

0000455

CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.263-22

[6 de abril de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 3°, EN LA
FRASE “O DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS”, CONTENIDA EN SU
INCISO SEXTO; E INCISO OCTAVO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

SERVICIOS GLOBALES DE OUTSOURCING S.A.

EN EL PROCESO ROL N° 4176-2021 (LABORAL COBRANZA), SOBRE RECURSOS
DE NULIDAD, SEGUIDOS ANTE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

VISTOS:

Que, Servicios Globales de Outsourcing S.A. acciona de inaplicabilidad por
inconstitucionalidad respecto del artículo 3°, en la frase “*o de instrumentos colectivos*”,
contenida en su inciso sexto; e inciso octavo, del Código del Trabajo, en el proceso Rol
N° 4176-2021 (Laboral Cobranza), sobre recursos de nulidad, seguidos ante la Corte
de Apelaciones de Santiago.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone:

“Código del Trabajo

(...)

Artículo 3.- Para todos los efectos legales se entiende por:



a) *empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,*

b) *trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y*

c) *trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.*

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

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.***

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien para resolver el asunto podrá solicitar informe de la Dirección del Trabajo o de otros órganos de la Administración del Estado, la que procederá siempre a petición del trabajador. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

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 interempresa 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.”.

(...)



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

Servicios Globales de Outsourcing S.A. fue demandada en juicio laboral por el Sindicato de Empresa de Servicios Globales de Outsourcing, en el que se ha solicitado la declaración de único empleador en relación con otras siete empresas: Inmobiliaria Los Tres Antonios S.A., ECR Servicios Outsourcing S.A., Servicios Integrales de Outsourcing S.A., Servicios de Outsourcing Los Álamos S.A., Evaluadora General S.A., Gestión y Soluciones de Recursos Humanos S.A. y Gestión Total de Outsourcing de Recursos Humanos S.A.

El proceso se sustancia ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, a efecto de que tras la declaración de unidad económica empresarial el sindicato reclamante esté facultado para afiliar trabajadores de todas las empresas demandadas y para negociar colectivamente con ellas.

Con fecha 7 de diciembre de 2021 el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago acogió parcialmente la demanda, “sólo en cuanto se declara la existencia de unidad económica y/o único empleador y, en consecuencia la organización sindical recurrente se encuentra facultada para afiliar a cualquier trabajador que preste servicios actualmente o en un futuro para cualquiera de las demandadas, y de representar a cualquier trabajador en todas sus calidades, que mantenga relación laboral vigente con cualquiera de las empresas demandadas, al momento de encontrarse la organización aludida en un proceso de negociación colectiva.” El fallo rechazó en todo lo demás la demanda.

En contra de la sentencia definitiva interpuso un recurso de nulidad por dos causales (primero, por haberse dictado el fallo con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo y, segundo, por infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica). A su vez, las otras demandadas también recurrieron de nulidad, las que se tramitan conjuntamente en la misma causa laboral.

Actualmente los recursos de nulidad se encuentran pendientes de resolución ante la Corte de Apelaciones de Santiago, bajo el rol de ingreso Laboral - Cobranza - 4176 – 2021.

A su juicio, los preceptos cuestionados consuman un quebranto inconstitucional del mecanismo de la negociación colectiva, que la Carta Suprema confiere como derecho a los trabajadores “con la empresa que laboren” (art. 19 N° 16, inciso 5° CPR), derecho que en la Constitución se radica con precisión en la empresa empleadora como contraparte negociadora, estando la empresa dotada siempre “de una identidad legal determinada”; perturban el derecho a desarrollar una actividad económica lícita según el artículo 19 N° 21 CPR en cuanto por el sólo ministerio de la ley los preceptos impugnados hacen a esta empresa requirente, en la gestión pendiente, sujeto pasivo de obligaciones sindicales y de negociación colectiva



imprevistas, no negociadas ni consentidas, no calculadas en número de trabajadores, en complejidad laboral ni en cuantía monetaria; desmantela su personalidad jurídica en una confusión de obligaciones sin que ello se haga bajo una hipótesis de sanción ante un ilícito cometido, como efecto de un reproche ante un quebrantamiento legal; contemplando una sanción jurídica grave y desproporcionada.

Con ello se configuran las siguientes infracciones constitucionales:

Infracción al art. 19 N° 16 de la Constitución.

El artículo 19 N° 16 de la Constitución garantiza la conformación de la relación laboral como fruto de la voluntad libre del empleador y del trabajador, excluyendo contrataciones forzadas.

La aplicación de los Preceptos Impugnados implicaría que la requirente la que tiene aproximadamente trabajadores 1.700 trabajadores sindicalizados con los que debe negociar colectivamente, se le adicionarían alrededor de 3.000 trabajadores sindicalizados nuevos que pertenecen a otras empresas. Es decir, se produciría el absurdo que la inmensa mayoría de quienes se consideran trabajadores de la empresa, para efectos sindicales y de negociación colectiva, no habrían sido contratados por ella. Se desvirtúa así completamente la relación laboral, la que es *intuitio personae*.

El artículo 19 N° 16 de la Constitución asegura la libre estipulación de las cláusulas contractuales dentro de los límites establecidos en el ordenamiento jurídico y eleva a rango constitucional el derecho a una justa retribución.

La justa retribución que el empleador debe pagar a sus trabajadores es fruto del acuerdo voluntario entre las partes estipulada en el contrato de trabajo, en el cual se deja constancia expresa de los montos respectivos y las contrapartes laborales, permitiendo dar certezas al empleador en cuanto a la cuantía y las condiciones de cumplimiento de su esencial obligación para con sus propios trabajadores.

Los Preceptos Impugnados introducen directamente nuevas obligaciones en contratos laborales vigentes, vulnerando el artículo 19 N° 16 de la Constitución en materia de libertad de contratación.

Los preceptos impugnados operan en este caso concreto imponiendo inconstitucionalmente las obligaciones emanadas de instrumentos colectivos suscritos por trabajadores afiliados a sindicatos de empresas distintas, respecto de las cuales se pretende en la gestión pendiente la declaración como “un solo empleador”.

Los preceptos impugnados obligan al empleador a una negociación colectiva fuera del ámbito de la empresa, en contravención al artículo 19 N° 16, inciso quinto, de la Constitución.

