



2023

**REPÚBLICA DE CHILE**  
**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

---

**Sentencia**

**Rol 13.175-2022**

[30 de junio de 2023]

---

**REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR  
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 323, INCISO  
SEGUNDO, PARTE FINAL, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**SUPER 10 S.A.**

EN EL PROCESO RUC 2140375121-6, RIT I-53-2021, DEL JUZGADO DE LETRAS  
DEL TRABAJO DE VALDIVIA, EN CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE  
APELACIONES DE VALDIVIA BAJO EL ROL N° 65- 2022-LABORAL

**VISTOS:**

Que, con fecha 20 de abril de 2022, Super 10 S.A., ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 323, inciso segundo, parte final, del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso RUC 2140375121-6, RIT I-53-2021, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, en conocimiento de la Corte de Apelaciones de Valdivia bajo el Rol N° 65- 2022-Laboral.

**Precepto legal cuya aplicación se impugna**

El texto de los preceptos impugnados dispone:

***“Código del Trabajo,***

*(...)*

***Artículo 323.-*** *Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.*

*No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo.*



***Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.***

*Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.”.*

(...)

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

Con fecha 22 de diciembre de 2021, fue interpuesto por SUPER 10, ante el Juzgado de Letras de Valdivia, bajo el RIT I – 53 – 2021, reclamo en contra de don Paulo Gutiérrez Menschel, en su calidad de Jefe de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia, producto de la dictación de la Resolución de Multa N° 1595/21/37, de 24 de noviembre de 2021.

Esto, debido a que, por intermedio de dicha resolución, la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia sancionó a la requirente con una multa de 60 UTM, bajo la consideración de que SUPER 10 no habría dado cumplimiento a las estipulaciones de un instrumento colectivo respecto de cinco trabajadores y, en consecuencia, habría infringido la norma legal contemplada en el artículo 326, inciso segundo, en relación con el artículo 506, ambos del Código del Trabajo.

Concretamente, la imputación dice relación con una infracción al artículo 323, inciso segundo, del Código del trabajo, en relación a cinco trabajadores que, afiliados desde el año 2018, al Sindicato de Establecimiento de Empresa Super Diez de Picarte de Valdivia, y cuyo contrato colectivo tenía vigencia hasta el 1 de agosto de 2021, decidieron, en el mes de diciembre del año 2019, renunciar al referido sindicato e inscribirse en el Sindicato N° 2 de Establecimiento de Empresa Super Diez Picarte de Valdivia.

En contra de dicha resolución sancionatoria, la requirente interpuso reclamo ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, que se tramitó bajo el RIT I-53-2021 y así en sentencia de fecha 22 de marzo de 2022 el tribunal sustanciador resolvió rebajar la multa impuesta 30 UTM.

En contra de dicha sentencia, la requirente presentó recurso de nulidad para ante la Corte de Apelaciones de Valdivia, que se tramita actualmente bajo el Rol de Ingreso 65-2022, en estado de relación. Funda el recurso en la causal del art. 477 inciso primero, del Código del Trabajo, denunciando como infringidas las garantías constitucionales de los artículos 19 N°s 2 y 21 de la Constitución, y los artículos 323 y 511 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 8° de la Ley N° 19.880.

En la especie la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia también presentó recurso de nulidad, invocando la causa del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es: cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

La aplicación de la preceptiva impugnada genera en el caso, a juicio de la requirente diversas vulneraciones constitucionales, esto es, igualdad ante la ley,



derecho de asociación, libertad de trabajo y de contratación, libertad sindical, derecho a desarrollar una actividad económica lícita, y el derecho de propiedad.

Sobre la igualdad ante la ley (art. 19 N° 2), el requirente alega que, con la aplicación de la norma cuestionada se otorga un privilegio injustificado a ciertos trabajadores, en perjuicio de los demás. Mediante aquel, se obligaría a tratar a algunos de los trabajadores que no fueron parte de la respectiva negociación colectiva como si lo hubieran sido, o bien, como si estuviesen incluidos en un acuerdo de extensión de beneficios suscrito entre el sindicato y la empresa, en circunstancias que tal acuerdo no existe. Con ello, se produciría una diferencia de trato injustificada, respecto del resto de los trabajadores que no reciben ese trato especial.

En cuanto a la infracción al derecho de asociación (art. 19 N° 15), el requirente señala que el precepto impugnado genera una presión indebida respecto de los trabajadores, en orden a afiliarse a ciertos sindicatos para obtener unos determinados beneficios asociados a un instrumento colectivo. Señala se está en presencia en este caso de una presión o afectación indebida de la Libertad de Asociación, violentándose la Constitución.

