionalidad del artículo 507, inciso quinto, del Código del Trabajo, también solicita que ésta sea desestimada. La parte requirente no menciona que se trata de un precepto derivado de los efectos del artículo 3 del Código del Trabajo, y se torna como una manifestación del principio de Primacía de la Realidad.

La potencial aplicación de esta norma proviene de un supuesto factico que es la declaración de que se trata un solo empleador, entre los cinco demandados de la causa, lo cual es un asunto de fondo que conoce el 1° Juzgado del Trabajo de Santiago. Toda alegación que, eventualmente, puede llevar a otros trabajadores a alegar prestaciones a las demandadas como un solo empleador, debe ser conocida por el juzgado del trabajo competente, quien deberá analizar el mérito de la acción que se interponga. Esta situación queda de manifiesto considerando lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 507.

Luego, la parte requerida, a fojas 178, analiza jurisprudencia de este Tribunal. Menciona que han sido analizados principios rectores que fundamentan estas alegaciones sobre la libertad de trabajo y que sustentan la conformidad constitucional de las normas cuestionadas.

Se resolvió la admisibilidad por resolución de la misma Sala de 8 de agosto de 2022, a fojas 183, confiriéndose traslados sobre el fondo del asunto.

La parte requerida, en presentación de fojas 190, de 31 de agosto de 2022, evacúa traslado y reitera la solicitud de rechazo del requerimiento deducido.

A los argumentos de la presentación de fojas 173, indica, a fojas 190, que la Contraloría General de la República, a través del informe N°327, del 22 de marzo de 2022, formuló observaciones a la relación que la Universidad de Santiago mantiene con las empresas USACH, que para estos efectos son las otras demandadas en la causa laboral.

Adjunta a estos autos dicho informe el cual, señala a fojas 192, da cuenta de una serie de desórdenes administrativos y financieros entre la USACH y las empresas, lo cual da cuenta que, en los hechos, pueden confundirse los roles que cada entidad tiene, y en consecuencia aquello no escapa al vínculo laboral que mantendrían con la parte requerida.

Se trajeron los autos en relación, a fojas 475, por decreto de 7 de septiembre de 2022.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 12 de enero de 2023 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, y los alegatos de la abogada Camila Flores Delpiano, por la parte requirente, y del abogado Juan Pablo Pino Collipal, por la parte de Juan Pablo



Aguirre Álvarez, adoptándose acuerdo con igual fecha, conforme fue certificado por el relator de la causa.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la Universidad de Santiago de Chile, requirente en estos autos, es parte demandada ante el Primer Juzgado de Letras del trabajo, en la causa Rol T-1628-2020. La acción deducida en lo principal es tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido.

Dentro de la petición principal deducida en su contra se solicita la declaración de empleador único junto a las siguientes empresas: SOCIEDAD DE DESARROLLO TECNOLÓGICO USACH, RUT: 78.172.420-3 cuyo representante legal es don Víctor Andrés Caro Castro, Cedula De Identidad N°: 13.263.514-5, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida del Libertador Bernardo O'Higgins (Alameda) N°: 1611, comuna de Santiago; CAPACITACIÓN USACH LIMITADA, RUT: 76.421.320-3, cuyo representante legal es don Víctor Andrés Caro Castro, Cedula De Identidad N°: 13.263.514-5, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida del Libertador Bernardo O'Higgins (Alameda) N°: 1611, comuna de Santiago; FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO, RUT: 72.499.400-8, cuyo representante legal es don Víctor Andrés Caro Castro, Cedula De Identidad N°: 13.263.514-5, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida del Libertador Bernardo O'Higgins (Alameda) N°: 1611, comuna de Santiago; AGENCIA CERTIFICADORA DE COMPETENCIAS USACH, RUT : 76.320.355-7, cuyo representante legal es don Víctor Andrés Caro Castro, Cedula De Identidad N°: 13.263.514-5, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida del Libertador Bernardo O'Higgins (Alameda) N°: 1611, comuna de Santiago; FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA DE OFICIOS USACH, RUT: 65.081.0635, cuyo representante legal es don Víctor Andrés Caro Castro, Cedula De Identidad N°: 13.263.514-5, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida del Libertador Bernardo O'Higgins (Alameda) N°: 1611, comuna de Santiago