En este sentido, los Preceptos Impugnados infringen gravemente el artículo 19 N° 16 inciso quinto de la Constitución, pues generarán el efecto de extender de forma obligatoria la negociación colectiva a sindicatos de empresas distintas a las de la requirente, prescindiendo de su consentimiento y sus condiciones particulares, e



imponiéndole eventuales cargas indeterminadas y gravosas, como efecto automático de la declaración judicial de la supuesta calidad de “un solo empleador”.

Infracción al art. 19 N° 21 de la Constitución.

Las normas niegan la adopción libre de las distintas variantes de organización económica en la vida empresarial como derecho constitucional que ocupa un rol esencial en el diseño del orden público económico creado por la Constitución, conectado esencialmente con el Telos de la Carta Fundamental.

El legislador no se encuentra autorizado constitucionalmente a invertir axiológicamente el diseño constitucional, imponiendo una sanción gravosa, como lo es la confusión con otras personas jurídicas para efectos sindicales y de negociación colectiva –extendiéndole los efectos de convenios colectivos que no ha celebrado y obligándola a negociar con trabajadores que no ha contratado–, asumiendo un ilícito laboral por la sola circunstancia de estar frente a tal o cual forma organizativa de una empresa o de varias.

Por lo demás, dichos preceptos: a) suponen la aplicación de una sanción de forma rígida y automática, sin elementos que le permitan al juez ponderar las circunstancias del caso concreto; y b) aplican esta mencionada sanción a formas organizativas lícitas.

Infracción a arts. 1º, inciso tercero, y 19 N° 15 de la Constitución.

Las normas cuestionadas suspenden, levantan y en definitiva o privan del derecho a la personalidad jurídica y a la “individualidad legal determinada” a las empresas afectadas, imponiendo sanciones de confusión de estas personalidades para efectos sindicales y de negociación colectiva, y en este caso a esta recurrente, sin prever figura ilícita alguna que pueda imputárseles; Aplican penas jurídicas muy graves (extensión de convenios colectivos a trabajadores y sindicatos externos, negociación colectiva con sindicatos ajenos, etc.); y Fallan en proporcionalidad para acotar sus efectos por cuanto el privar de la personalidad jurídica para todo tipo de efectos sindicales y de negociación colectiva, no es un aspecto parcial, sino esencial y determinante en la vida de las empresas.

Con lo anterior, se vulnera el art. 19 N° 2 y 26 constitucional en cuanto se restringe desproporcionadamente el derecho a gozar de identidad jurídica determinada, vulnerando los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Tramitación



El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala, con fecha 30 de mayo de 2022, a fojas 249, disponiéndose la suspensión del procedimiento.

En resolución de fecha 22 de junio de 2022, a fojas 305, se declaró admisible. Conferidos traslados, Sindicato de Empresa de Servicios Globales de Outsourcing S.A. formuló observaciones solicitando el rechazo del requerimiento de autos a fojas 322.

Observaciones de Sindicato de Empresa de Servicios Globales de Outsourcing S.A.

Las normas cuestionadas no afectan el derecho a la libre contratación. La libertad que tiene la empresa en poder organizarse con personalidades diferentes para desarrollar libremente sus actividades económicas debe concebirse también para que los trabajadores y/o sindicatos puedan ejercer sus derechos laborales y previsionales. Así, la declaración de Unidad económica no hace más que reconocer en los hechos que empresas se encuentran bajo la dirección de un solo empleador respecto de todos los trabajadores contratados por cada una de ellas, sin que ello pudiera implicar un menoscabo económico a las distintas razones sociales, ni menos aún un atentado a la libertad de contratación.

El reconocimiento de una unidad económica no es sino manifestación del principio de primacía de la realidad. Adicionalmente, los preceptos impugnados no vulneran el art.19 N°16 inciso quinto en lo relativo a que la negociación colectiva debe ejercerse en el marco de una relación laboral entre una empresa y sus trabajadores, puesto que tienen como propósito evitar que el empleador, a través de estructuras empresariales complejas, se sustraiga de todas las obligaciones que tiene para con el trabajador, de conformidad con la ley, disminuyendo los derechos laborales individuales y colectivos del trabajador.

No se vulnera la libertad económica tampoco en cuanto el requirente es una empresa dedicada al servicio de outsourcing de recursos humanos, que ha continuado la realización de sus actividades con toda normalidad habiendo incluso cambiado su razón social. Además, las normas no resultan ilegítimas desde que el libre emprendimiento se debe dar en un contexto general de respeto al ordenamiento jurídico.

Tampoco se afecta a su juicio la autonomía de los cuerpos medios ni el derecho de asociación. Ello pues empleador no es sinónimo de persona jurídica, no afectando una declaración de unidad económica la individualidad jurídica de las empresas demandadas.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 27 de septiembre de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y alegatos de la parte requirente, del abogado Arturo



Fernandois Vöhringer; por Servicios Integrales de Outsourcing S.A. y Servicios de Outsourcing Los Álamos S.A. de la abogada María Loreto Riscal Alfieri; por Gestión y Soluciones de Recursos Humanos S.A. y Gestión Total de Outsourcing de Recursos Humanos S.A. del abogado Cristóbal Zepeda Torey; y por Sindicato de Empresa Servicios Globales de Outsourcing RR.HH. S.A. de la abogada Rebeca Ignacia Morales Peralta.

Se adoptó acuerdo el 13 de octubre de 2022, conforme fue certificado por el relator de la causa.

CONSIDERANDO:

1.- Generalidades

PRIMERO: Que, el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad tiene como gestión pendiente un recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia definitiva que pone término a un juicio laboral cuyo actor es un sindicato de empresa que se ha dirigido en contra de ocho sociedades que fueron declaradas Unidad Económica Laboral por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Tanto en la causa de fondo como en el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad la controversia se refiere al régimen de Derecho colectivo que implica la declaración de Unidad Económica Laboral, el que tendría vicios de inconstitucionalidad.

SEGUNDO: Que, la requirente plantea que tal régimen afecta las garantías constitucionales establecidas en el artículo 19 N°16, referidas a la libertad de contratación, el derecho a la justa retribución y el derecho de cada trabajador a negociar colectivamente en la empresa que laboren; y al artículo 19 N°21, en relación con la libertad de adoptar distintas variantes de organización económica en la vida empresarial.