En relación con la vulneración de la libertad de trabajo (art. 19 N° 16, incisos tercero y cuarto), señala que los trabajadores podrían alterar, a su sola voluntad, y por un hecho posterior a la celebración del instrumento colectivo, el alcance de los beneficios que se pactaron en dicho instrumento. Con ello se genera una diferencia de trato entre trabajadores, que se basa no en las reglas propias de la negociación colectiva, sino en el hecho de la afiliación sindical posterior, lo cual supondría una discriminación arbitraria en materia laboral.

A su vez, en relación con la vulneración de la libertad sindical (art. 19 N° 19), la requirente indica que no resultaría posible entender que exista un ejercicio libre de la actividad sindical, “sin injerencias ni perjuicios”, en circunstancias que el goce de determinados beneficios pasa a depender, precisamente, de la afiliación a un cierto sindicato.

Respecto del derecho a desarrollar actividad económica lícita (art. 19 N° 21), la empresa sostiene que forma parte de dicho derecho la posibilidad de definir la configuración concreta que se adopte para llevar a cabo la actividad. Dentro de tal ámbito cabría la definición de las condiciones laborales de los distintos trabajadores que se contraten; entre otras, los beneficios que se ofrecen o se acuerdan en un proceso de negociación colectiva. Ello supone saber entonces quiénes serán los trabajadores a los que tales beneficios se les aplicará.

No obstante, la disposición legal impugnada alteraría este esquema, ya que el empleador solo sabría lo que ofrece o acuerda, pero no respecto de quienes lo hace. Se afecta así, en lo esencial, las atribuciones de quien desarrolla una actividad económica lícita pues, en los hechos, la aplicación de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo deja de ser fruto de la negociación y el acuerdo, y pasa a ser resultado de una imposición.

Por último, la requirente alega infringido su derecho de propiedad privada (art. 19 N° 24), considerando que la aplicación del precepto impugnado vendría a disponer arbitrariamente del patrimonio del empleador, obligándole a soportar económicamente la aplicación de unos ciertos beneficios a personas que no fueron parte del proceso de negociación colectiva, ni estuvieron considerados en él.



### **Tramitación**

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, con fecha 28 de abril de 2022, a fojas 88, disponiéndose la suspensión del procedimiento.

En resolución de fecha 31 de mayo de 2022, a fojas 142, se declaró admisible. Conferidos traslados fueron formuladas las siguientes observaciones:

### **La Dirección del Trabajo, a fojas 151, evacúa traslado abogando por el rechazo del libelo por las siguientes consideraciones:**

La Dirección del Trabajo señala que el requerimiento plantea una contradicción genérica y abstracta entre norma y Constitución, existiendo, por lo demás otros preceptos legales no impugnados referidos a la cuestión planteada como es el artículo 310 del Código del Trabajo, referido a la regencia del instrumento colectivo suscrito entre empleador y la organización sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador mientras este se encuentre vigente. En igual sentido, obra el artículo 326 de igual cuerpo normativo, que fundamenta el acto administrativo que sanciona al requirente.

A su juicio, la declaración de inaplicabilidad provocaría efectos contrarios a la Constitución, porque se dejaría sin vinculación con el instrumento colectivo suscrito por una organización sindical a trabajadores que se afiliaron a esa organización con más de un año de anterioridad a que se iniciara la negociación que le dio origen, y de la cual fueron excluidos por estar sujetos a un instrumento colectivo anterior por su anterior afiliación. Ello afectaría su derecho a sindicarse y la afiliación voluntaria de la cual son titulares los trabajadores de este país.

Añade que la aplicación del artículo 323, inciso segundo, del Código del Trabajo, ha sido prevista para aquellos trabajadores que se desafilian de un sindicato o cambian de afiliación, no resultando procedente extender sus efectos a quienes ingresen a una de tales organizaciones, sin haber pertenecido anteriormente a otra, pues en tales casos corresponde aplicar el artículo 322 del citado cuerpo normativo; precepto último que regula la extensión de beneficios. Por el contrario, en el art. 323 se regula una figura diferente que requiere determinados requisitos para ser aplicable a los trabajadores y que tiene su fundamento en la libertad de afiliación, y el consecuente beneficio de ser parte de un órgano colectivo.

Asimismo, niega las contravenciones constitucionales alegadas por SUPER 10 S.A.:

(i) No se vulnera la igualdad ante la ley. Aquella no se refiere a una prohibición de hacer diferencias, sino que a hacer diferencias arbitrarias o injustificadas, cuyo no es el caso, toda vez que precisamente el inciso segundo del artículo 323 completo da cuenta de cómo el legislador dio solución a la situación en que pueden verse ciertos trabajadores ya afectos a un instrumento colectivo vigente, al cambiar de afiliación y ante el término de la vigencia del referido instrumento, previendo precisamente dejarlo sin vinculación alguna a un instrumento colectivo, en circunstancias que ya se encontraba afiliado y sin posibilidad de negociar con el nuevo sindicato que suscribe también un instrumento colectivo, siendo el trabajador afiliado a este sindicato.