La Universidad requiere la inaplicabilidad de dos normas que regulan la figura de la Unidad Económica, Grupo de Empresas o Holding, debido a su carácter de Institución Pública. En efecto, argumenta que *“es una casa de estudios que forma parte de la administración del Estado, creado para el cumplimiento de la función administrativa, de acuerdo con lo establecido por el artículo 1º inciso 2º, de la ley N°18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado. Además, según lo dispone su Estatuto Orgánico, se rige por lo establecido en la Ley N°18.834, que establece el Estatuto Administrativo, cuerpos legales que en su conjunto regulan las contrataciones de personal y profesionales en el ámbito público”*.

SEGUNDO: Que, como se ha desarrollado en otras sentencias, la Unidad Económica –reforma introducida por medio de la Ley N°20.760 de 2014– implica *“la*



ampliación del 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)” (STC 13.263 de 2022, considerando sexto)

TERCERO: 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°).

La aplicación o no de este estatuto de derechos –opuesta como excepción de incompetencia por la Universidad– ha sido dejada para sentencia definitiva, pues implica una interpretación de los estatutos legales que concurren en este caso –por cierto conforme con la Constitución– y que, entre otras cuestiones, deberá abarcar la



compatibilidad de la legislación laboral con el carácter público de la Institución requirente.

CUARTO: Que, no se trata de un problema inusual pues es el mismo ejercicio interpretativo que debió despejarse en relación con la aplicabilidad de la acción de tutela de derechos fundamentales durante una década hasta la promulgación de la Ley interpretativa N°21280 de 2020, validando la tesis de que el carácter público de la parte empleadora no era incompatible con dicha acción regulada en el Código del Trabajo; o bien, con otra forma de descentralización productiva como es la subcontratación, en que ha debido dilucidarse si el pertenecer a la administración del Estado exime de cumplir con las obligaciones que establece la legislación a quienes actúan como principales dentro de un régimen de subcontratación –en que encontramos obligaciones directas si se trata de deberes de higiene y seguridad, solidaria o subsidiaria según se trate de derechos laborales o de seguridad social y dependiendo del cumplimiento de ciertas cargas que se impone a la principal–. En el caso en parangón, se ha debido resolver si un ente público puede ser empleador en términos de la legislación laboral o si se adecua a la noción de empresa. En este sentido se puede citar el Dictamen N° 2.594 de 2008, de la Contraloría General de la República, en el que determinó que los entes públicos como principales en un régimen de contratación deben cumplir con todas las obligaciones patrimoniales pero que no pueden ser considerados empleadores en el sentido del artículo 183 A inciso segundo del Código del Trabajo, salvo cuando ellos mismos rijan a todo su personal por las normas de este cuerpo legal, ya que de vincularse mediante normas estatutarias implicaría su infracción: *“Rigen para los organismos de la Administración del Estado los nuevos artículos 183-B y 183-C, del Código del Trabajo, incorporados por la ley 20123, referidos, en términos generales, a la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos en la forma que se precisa en esa preceptiva, incluidas las eventuales indemnizaciones legales por término de la relación laboral, así como al derecho de la empresa principal a ser informada sobre el monto y estado de cumplimiento de tales obligaciones y a retener la suma a la que asciendan éstas en caso de que el contratista o subcontratista no acredite su cumplimiento íntegro. También rigen para la Administración Estatal los artículos 183-D y 183-E, también incorporados por la ley citada, que tratan de la responsabilidad subsidiaria de las empresas principales en el evento de que, no obstante haber hecho efectivos los derechos de información y retención descritos, subsistan obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas, así como del deber de las empresas principales de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, derechos y obligaciones que por establecer el código del trabajo, no es necesario que se pacten ya que tienen su fuente directa en la ley. Lo dispuesto en el art/183 A inc/2 del Código aludido que señala que se entenderá que el dueño de la obra, empresa o faena es el empleador en caso que los servicios prestados se realicen sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso primero, o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplica únicamente a las empresas del*