TERCERO: Que, en esta sentencia se delimitará la figura de la Unidad Económica Laboral y su compatibilidad con la Constitución de 1980, primero contrastada con la libertad de adoptar distintas variantes de organización económica. En forma posterior, se profundizará en el régimen de Derecho colectivo que implica su declaración por medio de una sentencia definitiva, y sus alcances a propósito de la libertad de contratación y el derecho a la justa retribución, para determinar si es posible considerar que se trata de una normativa inconstitucional.

2.- Sobre la Unidad Económica Laboral, Holding o Grupo de Empresas y la libertad de adoptar distintas variantes de organización económica

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



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

Los ámbitos de repercusión de la descentralización productiva son plurales y diversos. Entre otros que se pueden nombrar están el tributario, societario, aduanero y también el laboral. Dentro de este último, las que hemos llamado “reacciones” también son varias y, como explica la doctrina, a consecuencia de lo mismo es importante distinguirlas: *“Si bien es cierto que en los sistemas contemporáneos de relaciones laborales el fenómeno de los grupos de empresas se presenta en muchos casos simultáneamente con otras manifestaciones de la descentralización productiva –como son el suministro de trabajadores, la subcontratación, y los supuestos de sucesión de empresas–, es necesario diferenciarlos para su análisis, debido a su diversa fundamentación jurídica y, también, a la complejidad en el análisis de cada una de estas manifestaciones”* (Rojas, Irene y Aylwin, Andrés, *Los grupos de empresas en el Derecho chileno del trabajo*, LexisNexis, 2006, p. 9).

QUINTO: 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°).

SEXTO: Que, si se observa el propósito de la reforma introducida por medio de la Ley N°20.760 de 2014, encontramos que se trata de 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).*

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

SÉPTIMO: Que, la Unidad Económica Laboral, en cambio, supone la existencia de empresas reales y distintas, y no de empresas aparentes cuyo velo se levanta para descubrir a un empleador real, lo cual se manifiesta en la literalidad de la norma. De un lado, por el tipo de responsabilidad que se adjudica –la solidaria– que supone la concurrencia de más de un sujeto, según el artículo 3 inciso sexto del Código del Trabajo. Tal responsabilidad ha sido explicada en los siguientes términos: “la norma establece que de declararse la existencia de una empresa unitaria en materia laboral, la responsabilidad en el caso de los derechos laborales que corresponde será “solidaria”. Y ello es coherente con lo aquí sostenido de que esta figura puede atar jurídicamente a empleadores



distintos al del propio trabajador, ya que de lo contrario y tratándose del mismo y único empleador, la responsabilidad tendría que ser necesariamente directa” (Ugarte, José Luis, El grupo de empresas en el Derecho chileno: la empresa unitaria en materia laboral, Revista de Derecho Laboral, Vol. 5 de 2014, p.24).

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

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

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

El legislador puede, fundado en los indicios de vinculación entre las empresas -como aquellos que nombra a título de ejemplo “la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”-, buscar nuevos patrimonios que respondan por créditos del trabajo y esto la requirente no lo cuestiona. Sin embargo, debe destacarse que se trata de un régimen de responsabilidad que contempla derechos individuales y colectivos cuyo primer fundamento razonable es el mismo en tanto respuesta a la desintegración de una de las partes de la relación laboral. Su incorporación a nuestro sistema jurídico implicó ajustar la legalidad para garantizar que sean cuales sean las justificaciones que ha tenido el poder económico para adoptar una determinada forma de organizar su actividad —amparada en el ejercicio de una libertad de la que es titular— esta tenga límites: de darse ciertos requisitos que manifiestan coordinación y aprovechamiento del trabajo, deben responder garantizando el ejercicio efectivo de los derechos laborales, individuales y colectivos.

3.- Los derechos de la libertad sindical son derechos laborales



OCTAVO: Que, los derechos emanantes de la Libertad Sindical son parte del estatuto de quien ostenta la posición de parte trabajadora y, además, son derechos fundamentales. Se encuentran en los Convenios N°87 y 98 de la OIT, en el artículo 22 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 8 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y, en particular, su desarrollo específico en el artículo 8 del Pacto de San Salvador.

Que la Libertad Sindical es un derecho humano es una afirmación que a estas alturas del desarrollo del Derecho del trabajo no debiera exigir una sobre argumentación por parte de un Tribunal Constitucional, no obstante, debemos hacernos cargo de si la Constitución Política de 1980, vigente en Chile, prohíbe que el legislador regule formas de negociación colectiva distintas al ámbito de la empresa en que labore cada trabajador.

NOVENO: Que, este punto merece un desarrollo detenido porque marca una distancia radical con el fallo que controló la constitucionalidad de la legislación que reformó el Derecho sindical nacional por medio de la Ley N°20.940 en el año 2016, esto es, la STC N°3016 (3026)-16.

En efecto, la distancia es radical como rotundas fueron las afirmaciones en él contenidas. En el considerando noveno, punto primero, se sostuvo: *“Si una Constitución fuese neutra, podría constituir un marco de referencia al cual ajustarse dada su flexibilidad para poder siempre ser interpretada de una manera coincidente con las posturas legislativas mayoritarias de turno (“constitución viva”). Aunque la interpretación constitucional de este Tribunal puede variar a lo largo del tiempo, no puede alcanzar el punto de modificar, en los hechos, las normas constitucionales. Para lo último existe un procedimiento particular establecido por la Constitución”*. Donde esta sentencia certificó una línea roja constitucional —en Chile sólo puede existir la negociación colectiva de empresa— quienes suscribimos este fallo encontramos una redacción que asegura constitucionalmente el nivel de negociación centrado en la empresa. En otras palabras, la Constitución ha garantizado un nivel mínimo: el trabajador debe poder negociar colectivamente en el ámbito de la empresa, pero en ningún caso constituye una norma prohibitiva que obste a que el legislador diseñe otros niveles de negociación colectiva.

DÉCIMO: Que, tal opción de diseño constitucional no tiene mayor particularidad, ya que las Constituciones no se pronuncian sobre los niveles o modalidades de negociación colectiva. Lo que suelen consagrar son cláusulas abiertas que garantizan la libertad sindical como derecho fundamental y, en consecuencia, que se permita su desarrollo jurídico en forma favorable al ejercicio del derecho, al tiempo que se despliega su práctica. Es por esto que este tipo de legislación se conoce como normativa de sustento o promocional.