(ii) No se infringe el derecho de asociación pues en el caso se trata precisamente del ejercicio de la libertad de asociación.

(iii) No se afecta la libertad de trabajo; a nadie se le ha privado de este derecho, ya que se está ante la autonomía laboral individual.

(iv) No se vulnera el derecho a sindicación, desde que no hay coacción para pertenecer al sindicato por los trabajadores pueden desafiliarse sin perder beneficios del contrato colectivo.

(v) No se afecta la libre iniciativa económica; el requerimiento no señala cuál sería el obstáculo para seguir desarrollando su conocida actividad económica.

(vi) No se infringe el derecho de propiedad, considerando que no hay falta de certeza para el empleador en la materia, ya que desde el origen del proceso de negociación colectiva conoce de la existencia de los trabajadores en la nómina de negociación.

### **Vista de la causa y acuerdo**

En Sesión de Pleno de 24 de noviembre de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y alegatos por la requirente del abogado Germán Concha Zavala y por la requerida de la abogada Paula Andrea Frías.

Se adoptó acuerdo en igual fecha, conforme fue certificado por el relator de la causa.

### **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, la norma cuya inconstitucionalidad se requiere integraba —en la moción con la que se inicia la tramitación de la Ley N°20.940 de 2016— la regulación de la llamada “extensión automática de beneficios por el hecho de la afiliación” cuyo origen y función en el Derecho de trabajo explicaremos para luego vincularla al derecho a la negociación colectiva, garantizado constitucionalmente.

La aplicación automática de los contratos colectivos a los futuros afiliados, se trata del más típico y distintivo efecto de un instrumento colectivo pues lo separa de la idea del efecto relativo del contrato civil que dominaba a principios del siglo XX. Tan es así, que las dos principales escuelas de Derecho del trabajo de la época postulaban este efecto automático a pesar de encontrar su fundamentación en explicaciones y sistematizaciones jurídicas diversas. En este punto puede ser ilustrativo indicar que el “contrato de tarifa” de la tradición alemana y el “contrato colectivo” proveniente de la italiana no son sólo dos formas de llamar a un mismo fenómeno. La escuela romanista italiana al llamarle “contrato colectivo” buscaba destacar su carácter contractual, y las explicaciones acerca de sus efectos expansivos —vinculando a los futuros afiliados al sindicato que había negociado—, por consecuencia, se tomaron de las categorías civiles conocidas a la época, del tipo “negociación en favor de terceros”, con las evidentes dificultades que ello trajo consigo. A su turno, la Escuela alemana en el que denominó en forma muy expresiva “contrato de tarifa”, representó una mutación jurídica mayor ya que veía en éste una delegación de funciones legislativas del Estado en favor de las organizaciones de trabajadores (MARCHETTI, Paolo *L'essere collettivo. L'emersione della nozione di collettivo nella scienza giuridica italiana tra contratto di lavoro e Stato sindacale*,



Milán, Giuffré, 2006, págs.93 y siguientes). Tras una primera evolución esta forma de concebir al instrumento colectivo en Italia Carnelutti la expresó con la idea de que era una figura con cuerpo de contrato y alma de ley ya que regulaba las relaciones a futuro de los órganos contratantes como parte empleadora y sindical— (Carnelutti, Francesco, Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro, Padua, 1927, pp. 108 y ss.).

Esta es la idea rectora que dio lugar a una configuración autónoma del Derecho civil tanto de la negociación colectiva como de su resultado. El producto de la negociación —independiente del nombre que en cada sistema reciba el producto de la contratación colectiva— es el instrumento jurídico por medio del cual la organización de trabajadores ha conseguido la mejora de sus condiciones comunes de trabajo. Todo lo anterior desde ya dificulta al problema propuesto que su incorporación o alguna manifestación suya de alcance menor —como veremos es el contenido de la norma requerida de inconstitucionalidad— pueda ser un campo vedado al legislador chileno por su índole inconstitucional.

**SEGUNDO:** Que, la conexión de la norma requerida de inconstitucionalidad y el llamado efecto de aplicación automática de los contratos colectiva se verifica al revisar la historia de la Ley N°20940. El proyecto de reforma al Derecho colectivo del año 2016 tal como fue presentado contaba con el que sería el nuevo título III del Libro IV del Código del trabajo cuyo nombre era “De los instrumentos colectivos y de la titularidad sindical”. El artículo 321 se refería a los distintos tipos de instrumentos colectivos; el artículo 322 establecía las menciones mínimas y obligatorias que estos debían tener; y, el artículo 323 inciso primero prescribía *“Efecto de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La afiliación sindical otorga de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorpore, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador”*.