Estado cuyo personal se rija por el Código del Trabajo y que carezcan de planta señalada por la ley y no al resto de las empresas u organismos de la Administración del Estado.

Ello, ya que sostener que el trabajador que mantienen un contrato de trabajo con un contratista o subcontratista del sector privado, será un empleado de la Administración del Estado, significa violentar (salvo en el caso de las empresas antes referidas) tanto las normas legales que regulan las facultades de los organismos que la integran, como aquellas que rigen la relación estatutaria de los funcionarios públicos”.

Se trata de problemas interpretativos que se van presentando a propósito de valerse del trabajo humano y de actuar a través de distintas figuras en dicho ámbito y en que constitucionalmente el faro interpretativo es la protección consagrada constitucionalmente en el artículo 19 N°16.

QUINTO: Que, es el sentenciador de fondo quien deberá resolver la controversia y hacer las distinciones que estime pertinentes, entre las que se encuentra el carácter público de la demandada, pero también la categoría de los derechos demandados sin que sea esta magistratura la que deba zanjar el conflicto al calificar de inconstitucionales normas que, por el contrario, 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, como se ha hecho en fallos como la STC N°12.988 y STC N°13.263 de 2022.

En efecto, los Tribunales Laborales han resuelto conflictos idénticos al que se ha traído en este requerimiento ante el Tribunal Constitucional. Así lo han hecho en el específico caso de Universidades Públicas y su compatibilidad con la figura de la Unidad Económica con sus diversos efectos. En este sentido se puede citar la causa RIT O-333-2014 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, que adoptó un criterio que luego fue modificado en la decisión del recurso de nulidad presentado ante la Corte de Apelaciones de San Miguel, sentencia Rol N°314-2014.

La depuración de la mejor interpretación legal posible en el sistema procesal laboral cuenta con un recurso específico como es el de unificación de jurisprudencia, siendo evidente que la inaplicabilidad por inconstitucionalidad no puede hacerse cargo de resolver tales problemas interpretativos, sobre todo en un estado tan prematuro como ocurre en la gestión pendiente que da lugar a este requerimiento, lo que trae consigo, además, la imposibilidad de constatar que se esté ante una contradicción directa entre una determinada norma y la Constitución.

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 A TAL EFECTO.**
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

DISIDENCIA

Los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ Y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ estuvieron por **acoger parcialmente el requerimiento**, respecto de las impugnaciones al artículo 3°, incisos cuarto y octavo, del Código del Trabajo, atendidas las siguientes razones:

1º. Que, si bien concurrimos al rechazo del requerimiento respecto del artículo 3° incisos cuarto -que establece que dos o más empresas pueden ser consideradas como un solo empleador- y sexto, en cuanto que, de ser así, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley y de contratos individuales, así como también del artículo 507, estuvimos por acoger la inaplicabilidad del inciso sexto, en la frase final, que señala "*o instrumentos colectivos*" y su inciso octavo, por cuanto, más allá de garantizar el pago de las prestaciones demandadas en sede laboral, su aplicación resulta contraria a la Constitución porque afectan el derecho a la libre contratación respecto de elementos esenciales que las partes acordaron libremente en la negociación respectiva, dotándola de uno diverso, extendiéndola a trabajadores y situaciones imprevistas -esta vez, por decisión de un juez-, sin que esta circunstancia haya podido ser calibrada ni considerada al momento de convenirla, 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;