Los niveles de la negociación colectiva son problemas típicamente del legislador y diseñan sistemas que, además, recogen tradiciones negociadoras, cuestión



que se comprueba en las particularidades que ostentan los sistemas de negociación colectiva en los diversos países, cuyos énfasis pueden estar en los niveles provinciales y nacionales por rama o industria, como en el caso español; o de empresa y nacionales por rama o industria como en el caso italiano, coexistiendo unos con otros, lo que, dicho de otra forma, quiere decir algo importante de subrayar: que la existencia de un nivel de negociación no significa ni tendría por qué significar la prohibición de la existencia de otro sino simplemente su articulación.

DÉCIMO PRIMERO: Que, la libertad sindical, como su nombre lo indica, es precisamente un fenómeno de libertad y así lo consagra el Derecho internacional. El artículo 4 del Convenio N°98 de la OIT brinda como lineamiento para los sistemas nacionales el de garantizar que puedan desplegarse las fuerzas negociadoras de las contrapartes sociales en los niveles que decidan negociar.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, nuestro sistema fundado en la Constitución Política de 1980 conscientemente no se apartó de dichas líneas rojas internacionales, estando en un contexto político y social en que podía hacerlo, tal como lo hizo a propósito de la huelga en el sector público. En este último caso, abiertamente optó por una contradicción con el Derecho internacional, al prohibirla expresamente, estableciendo en el artículo 19 N°16 inciso sexto, primera parte, que *“No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades”*, sin mencionarla a propósito del sector privado.

Sin embargo, en el inciso precedente, a propósito de la negociación colectiva, hizo algo distinto, al expresarse en los siguientes términos: *“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”*.

Sobre tal redacción constitucional la doctrina ha señalado que *“Al momento de dictarse la Constitución, existía conciencia respecto a la centralidad de la libertad sindical y de la huelga como su manifestación esencial en el Derecho Internacional. En 1970 la Conferencia de la OIT ya había despejado que los derechos sindicales no tienen sentido si no existen los derechos reconocidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En 1976, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales había incluido a los derechos sindicales, expresamente a la huelga, dentro del grupo de garantías que forman parte de una democracia (...)*.

De ahí que se entrelacen las palabras democracia, derechos humanos y libertad sindical: no porque sean lo mismo sino porque una sociedad que se conciba a sí misma como pluralista y democrática requerirá tener al sindicato como interlocutor, canalizando la disidencia y constituyéndose como un sujeto con quien llegar a acuerdo que goce de legitimidad social; y, al mismo tiempo, porque para ejercer derechos fundamentales se requiere la acción igualadora del Sindicato como pre requisito. Ese discurso -a estas alturas clásico sobre el tema- ya estaba en el



ambiente y justamente lo que se intentaba con la dictación de una Constitución era vestir al régimen era darse un vestido democrático. De ahí su timidez en su redacción” (Ugarte, José Luis, “El trabajo en la Constitución chilena”, La Constitución chilena, una revisión crítica a su práctica política LOM, pp. 121 y ss).

DÉCIMO TERCERO: Que, sostener que la Constitución chilena prohíbe al legislador regular niveles de negociación colectiva distintos al de empresa no solo no tiene base en su texto, sino que desde ya pasa por alto un tipo de negociación regulada en el Código del Trabajo y que es una figura creada en Chile, la negociación colectiva interempresa, cuya característica es que negocien sindicatos que congregan a trabajadores de distintas empresas con todas ellas, legislación respecto de la cual nunca se ha planteado su inconstitucionalidad. La propia requirente cita estos casos en su presentación al señalar *“Como antecedente adicional, debe considerarse que la ley N°19.069 que “Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociaciones colectivas”, en su artículo 110 permite que dos o más sindicatos de distintas empresas presenten proyectos de contrato colectivo de trabajo a los empleadores respectivos, pero exige para ello que “la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con el o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe”. En otros términos, la ley permite la negociación más allá de la empresa, si las partes lo acuerdan libremente. Se buscó con ello “abrir las posibilidades para que sea la sociedad y no la ley la que imponga la forma en que deben regir las relaciones laborales”, por lo que siguiendo su propia línea argumental no estriba en el nivel de negociación su objeción de inconstitucionalidad.*

DÉCIMO CUARTO: Que, sostener que la Constitución chilena veta al legislador de regular otros niveles de negociación significa algo más profundo: implica confundir el Plan Laboral, esto es, dos decretos leyes de dictadura, los N°s 2.756 y 2.758, de 1979 (que luego recoge y reformula numerosas veces el legislador posterior al año 1990) con la Constitución, lo que constituye una lectura desembozadamente ideológica. Esto se confirma si se revisan las palabras del autor de tales decretos, José Piñera, quien sostuvo en su libro *“La revolución laboral en Chile”, que: “La otra rama del derecho laboral corresponde al derecho colectivo del trabajo y es esta el área que el Plan Laboral iba a cubrir. El Plan Laboral no tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo. El Plan Laboral es en realidad única y exclusivamente un plan sindical y si no lo bautizamos así fue porque nos pareció que las dos palabras no sonaban bien. Era mucho más hermoso el título de Plan Laboral”.* (Piñera, José. *La revolución laboral en Chile*, ZigZag, 1990, p. 23). Por cierto que uno de los pilares de esa regulación fue la negociación colectiva de empresa, pero eso no le da carácter constitucional.

DÉCIMO QUINTO: Que, afirmar que la Constitución prohíbe al legislador regular niveles de negociación colectiva distintos al de empresa implica, adicionalmente, contrariar la forma de interpretación de los derechos humanos, expansiva y favorable al ejercicio del derecho, como ha explicado la doctrina: *“la libertad sindical atendida su naturaleza de derecho humano esencial debe guiarse también por los principios del derecho constitucional y del derecho internacional, considerando el principio*



pro libertate como presunción general a favor de la libertad del ciudadano y la interpretación pro homine” (Gamonal, Sergio, Derecho Colectivo del trabajo, Der, 2020, pp. 105 y 106).