La norma siguiente, el artículo 324 inciso segundo, es la que que contenía el enunciado que se impugna en el presente requerimiento, orden coherente ya que como podrá apreciarse, regula una situación especial que se derivaría del efecto automático y la libertad de afiliación garantizada constitucionalmente en el artículo 19 N°19 y el derecho a negociar colectivamente del artículo 19 N°16, debido a que éste derecho tiene como finalidad que los trabajadores mejoren sus condiciones comunes de trabajo por medio del producto de esa negociación, que es algún tipo de contrato colectivo. En consecuencia, esas son las bases constitucionales que sustentan la regulación en el caso del trabajador que se cambia de sindicato y la determinación de cuál será el instrumento colectivo de cobertura “Artículo 324.- *Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.*”

*No obstante el cambio de afiliación sindical, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cotización mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir éste (...)*”





**TERCERO:** Que, el artículo 323 del proyecto de ley fue declarado inconstitucional por medio de la STC N°3016 (3026)-16-CPT, de fecha 9/05/2016. El que en dicho fallo se denominó como “Efecto de extensión automática de beneficios por el hecho de la afiliación” para distinguirlo de otra institución —requerida de inconstitucionalidad también— que se calificó como “Extensión de beneficios pactada”, fue declarado inconstitucional por argumentos fundados en el derecho de propiedad y la libertad económica que pueden sintetizarse en que:

- Esta medida, calificada por el Tribunal Constitucional como de “fomento por atractivo”, desconocería el hecho que la Constitución *“enfatisa los aspectos de la libertad sindical negativa”* (c° septuagésimo octavo), esto es, no afiliarse o desafilarse, más que la promoción del ejercicio de la libertad sindical. En el marco de esta interpretación lo verdaderamente importante es la voluntariedad de la afiliación.
- Implica la modificación de un contrato por la voluntad posterior y unilateral de un trabajador (la afiliación), ajeno a la voluntad de las partes contratantes (c° octogésimo segundo).
- Provoca, en consecuencia, *“una incertidumbre mayor para el empleador, respecto, al menos, del momento y magnitud del impacto de la extensión automática de beneficios de los costos laborales, así como en el equilibrio de contraprestaciones a nivel individual y colectivo”* (c° octogésimo octavo). Este es, probablemente, el punto central ya que implicaría no respetar la libertad de contratación, el derecho a desarrollar cualquier actividad económica, la capacidad de dirección, debido a que el empleador no podría manejar cifras ciertas de cuánto le cuesta la mano de obra perturbando sus legítimos poderes empresariales.

**CUARTO:** Que, como se expusiera en el considerando primero de la presente sentencia, la lectura antes reseñada desconoce la razón por la que se perfila jurídicamente el contrato colectivo como un instrumento que tiene una lógica prácticamente antagónica al de un contrato civil pues su objetivo es regular las relaciones entre los actores sociales hacia el futuro, garantizando la paridad de trato en un mismo lugar de trabajo. Sobre este problema y la eventual vulneración de la propiedad y la libertad de contratación esta magistratura ya ha declarado que *“Tales asertos genéricos referidos a la libertad de contratación desconocen a la negociación colectiva como sistema que surge para crear condiciones comunes de trabajo; manejando una diversidad de posibilidades de configuración para las contrapartes sociales y efectos que nacen para superar el efecto relativo de los contratos de Derecho civil tal como se entendían a inicios del Siglo XX. Si nuestro horizonte conceptual es el Derecho privado de aquella época, puede explicarse que se acierte a dar argumentos centrados en la propiedad y en la libertad económica, sin haberse detenido a estudiar lo que la categoría del contrato colectivo significa.”*

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** *El contrato colectivo es un contrato normativo, esto significa que en vez de llevar a efecto meros actos de intercambio entre las partes, “determina los contenidos de una futura producción contractual. Las partes, en el contrato normativo, se ponen de acuerdo acerca de las condiciones a las cuales se atenderán en la actividad contractual que desarrollará —si es que la desarrollarán— en el futuro” (Giugni, Gino, Diritto Sindacale, Cacucci, 2006, p.134). En 1929, Hugo Sinzheimer escribió: “Según la opinión reinante, el convenio colectivo no es sólo una relación jurídica, sino una fuente del Derecho. Como fuente jurídica, éste crea Derecho objetivo. En esta concepción normativa se divisa la fundamental*