1. Objeto de la Controversia Constitucional

2º. Que, atendida la decisión parcialmente estimatoria que sostenemos, es importante considerar que el objetivo que persigue la actora en la gestión pendiente consiste en que se paguen las prestaciones e indemnizaciones que reclama, solicitando la declaración de unidad económica para asegurar, precisamente, ese pago,



extendiendo al conjunto de personas jurídicas demandadas el cumplimiento de lo que determine la sentencia, en caso de accederse a lo pedido;

3°. 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, al contemplar la declaración como unidad económica de un conjunto de entidades relacionadas, quebranta los derechos que se aseguran a una de ellas -la requirente- producto que, junto con extender la obligación de cumplir, solidariamente, con las prestaciones que pueda imponer la sentencia, quedarán constituidas como una sola unidad, de tal manera que, además, tendrán esa responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales y de los instrumentos colectivos y sus trabajadores podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen o mantener las organizaciones existentes, negociar colectivamente con todas ellas o bien con cada una y, en fin, los sindicatos interempresa estarán en situación de presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para ese empleador único negociar con las referidas agrupaciones de trabajadores;

4°. Que, por lo mismo, no compartimos con la mayoría que se trate de un asunto que puedan resolver los Jueces del Fondo, desde que las consecuencias que se siguen de la declaración de unidad económica no son excusables, modelables o regulables por ellos, sino que devienen, automática y necesariamente, de aquella determinación, de tal manera que sólo el contraste del precepto legal impugnado con la Carta Fundamental puede resguardar la constitucionalidad de la aplicación de los preceptos legales impugnados por la requirente;

2. Preceptiva Legal

5°. Que, la regulación legal que permite al juez declarar que dos o más empresas constituyen un único empleador fue incorporada, en 2014, mediante la Ley N° 20.760, atendido que, según se expuso en 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 nuestros Tribunales Superiores había considerado 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);

6°. 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 integran 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 Código del Trabajo, 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.);

7°. Que, de esta manera, en el caso *sub lite* no aparece consistente el objetivo que persigue la demandante al solicitar la declaración de único empleador -tendiente a garantizar las prestaciones que se le reconozcan en la sentencia- con algunos de los efectos adicionales que el legislador atribuye a esa declaración, en cuanto exceden ese ámbito tanto para extender beneficios a trabajadores que no han suscrito los contratos respectivos como para reorganizar la estructura de las organizaciones laborales en las entidades involucradas y, por ende, a ellas mismas, incluso alcanzando, a futuro, a trabajadores que hoy no son parte en dicha gestión ni se desempeñan actualmente en las entidades demandadas, pero que se encuentran o se encontrarán vinculados con la requirente y con las otras personas jurídicas relacionadas con ella, al hacerlas solidariamente responsables del cumplimiento, en general, de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos, al autorizarlos a constituir uno o más sindicatos que los agrupen o mantener las organizaciones existentes, al negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador o con cada una de ellas y al disponer que los sindicatos interempresa pueden presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con ellos.

Adicionalmente, cabe consignarlo para visualizar la inconstitucional extensión de efectos que aplican los dos preceptos que estuvimos por inaplicar, el Juez del Fondo, como lo señala también la mayoría, deberá pronunciarse en torno de la declaración de unidad económica respecto de las entidades demandadas, no obstante que el actor laboral expone hallarse vinculado con cada una de ellas (fs. 43);



3. Juicio de Constitucionalidad

8º. Que, la recién aludida inconsistencia entre el objetivo perseguido por el trabajador en sede laboral y las consecuencias extensivas -en cuanto a los sujetos y al objeto- hacia el futuro que el legislador impone al empleador y a las entidades relacionadas con él, en caso que el Juez del Fondo pronuncie la declaración de unidad económica, es lo que examinaremos desde el ángulo constitucional, especialmente, en relación con los derechos que la requirente de inaplicabilidad sostiene que resultan vulnerados por su aplicación en la gestión pendiente;