DÉCIMO SEXTO: Que, el legislador de la Ley N°20.070 ha habilitado a trabajadores organizados colectivamente a entablar negociaciones con empresas que hayan sido declaradas Unidad Económica Laboral, lo que ni siquiera significa salir del nivel de negociación colectiva de empresa, sino que podrá negociarse con estas empresas. Es decir, es una posibilidad que está siempre dentro de la órbita de la preexistente categoría de negociación interempresa (o que una pluralidad de empresas negocie en un mismo procedimiento). Esta negociación eventualmente puede llevar a que se negocie con empresas distintas a las del empleador, respecto del cual no hay subordinación laboral sino los ya explicados vínculos económicos, por medio del procedimiento reglado.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, la innovación, entonces, no es que trabajadores puedan negociar con contrapartes que no son su empleador o la empresa en que laboren, tampoco es un problema de nivel de negociación —ya que sigue siendo de empresa— sino que es que la ley le otorgó efecto obligatorio a lo que antes sólo ocurría en la negociación colectiva de empresa y, tras la Ley N°20.046 de 2016, en la negociación colectiva interempresa en la gran y mediana empresa, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 364 artículo del Código del Trabajo. Así lo manifiesta la propia requirente en su escrito *“Este precepto [el artículo 110 de la Ley N° 19.069] fue respetuoso de la imposibilidad jurídica de imponer a una determinada empresa en contra su voluntad el deber de negociar colectivamente con trabajadores de empresas ajenas. Exigió entonces, para poder negociar colectivamente, el previo consentimiento de los empleadores respectivos, el cual debe presentarse por escrito y constar ante ministro de fe”* (a fojas 25).

El ejemplo de la negociación colectiva interempresa en la mediana y gran empresa a partir de la Ley N°20.070 de 2016 comprueba que el problema del efecto obligatorio, tal como el de nivel de negociación, ha sido y es propio del legislador y no tiene alcance constitucional.

DÉCIMO OCTAVO: Que, esta regulación y sus efectos amparados en la Libertad Sindical constituyen sin duda un ámbito propio del legislador, cuya iniciativa la Constitución entrega al Presidente de la República, al señalar que es de su iniciativa exclusiva *“Establecer las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva y determinar los casos en que no se podrá negociar”* (artículo 65 N°5 de la Constitución). Se trata de los derechos sindicales que tendrán los trabajadores de las Unidades Económicas Laborales.

4.- Sobre la libertad de contratación

DÉCIMO NOVENO: Que, la requirente ha planteado que *“La primera infracción constitucional de los Preceptos Impugnados es la grave vulneración al derecho reconocido en el artículo 19 N°16 de la Constitución, garante de las relaciones laborales cimentadas en el acuerdo libre de voluntades entre el trabajador y el empleador, tanto en lo que*



respecta a la conformación de la relación laboral como en el contenido de las cláusulas que la regulan, así como el derecho de los trabajadores a una justa retribución” (a fojas 13).

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 y efectos jurídicos para las contrapartes sociales y que nace para superar el efecto relativo de los contratos de Derecho civil, tal como se entendían a inicios del siglo XX. 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: Que, el contrato colectivo es un contrato normativo, esto implica 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 partes 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. *Über einige Grundfragen des Arbeitstarifrechts, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze un Reden*, Frankfurt –Colonia, Europäische Verlagsanstalt, 1976, t. I, págs. 255-272). Su fundamento 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 o industria, 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, Sergio, *Derecho Colectivo del trabajo*, Legal Publishing, 2007, p. 361).

Naturalmente que se puede rebatir que el contrato colectivo será lo que diga en cada país el legislador, pero ese es precisamente el núcleo del problema del que adolece 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 es un asunto del legislador.

5.- Sobre el derecho a la justa retribución.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, el derecho a la justa retribución ha sido desarrollado por la requirente como se transcribe a continuación: *“la justa retribución que el empleador debe pagar a sus trabajadores, es fruto del acuerdo voluntario entre las partes estipulada en el contrato de trabajo, en el cual se deja constancia expresa de los montos respectivos y las contrapartes laborales, permitiendo dar certezas al empleador en cuanto a la cuantía y las condiciones de cumplimiento de su esencial obligación para con sus propios trabajadores”* (a fojas 17). De ello se desprende que la justa retribución sería una posición protegida por la custodia de la independencia del empleador *“para ordenar y disponer los medios materiales, económicos y humanos”* en función del cumplimiento de las finalidades del artículo 19 N°21 de la Constitución, y no tendría ninguna perspectiva laboral. Justa retribución es lo que se negocie por un empleador con sus trabajadores vez a vez.

En Chile la justa retribución no ha tenido mayor desarrollo y se ha hecho equivalente a ley de salario mínimo, facultad que se entrega al Presidente de la República de acuerdo al artículo 65 N°4 de la Constitución. En este sentido fue tratado en la STC Rol N°3330-2017. Ya con ese entendido se constituiría como un dato para descartar que el legislador no pueda intervenir la libertad de contratación del empleador con sus trabajadores.

El Derecho colectivo desde su origen buscó instrumentos jurídicos que estandarizaran esas condiciones, evitando arbitrariedad o discriminación. La casación italiana en los años cincuenta, para resolver qué era la justa retribución enunciada por el Código Civil en cada caso particular, sostuvo que para evitar peligrosas subjetividades, debía tomarse como referencia los mínimos retributivos previstos por la negociación colectiva sectorial, *“porque en las tarifas contractuales colectivas es determinable el dato de la experiencia y, al mismo tiempo, aquél momento de equilibrio entre intereses contrapuestos que más que cualquier otro es idóneo para constituir un punto válido de referencia para el juez equitativo”* (Giugni, Gino. *Diritto Sindacale*, Cacucci, Bari, Italia, 2006, p.142). Nuevamente, el ejemplo busca ilustrar las lógicas del Derecho sindical que pueden ser adoptadas por el legislador sin estar por ello vulnerando parámetros constitucionales y para sostener que la justa retribución es un derecho de los trabajadores y que en ningún caso se trata de una posición protegida por la libertad económica.