*diferencia respecto de la concepción anterior del convenio colectivo, que lo inscribió en el Derecho de las obligaciones. La nueva lo realza del derecho privado, dado que las parte del convenio cumplen una función normativa (...) Esta voluntad colectiva es, no una suma de voluntades individuales, sino de una fuerza supraindividual: no surge de actuaciones volitivas individuales, y sólo puede descansar en un acto de producción normativa” (SINZHEIMER, Hugo (1976) “Über einige Grundfragen des Arbeitstarifrechts”, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze un Reden, Frankfurt –Colonia, Europäische Verlagsanstalt, t. I, págs. 255-272). El punto de Sinzheimer no se centra en los costos variables para el empleador, porque la esencia del contrato colectivo es regular los parámetros de su contratación futura, en el entendido que eso brinda precisamente certeza. Es por ello que los legisladores pueden incorporar la aplicación automática de los contratos a los futuros asociados al sindicato o incluso pueden producir efectos erga omnes, como en la negociación por rama, en que el contrato se aplica sin importar que el trabajador esté siquiera afiliado a un sindicato, sino que basta con el hecho de que labore en una categoría prevista por el contrato colectivo de una rama, industria o sector económico, esto es, “extiende sus efectos sobre la totalidad de los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación” (Gamonal, 2007: p.361).*

*Naturalmente que se nos puede rebatir que el contrato colectivo será lo que diga en cada país el legislador, y ese es precisamente el núcleo del problema propuesto por el requerimiento, nada prohíbe constitucionalmente al legislador que incorpore modalidades de negociación que salgan del marco del efecto relativo de los contratos para acercarlo a otros modelos de Derecho colectivo, ese siempre es un asunto del legislador” (STC 13263-2022). Mucho menos, se puede afirmar ante este caso, algo obsta a que el legislador establezca una regla acerca de cuál será el contrato de cobertura respecto de un trabajador que cambia su afiliación sindical.*

**QUINTO:** Que, a diferencia de la norma que establecía el efecto de aplicación automática del contrato colectivo, la norma que resuelve cuál será el contrato de aplicación ante un cambio de organización sindical —en ejercicio de la libertad de afiliación que, vale la pena recordar, es resguardada por la Constitución de 1980— no fue incorporada al control preventivo y, en consecuencia, no fue susceptible de ser suprimida del proyecto de ley.

**SEXTO:** Que, es contrario a la libertad sindical como derecho fundamental el razonamiento que propone la requirente, ya que implicaría incorporar un desincentivo legal para pertenecer libre y voluntariamente a un sindicato para un trabajador o trabajadora que quiera cambiar de organización pero que decida no hacerlo por implicarle el costo de quedarse sin contrato colectivo de cobertura.

**OCTAVO:** Que, tal como plantea la Inspección Provincial del trabajo de Valdivia, esta norma vigente está en armonía con otras del ordenamiento jurídico. Todas las cuales contemplan que, ante un cambio de afiliación de un sindicato a otro, deberá estarse a la extinción del primer contrato para que pase a regir el de la organización de adherencia, resguardando así que se garantice la libertad de dejar de pertenecer a una organización y de elegir adherir a otra, sin que actúe como desincentivo, como ya se dijera, el quedarse fuera del ámbito de aplicación de un instrumento colectivo. Tal es el resultado de la interpretación sistemática con el artículo 310 del Código del trabajo, que prescribe ““Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se regirán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este





*se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados”. De esta forma el efecto que originaría esta norma es que efectivamente los trabajadores que cambiaron de afiliación sindical se rigen por el instrumento colectivo que dicha organización sindical ha suscrito -de la cual forman parte ahora- desde que su vinculación con un instrumento colectivo anterior se extinguió y en la actualidad pertenecen a una organización sindical que cuenta con instrumento colectivo suscrito”.*

**SÉPTIMO:** Que, la norma impugnada tiene una solución jurídica observante de la libertad de afiliación y del derecho a la negociación colectiva, en efecto, implica un hecho: que el contrato pueda aplicarse a un nuevo afiliado. Desde el punto de vista de la requirente éste se constituye como un costo que no pudo tenerse en cuenta en el tiempo y lugar de la celebración del contrato colectivo. Tal idea de la contratación como ya se ha desarrollado extensamente en este fallo, pertenece a una determinada forma de ver el Derecho civil y no el Derecho del trabajo colectivo. La negociación colectiva supone la estandarización de las condiciones de trabajo sin perjuicio de las mejoras que se quieran pactar vía contratación individual, por lo que el cálculo de los costos del contrato deben considerar elementos futuros, desde ya, los que permiten las normas como los cambios de afiliación sindical.

**OCTAVO:** Que, estando la norma vigente y siendo de perfecta competencia del legislador diseñar los efectos de los contratos colectivos y otras manifestaciones del ejercicio de la libertad sindical, como lo es el derecho a la libre afiliación y a la negociación colectiva, no puede apreciarse cómo podría producir efectos inconstitucionales su aplicación en un sancionatorio administrativo, lo que obsta a que sea eliminada en la controversia judicial en torno a la multa por su incumplimiento.