9º. Que, entrando, entonces, en el asunto sometido a nuestro conocimiento y decisión, a juicio de los Ministros que suscribimos esta disidencia, no resulta razonable ni es necesario, para garantizar las prestaciones demandadas, aplicar la totalidad de las consecuencias que el precepto legal objetado impone a la declaración como unidad económica de las entidades que se encuentran vinculadas con la demandada, lo que provoca un efecto desproporcionado que, incluso, excede a las partes en dicha gestión, resultando su aplicación contraria a la Constitución;

10º. 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. 81º, 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. 82º);

11º. 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°);

12°. Que, por eso, se declaró, en aquel pronunciamiento, que se 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°);

13°. Que, este precedente ha sido posteriormente reiterado -en sede de inaplicabilidad- en el Rol N° 4.821, 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 irroge 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°);

14°. Que, siendo así, si bien el ejercicio de la libertad económica o de otros derechos fundamentales, como la libertad de enseñanza, supone el conocimiento de la legislación aplicable en la materia, por ejemplo, en relación con los derechos y obligaciones laborales y previsionales, ello no alcanza para cubrir las secuelas inconstitucionales de la aplicación de ese estatuto, particularmente cuando han sido dispuestos para ciertos y determinados casos o efectos (como garantizar o hacer efectivo el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales), pero que no puede alcanzar (por contravenir la Carta Fundamental) otras consecuencias que llegan a diluir -fácticamente y del todo- la individualidad y configuración de cada empleador pasando a constituirlo, en conjunto con las entidades que se busca vincular con él, en una sola unidad para efectos que van más allá de asegurar dicho cumplimiento, penetrando en la esfera de autonomía que se garantiza en el artículo 1° inciso tercero de la Carta Fundamental;

15°. Que, por lo mismo, los preceptos impugnados son compatibles con la Constitución, especialmente con la protección del trabajo que asegura el artículo 19 N° 16° de la Carta Fundamental, para evitar que, a través de estructuras organizacionales complejas, se incumplan las obligaciones para con los trabajadores, lo que condujo, precisamente, a que rechazáramos el requerimiento en parte, pero ello no obsta a que, en su aplicación en un caso concreto, como estimamos ocurre en esta oportunidad, resulten contrarios a ella en aquellos enunciados normativos que estuvimos por inaplicar, ya que, al realizarse la negociación colectiva correspondiente no existía la hipótesis de empleador único ni resultaba plausible que se declarara, con las secuelas que objetamos en el artículo 3°, porque la preceptiva legal busca una finalidad precisa (asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales) y no diluir las individualidades de las distintas personas jurídicas demandadas, salvo para ese efecto, pues, por esta vía, se termina estructurando -desde hoy y hacia el futuro- una sola entidad, en definitiva;

16°. Que, siendo así y en el caso que aquí nos toca resolver, aquellos efectos que derivan de la aplicación del artículo 3° del Código del Trabajo, que van más allá de garantizar el pago de las prestaciones demandadas, dadas las disposiciones que estuvimos por inaplicar, en caso de ser acogida la acción intentada en sede laboral, resultan, en su aplicación, contrarios a la Constitución, en cuanto afectan 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, incluyendo nuevas obligaciones y/o a otros trabajadores -esta vez, por decisión de un juez-, haya podido ser considerada ni ponderada 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 lleva a acoger, en la parte pertinente, la inaplicabilidad intentada en estos autos.

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

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 13.389-22-INA

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros señor Cristian Omar Letelier Aguilar, señor Nelson Roberto Pozo Silva, señor José Ignacio Vásquez Márquez, señora María Pía Silva Gallinato, señor Miguel Ángel Fernández González, señor Rodrigo Patricio Pica Flores y señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz.

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



B519100B-2BBA-4D81-885C-17CF3CD11162

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.