6.- Los derechos laborales no son una sanción

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, la requirente parte de una premisa equivocada en su razonamiento, al entender que los derechos individuales y colectivos producto de la declaración de Unidad Económica Laboral son *“sanciones”*. Los derechos laborales individuales y colectivos no pueden ser categorizados jurídicamente como



una “consecuencia negativa” y es por esto también que no han vulnerado la Constitución en los términos que plantea la requirente. La normativa impugnada lo que hace es dar una regulación completa a una determinada figura legal fundada en la garantía de los derechos laborales, cuya protección está establecida en la Constitución en el artículo 19 N°16.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, también constituye una aproximación equivocada el considerar que la Unidad Económica Laboral exige la mala fe, puesto que esta puede concurrir o no dentro la figura tal como fue explicada al inicio del fallo. Tanto es así que esta es una mención que, de proceder en el caso concreto, debe ser explicitada en la sentencia del juez laboral, caso en el cual, tiene sí esta vez una sanción, específicamente de multa, según el artículo 507 inciso tercero N°3 del Código del Trabajo, al prescribir que la sentencia definitiva deberá contener *“La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 506 de este Código”*. La norma transcrita fue introducida por la Ley N°21.327 de 2021, con el objeto de clarificar los contornos y modalidades de la Unidad Económica Laboral.

6.- Razonamiento conclusivo

VIGÉSIMO CUARTO: Que, el legislador de 2014, complementado por el reformador de 2021, precisamente en consideración de lo que la requirente ha llamado *“la libertad de adoptar distintas variantes de organización económica en la vida empresarial”* ha regulado un tiempo en que todos los efectos de la sentencia que ha declarado la Unidad Económica Laboral —que han sido analizados en esta decisión del Tribunal Constitucional— no pueden ser modificados. Este lapso es de dos años desde la sentencia. *“En caso de que las situaciones descritas en el inciso cuarto del artículo 3 de este Código hayan sido modificadas sustancialmente con posterioridad a la declaración de único empleador, y siempre que hayan transcurrido a lo menos dos años desde que quedó firme la sentencia que efectuó tal declaración, se podrá solicitar, ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, el término de la calificación de las empresas como un solo empleador, por aquellas que hubieren sido consideradas en tal calificación. Con todo, podrá efectuarse la solicitud antes de dicho plazo si ésta se basa en el hecho de que una de las empresas comprendidas en la declaración ha cambiado de dueño y no existe entre ellas un controlador común”* (artículo 507 inciso séptimo del Código del Trabajo).

En síntesis, el régimen de responsabilidad laboral de la Unidad Económica Laboral es constitucional y, además, contempla un sistema pormenorizadamente



previsto por el legislador para poder hacer nuevas modificaciones a su forma de configuración —que eventualmente le resulten más atractivas dentro de la legalidad— respecto de sus obligaciones en relación con la parte laboral.

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

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6, y decimoprimer, y en las demás disposiciones citadas y pertinentes de la Constitución Política de la República y de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional,

SE RESUELVE:

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

DISIDENCIAS

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ quienes estuvieron por acoger el requerimiento, por las siguientes razones:

1°. Que, se ha requerido la inaplicabilidad de la frase “*o de instrumentos colectivos*”, contenida en el artículo 3° inciso sexto del Código del Trabajo, y de su inciso octavo, en virtud del cual se determina que, si dos o más empresas son consideradas como un solo empleador, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de instrumentos colectivos y sus trabajadores pueden constituir uno o más sindicatos que los agrupen o mantener las organizaciones existentes y negociar colectivamente con todas o con cada una de ellas. Asimismo, los sindicatos interempresa pueden presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con ellos;



I. OBJETO DE LA CONTROVERSIA CONSTITUCIONAL

2°. Que, es importante considerar que la gestión pendiente consiste en una acción donde el Sindicato de Empresa de Servicios Globales de Outsourcing de RR.HH. S.A. solicitó una declaración de mera certeza de existencia de unidad económica entre la requirente y otras siete empresas (fs. 87 de estos autos constitucionales);

3°. Que, así, el objetivo que la actora persigue en la causa laboral que constituye la gestión pendiente no es asegurar el cobro de prestaciones laborales o previsionales ni indemnizaciones presuntamente adeudadas por alguna de las empresas demandadas (materias propias de la “responsabilidad laboral”, en el lenguaje de nuestros colegas de la mayoría), lo que justifica que, a diferencia de otras causas referidas al artículo 3° (como en el Rol N° 11.005), no se hayan requerido aquellos preceptos vinculados con el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

En efecto, la demandante laboral busca sólo la declaración de unidad económica para que todas las empresas queden vinculadas, en ese ámbito, en relación con sus respectivos trabajadores y organizaciones sindicales hacia el futuro (se trataría, en este sentido y conforme a dicha mayoría, de un asunto relativo a los derechos de libertad sindical) para todos los efectos dispuestos en el artículo 3°;

4°. Que, por ende, el conflicto constitucional que nos ha sido planteado consiste en dirimir si la aplicación de los preceptos legales cuestionados, contenidos en el artículo 3° del Código del Trabajo, a raíz de la declaración como unidad económica de la requirente con otras empresas, quebranta o no sus derechos constitucionales, habida consideración que, a futuro, deberán asumir solidariamente las obligaciones laborales y previsionales emanadas de instrumentos colectivos y todos sus trabajadores podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen o mantener las organizaciones existentes, negociar colectivamente con 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;

II. PRECEPTO LEGAL

6°. 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 la moción respectiva, “[u]na de las 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



incorporado esta noción, a través de la idea de *unidad económica* (Irene Rojas Miño: “La Evolución de los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su Irrelevancia hasta la Ley N° 20.760 de 2014”, *Revista Chilena de Derecho* Vol. 43 N° 1, 2016, pp. 143-150);

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

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

8°. Que, de esta manera, en la gestión pendiente no aparece consistente el objetivo que persigue la parte demandante en la acción laboral -tendiente a lograr sólo la declaración de unidad económica- con los que el legislador atribuye a esa declaración, en cuanto exceden ese ámbito porque no persiguen garantizar o asegurar el pago de prestaciones laborales o previsionales adeudadas a los trabajadores de alguna de las empresas respecto de las que se pide la referida declaración, pretendiendo una extensión de derechos y beneficios a trabajadores que no han suscrito los contratos respectivos como para reorganizar la estructura de las organizaciones laborales en las empresas involucradas, incluso alcanzando a los que no son parte en dicha gestión, pero se encuentran vinculados con la requirente y con las otras empresas relacionadas con ella, al hacerlas solidariamente responsables del cumplimiento, en general, de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de instrumentos colectivos y al autorizarlos a constituir uno o más sindicatos que los agrupen o mantener las organizaciones existentes, al negociar colectivamente con 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;