**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. OFÍCIESE.**
- II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUERENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

**DISIDENCIA**

**Los Ministros señores JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ estuvieron por rechazar el requerimiento de autos, por las siguientes razones:**



1°. Que, se requiere la inaplicabilidad de la parte final del artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, en virtud del cual *“Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este”*, por cuanto su aplicación en la gestión pendiente, a juicio de la accionante, vulnera los derechos que la Constitución le asegura en su artículo 19 numerales 2°, 15°, 16°, 19°, 21° y 24°;

### **I. INCONSTITUCIONALIDAD DE LA EXTENSIÓN AUTOMÁTICA DE BENEFICIOS YA DECLARADA POR ESTA MAGISTRATURA EN CONTROL PREVENTIVO Y EN INAPLICABILIDAD**

2°. Que, esta Magistratura ha debido pronunciarse acerca de la extensión automática de instrumentos colectivos a trabajadores que no estuvieron considerados al acordarlos, sin consentimiento de quienes suscribieron el respectivo contrato colectivo, tanto con motivo del ejercicio de la atribución contenida en el artículo 93 inciso primero N° 3° de la Constitución, como a raíz de requerimientos de inaplicabilidad, pronunciándose que la preceptiva legal respectiva era contraria a la Carta Fundamental. En el caso que ahora nos corresponde decidir no aparecen circunstancias que justifiquen, a juicio de los Ministros que suscribimos esta minoría, variar esas decisiones precedentes;

3°. Que, así, en la sentencia Rol N° 3.016, de 27 de julio de 2016, con motivo de un requerimiento parlamentario, se declaró la inconstitucionalidad del artículo 323 inciso primero del Código de Trabajo, tal como había sido aprobado por el Congreso Nacional en el Boletín N° 9.835-13. Esa disposición señalaba que *“[L]a afiliación sindical otorga de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorpore, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador”*;

4°. Que, en dicha sentencia, esta Magistratura expuso que la extensión automática de beneficios *“(...) permite 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°);

5°. Que, de la misma manera, se declaró que la extensión automática de beneficios *“(...) 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°).

Lo anterior, se sostuvo, vulneraba el derecho a la libre contratación contemplado en el artículo 19 N° 16° inciso segundo de la Constitución;

6°. Que, asimismo, el Tribunal declaró que, al afectarse *“la libertad de contratación por la vía de irrumpir alterando la estabilidad de condiciones esenciales de contratación, libre y voluntariamente consentidas por un trabajador*



*y un empleador, se 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°).*

Por ello, se indicó que esta afectación a la capacidad de dirección de la empresa vulneraba, de la misma forma, el artículo 19 N° 21° de la Constitución;

7°. Que, igualmente, pero en sede de inaplicabilidad, por ejemplo en los Roles N° 4.821, 11.573 y 11.762, se acogió la acción intentada en contra del artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, a partir de los razonamientos ya expuestos en el control preventivo, los que se reiteran en los considerandos inmediatamente siguientes;

## II. APLICACIÓN AL CASO CONCRETO

8°. Que, en el caso de la gestión pendiente en estos autos, la aplicación de la frase impugnada, contenida en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo, produce el mismo efecto inconstitucional que las normas declaradas como contrarias a la Constitución en la sentencia Rol N° 3.016, siendo procedente reiterar aquí el criterio ya adoptado en precedentes como el Rol N° 4.821.

Como se señaló en aquella sentencia de control preventivo, “*las constataciones de inconstitucionalidad a las que este Tribunal ha llegado son incompatibles con cualquier disposición transitoria o accesoria a las normas impugnadas en este requerimiento y que han sido declaradas inconstitucionales*” (c. 63°). Tal es el caso de la norma impugnada en autos que aparece como un “(...) vestigio de la intención legislativa original (...)”, esto es, que por el hecho de afiliarse al nuevo sindicato el trabajador gozará de los beneficios del instrumento colectivo acordado por esta organización (Sergio Gamonal Contreras: *Derecho Colectivo del Trabajo*, Santiago, Ediciones DER, 2020, p. 337);

9°. Que, es así porque el artículo 19 N° 16° de la Constitución impone al legislador la obligación de establecer “*las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica*”, es decir, en lo relativo a la justicia, el acuerdo debe ser “(...) un resultado –concretado en un instrumento colectivo- que dé a las partes involucradas, trabajadores y empleadores, lo que les corresponde, en forma tal que no se imponga una solución sólo a favor de una de las partes, sino que, como consecuencia del acuerdo a que se llegue, se logre un equilibrio entre los puntos de vista de ambas (...)” (Alejandro Silva Bascañán: *Tratado de Derecho Constitucional*, Tomo XIII, Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 2010, p. 295).