9°. Que, por ello, en ocasiones anteriores, hemos desestimado requerimientos, sumándonos a la mayoría, en todos aquellos aspectos en que el artículo 3° permite garantizar el debido cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, pues encuentran sustento constitucional, especialmente, en los numerales 18° y 24° del artículo 19 de la Carta Fundamental, pero estimamos contrarios a la Constitución aquellos preceptos del artículo 3° que exceden ese ámbito y que son, precisamente, los que han sido impugnados en esta oportunidad;

III. JUICIO DE CONSTITUCIONALIDAD

10°. Que, la aludida inconsistencia entre el objetivo perseguido por la ley y las consecuencias exorbitantes que el mismo legislador impone al empleador y a las empresas relacionadas con él, en caso que el Juez del Fondo pronuncie la declaración 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 y conforme a la argumentación de la mayoría sobre el respeto de los derechos relativos a la libertad sindical;

1. Vulneración de la libertad de contratación

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

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



la afiliación al sindicato con el cual, en forma previa, el empleador negoció los beneficios” (c. 82°);

13°. Que, en dicho pronunciamiento, sin dejar de reconocer la amplia competencia del legislador en materia laboral, se expuso que también debía considerarse que el derecho de toda persona a la libre contratación, consagrado expresamente en el texto constitucional, posee un núcleo esencial no susceptible de ser afectado sin incurrir en una infracción a la Carta Fundamental, por cuanto busca resguardar espacios de autonomía que permitan, en algún grado, que las partes se vinculen y obliguen libre y voluntariamente, especialmente respecto de elementos esenciales del contrato de trabajo, como la retribución por los servicios prestados, lo que se ve alterado por una disposición que “(...) tiene la potencialidad de generar un grado de incertidumbre mayor para el empleador respecto, al menos, del momento y magnitud del impacto de la extensión automática de beneficios en los costos laborales, así como en el equilibrio de contraprestaciones a nivel individual y colectivo. Es decir, el nivel y forma de interferencia respecto de un elemento cardinal de todo contrato de trabajo, afecta un espacio en el cual la libertad y voluntariedad han de preservarse” (c. 88°);

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

15°. Que, este precedente fue posteriormente reiterado -en sede de inaplicabilidad- en el Rol N° 4.821, 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 irrogue para el empleador (público o privado) todo nuevo beneficio laboral, y que en este caso no ha ocurrido (...).



No intentaremos demostrar si la intervención legislativa es suficiente o no para entender que, por sí sola, restringe de manera intolerable los espacios de libertad organizativa. No es indispensable para acoger el presente requerimiento. Lo que sí interesa destacar es que cuando la aplicación de una disposición que es atacada por establecer una diferencia arbitraria alcanza o impacta negativamente un derecho constitucional (incluso aunque la esencia del derecho no se vea transgredida), el grado de exigencia con que ha de evaluarse la justificación que se ofrezca para defender la razonabilidad de la norma ha de ser mayor. Expresado de una manera distinta, el hecho de que la aplicación de la norma reclamada interfiera en el espacio protegido por un derecho de jerarquía constitucional obliga al legislador a ser cauteloso a la hora de hacer diferencias y, por consiguiente, le impone la carga de justificar positivamente la razonabilidad del nuevo trato legal que se consagra. De esta manera, este Tribunal estima que, por una parte, la sola omisión durante la tramitación legislativa de todo intento por proporcionar una justificación que respalde el precepto no permite superar un estándar de razonabilidad superior al mínimo y, por la otra, que no basta con una simple conjetura o juicio hipotético que, presentado sin vulnerar las reglas de la lógica, permita levantar una duda razonable sobre la ausencia de capricho. En consecuencia, el impacto económico circunstancia es un elemento adicional que, sin ser necesario, fortalece aún más la constatación de una infracción constitucional al artículo 19, N° 2°, de la Carta Fundamental” (c. 8°).

16°. Que, siendo así y en el caso que aquí nos toca resolver, los efectos que derivan de la aplicación de las disposiciones impugnadas del artículo 3° del Código del Trabajo, que van más allá de garantizar el pago de prestaciones laborales y previsionales -que ni siquiera es el objeto de la acción laboral-, en caso de ser acogida la demanda, 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 o ampliación a otros trabajadores, en el futuro -esta vez, por decisión de un juez-, haya podido ser calibrada ni considerada al momento de convenirlos, afectando, de paso, la capacidad de dirección de las empresas vinculadas para adoptar decisiones acerca de su marcha actual y futura, por lo que lesionan el artículo 19 N° 2°, 16° y 21° de la Carta Fundamental, lo que nos llevó a sostener que debía acogerse, la inaplicabilidad intentada en estos autos;

2. La protección de los derechos relativos a la libertad sindical

17°. Que, nuestros colegas de la mayoría sostienen que la determinación legislativa, no sólo es constitucionalmente consistente con el resguardo de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores -como nosotros también lo hemos sostenido en causas anteriores-, sino que, en la extensión, se respetan los derechos relativos a la libertad sindical, puesto que la Carta Fundamental, al asegurar el derecho a negociar con la empresa en que laboren, no ha prohibido que el legislador pueda -como lo habría hecho en los sindicatos interempresas, de acuerdo al artículo



364 del Código del Trabajo- ampliar el ámbito de la negociación más allá de la propia empresa;

18°. Que, no podemos eludir el argumento que plantean nuestros colegas, el que da cuenta, además, de una cuestión relevante en la interpretación constitucional de los derechos fundamentales, en cuanto a si su regulación en la Carta Fundamental constituye un piso mínimo a partir del cual el legislador puede expandir su sentido y alcance o si, al contrario, fija un rasero máximo dentro del cual cabe que la ley norme;

19°. Que, desde luego, no parece posible establecer una respuesta única para todos los casos, por lo que tiene que examinarse cada prescripción constitucional, de tal manera de corroborar en cuál de esas dos alternativas cabe situar al legislador o, incluso, si es posible encontrar otras hipótesis de regulación constitucional;

20°. Que, en efecto, “[e]l legislador está vinculado siempre negativamente por todas las prescripciones constitucionales, de manera que no debe establecer regulaciones que las contradigan o que dificulten su aplicación o que no propendan al desarrollo de los valores y principios en que la Constitución se inspira. También está vinculado positivamente por las disposiciones de aquélla, pero en muy diferentes grados de intensidad” (Santiago Muñoz Machado: *Constitución*, Madrid, Iustel, 2004) p. 130.