Por ello, es necesario, naturalmente, que la normativa aplicable contemple medios y mecanismos que faciliten y promuevan el acuerdo entre las partes que han concurrido a negociar, lo que no resulta -como se desprende de los Roles N° 3.016 y 4.821- consistente con que, fijados los términos y condiciones de esa negociación, se agreguen a ella trabajadores que no estuvieron considerados al acordarlos, salvo que voluntariamente así lo acepten las partes.

10°. Que, por ello, no se trata, a diferencia de lo que sostienen nuestros colegas de la mayoría, sencillamente de situar el asunto en un ámbito propio de la



contratación civil o de la laboral, desprendiendo consecuencias diversas (por acoger y por rechazar, respectivamente) en relación con la norma impugnada, conforme a los distintos principios que regirían una y otra.

A nuestro entender, llevado el asunto al ámbito constitucional, de lo que se trata es de configurar una regulación legislativa que sea respetuosa tanto de los derechos que la Constitución asegura a los trabajadores y al empleador que han pactado el contrato colectivo con aquellos -que también garantiza la Carta Fundamental- de que son titulares los trabajadores que, en el tiempo intermedio, se han incorporado, en ejercicio de su libertad sindical, a la nueva organización laboral.

Esta adecuada armonización de derechos fundamentales, como diremos en seguida, se logra -en este caso concreto- inaplicando el precepto legal impugnado antes que extendiendo automáticamente los beneficios del contrato colectivo. Por una parte, resguarda los acuerdos adoptados en la negociación llevada a cabo por los trabajadores, en ejercicio del derecho que se les asegura en el artículo 19 N° 16° inciso quinto, y su empleador, en tanto que respeta la libertad de afiliación y desafiación, pues no amplía el ámbito de beneficiarios, alterando lo acordado, ni afecta, como se constata en los hechos, el ejercicio de aquella libertad;

**11°.** Que, la extensión de los beneficios previstos en el contrato colectivo a trabajadores que eran parte de uno anterior que ha cesado en vigencia, requiere acuerdo de los contratantes para mantener la solución justa a la que arribaron las partes en la negociación respectiva. Se resguarda así el pacto suscrito entre quienes concurren a la negociación.

Por otra parte, queda por verificar si, efectivamente, como ha sostenido la requerida en estos autos (fs. 162) y ha hecho suyo la sentencia, que el cambio de sindicato al que se encontraban afiliados los trabajadores se vería incentivado (y, por ello, sería un incentivo a la libertad sindical) por los beneficios a los que accederían al incorporarse al nuevo contrato colectivo, de tal manera que negarlos ahora, por medio de la inaplicabilidad del precepto legal impugnado, importaría afectar la libertad sindical;

**12°.** Que, en este sentido, cabe considerar que el propio legislador -en la parte no objetada de la norma- obliga a que el o los trabajadores que se han cambiado de sindicato sigan regidos por el instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecían, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo, de tal manera que, sólo al término de su vigencia, pasan a estar afectos al instrumento colectivo del nuevo sindicato al que se han afiliado;

**13°.** Que, en seguida, el artículo 323 exige para ello que el instrumento colectivo del segundo sindicato exista al momento del cambio de afiliación, lo que no sucede en la especie, pues, al producirse el cambio de sindicato (diciembre de 2019), el instrumento colectivo acordado por aquel al que se incorporaron los trabajadores, ni siquiera se había pactado, lo que ocurrió en enero de 2020, de tal manera que no puede estimarse que su contenido justificara el referido cambio de organización sindical, con lo cual tampoco es susceptible de imputarse que lesiona la libertad de afiliación o desafiación que no se extiendan los beneficios que potencialmente contemplaría. De hecho, a pesar del cambio, los trabajadores continuaron sujetos al instrumento original hasta agosto de 2021, en que cesó su vigencia.



**14°.** Que, por ende, no es argumento suficiente para desvirtuar nuestra decisión estimatoria sostener que sería lesivo de los derechos de los trabajadores que han cambiado su afiliación sindical que, cesada la vigencia del anterior instrumento colectivo del que eran parte, no queden afectos a ninguno, salvo que, en el nuevo, se haya pactado su extensión, pues la Constitución consagra efectivamente el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, sin perjuicio de las limitaciones previstas en el Texto Fundamental, tal y como lo han ejercido al ser parte del instrumento colectivo suscrito por el sindicato al que pertenecían inicialmente.

Por ende, los trabajadores que se cambien de organización sindical no quedarán sin contrato colectivo, ya que, cuando cese el primero de ellos, se incorporan al segundo, con o sin la extensión de beneficios, según se haya pactado por quienes lo negociaron. Cuestión que los trabajadores conocerán, al momento de cambiar su afiliación, pues el nuevo contrato, conforme al artículo 323, ya debe existir, lo que no sucedía, sin embargo, en el caso que conforma la gestión pendiente.

Tal es así que los trabajadores, al decidir desafiliarse del sindicato al que originalmente se habían incorporado e integrarse al nuevo, sabrán si se ha pactado o no la extensión en el nuevo instrumento colectivo, sin que pueda esgrimirse la vulneración de sus derechos, en caso que no se haya convenido la extensión referida;

**15°.** Que, de esta manera, en la gestión pendiente, es un hecho que no se ha afectado la libertad de afiliación y desafiliación de los trabajadores, pues, aun sin estar vigente el contrato colectivo que suscribiría el segundo sindicato, decidieron incorporarse a él con antelación a su suscripción en enero de 2020, no obstante desconocer si los beneficios se extenderían o no y sabiendo que, de todas maneras, continuarían regidos por el instrumento colectivo celebrado por su anterior sindicato hasta agosto de 2021.

Esta secuencia de hechos es relevante, obviamente, para resolver acerca de la gestión pendiente que, no cabe olvidarlo, versa sobre la aplicación de multa por la autoridad administrativa, la que debe ser evaluada, entonces, en el marco de tales circunstancias fácticas, por el Juez del Fondo, el que resolvió rebajarla en un 50% (fs. 253), con base en lo sostenido en el considerando 9° de su sentencia. Pero, al mismo tiempo, dio aplicación a la norma aquí impugnada, por cuanto “(...) *no es necesario que el instrumento colectivo reconozca los derechos de los trabajadores a quienes resulte aplicable el citado artículo 323, para hacerlos efectivos. Y la falta de una cláusula que lo contemple en caso alguno hace inaplicable la norma mencionada, atendido su carácter y el bien jurídico que protege (...)*” (c. 11°).

Pero, al mismo tiempo, en lo que importa para la declaración de inaplicabilidad, la secuencia de hechos conduce a verificar que no pudo ser la extensión o no de los beneficios -que se ignoraban, al menos jurídicamente hablando, cuando se concretó el cambio de sindicato- lo que incentivó o desincentivó el ejercicio de la libertad de afiliación y desafiliación por parte de los trabajadores que se trasladaron de sindicato;

**16°.** Que, por ello, siguen siendo aplicables a lo dispuesto en el artículo 323 inciso segundo parte final, impugnado por la requirente, los razonamientos sobre la inconstitucionalidad de la extensión de beneficios dispuesta automáticamente por el legislador, esto es, sin acuerdo entre las partes del respectivo instrumento colectivo y con los nuevos trabajadores favorecidos, que se contienen en la sentencia Rol N° 3.016, tal y como ya lo sostuvimos en el Rol N° 4.618;





**17°.** Que, es así, desde que lo inconstitucional -como lo hemos sostenido tanto en control preventivo como en inaplicabilidad- es que, sin mediar el consentimiento de las partes que han suscrito un instrumento colectivo, sus beneficios se extiendan, por la sola disposición de la ley, es decir, automáticamente, a nuevos trabajadores que se afilian al sindicato respectivo estando sujetos a un instrumento suscrito por su anterior organización laboral cuando éste cese su vigencia;

**18°.** Que, la referida automaticidad pugna con lo dispuesto en los numerales 16° inciso segundo y 21° del artículo 19 de la Constitución, desde que altera -sin consentimiento de las partes que suscribieron el instrumento colectivo correspondiente, como se ha dicho- la magnitud y extensión de los beneficios, cambiando el equilibrio de las contraprestaciones, todo lo que sirvió para concluir en una solución justa en la respectiva negociación colectiva, como exige la Carta Fundamental. Y, además, afecta la capacidad para adoptar decisiones actuales y futuras sobre la marcha de la empresa que integra la esfera de autonomía que confiere el derecho a desarrollar actividades económicas, sin que ello lesione la libertad de los trabajadores que han optado por el cambio, pues, en la gestión pendiente, ejercieron su libertad aun antes de haberse suscrito el convenio colectivo por el sindicato al que se incorporaron;

**19°.** Que, en consecuencia, estimamos que la aplicación de la frase final contenida en el artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo en la gestión pendiente vulnera lo asegurado en el artículo 19 N° 16° y N° 21° de la Constitución, al extender automáticamente los beneficios pactados entre un empleador y los trabajadores con los que ha negociado colectivamente a otros trabajadores que no estuvieron considerados al acordarlos, sin consentimiento de quienes suscribieron el respectivo contrato colectivo.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ y la disidencia, el Ministro señor MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

**Rol N° 13.175-22-INA**

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros 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, señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz y la Suplente de Ministro señora Natalia Marina Muñoz Chiu.

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



60EC3DC2-EF9D-4758-8797-8C69F2D6B48E

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en [www.tribunalconstitucional.cl](http://www.tribunalconstitucional.cl) con el código de verificación indicado bajo el código de barras.