Así, en relación con esto último y siguiendo al mismo autor, en algunos casos, la relación entre la Constitución y la ley se configura como un mandato que aquélla dirige al legislador *para que complete las previsiones de algunos de sus preceptos*. En otros, se remite al legislador para que regule determinadas instituciones o derechos, *pero sin reconocerle una libertad plena*, como cuando establece el límite de respetar la esencia del derecho o la exigencia de normar mediante leyes de quórum reforzado. Por último, prescripciones en que la llamada al legislador *no está especialmente condicionada por la Constitución*, la que, más bien, establece enunciados genéricos, pautas de conducta u orientaciones;

21°. Que, desde esta perspectiva, en nuestra doctrina constitucional, “[t]anto la forma en que la Constitución establece la habilitación constitucional a la ley como el margen y límites que le entrega a ésta varían respecto de cada derecho, en tres sentidos distintos.

En primer lugar, (...) hay casos en que la Constitución habilita a la ley para delimitar el contenido del derecho, determinando lo que es y lo que no es parte de él (...).

En segundo lugar, la Constitución puede establecer cláusulas que habiliten al legislador para restringir el respectivo derecho o libertad, restringiendo la Constitución a su vez, en mayor o menor medida, dependiendo del caso, la competencia material del legislador para hacerlo (...).

En tercer lugar, la Constitución puede habilitar a la ley para que establezca las bases institucionales y las reglas que hagan posible el ejercicio del respectivo derecho. Se trata de casos en que la Constitución le entrega al legislador, expresamente, un margen de



configuración amplio (...)” (Constanza Salgado: “Límites y restricciones a los Derechos Fundamentales”, Pablo Contreras y Constanza Salgado (coordinadores): *Manual sobre Derechos Fundamentales*, Santiago, LOM Ediciones, 2017, pp. 239-241);

22°. Que, conforme a estos criterios, a juicio de la mayoría, en el artículo 19 N° 16° inciso quinto de la Constitución, se encontraría una hipótesis en que el llamado al legislador no estaría especialmente condicionado, en palabras de Muñoz Machado, o donde se le entregaría un margen de configuración amplio, como sostiene Constanza Salgado.

No lo consideramos así;

23°. Que, lo cierto y recordando el origen de la disposición constitucional relativa a la negociación colectiva, en el Anteproyecto de la Comisión de Estudio -más consistente, si se quiere, con la interpretación que sostiene la mayoría en esta sentencia- se proponía la siguiente norma constitucional: “*La negociación colectiva es un derecho de los trabajadores a quienes la ley reconozca el derecho de sindicarse*”, tal y como también consta en el proyecto del Consejo de Estado;

24°. Que, sin embargo, fue en la Junta de Gobierno donde se modificó la redacción propuesta conforme al texto hoy vigente, siguiendo lo establecido en el Decreto Ley N° 2.755, de 1979, que había sustituido, íntegramente, la norma sobre libertad de trabajo contenida en el Acta Constitucional N° 3, prescribiendo que: “*La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores a quienes la ley les permita expresamente negociar*” para, como consta en sus considerandos, “*dictar cuerpos legales que, basados en dichas normas fundamentales, sean de general aplicación y constituyan un sistema nacional uniforme de relaciones laborales y de organizaciones sindicales*”;

25°. Que, de esta manera, resulta indubitado el sentido y alcance de la disposición constitucional, en cuanto se reconoce el derecho de los trabajadores a negociar con la empresa en que laboren, sin perjuicio que, como lo dispone el artículo 79 inciso segundo de la Ley N° 19.069, “[l]a negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes” y considerando que, como ha señalado la Dirección del Trabajo, a propósito de lo previsto en el artículo 364 del Código del Trabajo, “(...) en este caso, negociación colectiva reglada, el nivel de negociación del sindicato interempresa corresponde a la empresa, lo cual significa que el sindicato no negocia por todos los trabajadores que representa en distintas empresas, sino exclusivamente en nombre de los trabajadores que representa en esa empresa específica”(Dictamen N° 1.078/28), pues, como indica el profesor Sergio Gamonal, *en el fondo, es negociación de empresa* (Sergio Gamonal Contreras: *Derecho Colectivo del Trabajo*, 2020, DER Ediciones, pp. 290-291);

26°. Que, ambas normas fueron incorporadas al Código del Trabajo en virtud de la Ley N° 20.940 que modernizó el sistema de relaciones laborales, una de cuyas



finalidades, según consta en el mensaje de S.E. la Presidenta de la República, consistía en que “(...) este proyecto de ley amplía y mejora la negociación colectiva para que ésta pueda ser ejercida por más trabajadores, bajo mecanismos que faciliten los acuerdos con sus empleadores, en la perspectiva de favorecer un espacio de diálogo institucionalizado al interior de las empresas. Junto con ello se enriquecen los contenidos y la calidad de estos procesos”.

Por ello, inicialmente, se propuso sustituir el artículo 303 del Código del Trabajo definiendo la negociación colectiva como “(...) aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales (...)”, lo que fue objeto de un requerimiento parlamentario ante esta Magistratura, precisamente, por contravenir la regla contenida en el artículo 19 N° 16° inciso quinto de la Carta Fundamental, el que fue acogido, según consta en la sentencia Rol N° 3.016, entre otras razones, porque “(...) implica una intervención legislativa extrema que afecta la esencia del derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, a través de grupos negociadores no sindicalizados. En efecto, el Proyecto cambia el foco de la negociación. En vez de colocar el acento en quienes tienen el derecho de acuerdo a la norma constitucional ya citada, lo ponen en las organizaciones sindicales. Tan evidente es lo anterior, que en la definición misma de negociación colectiva que dispone el Proyecto se excluye el actual término “trabajadores que se unen para tal efecto”, para dar paso a una muy distinta: “[l]a negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales” (c. 20°);

27°. Que, cabe recordar que, en dicha sentencia, se examinó el argumento de “(...) aquellos que respaldan la constitucionalidad del Proyecto que el inciso quinto del numeral 16° del artículo 19 de la Constitución, el cual dispone que “[l]a ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica”, reconoce un margen de discrecionalidad legislativa tan amplio, que le permite, incluso, sostener, como regla general, la titularidad sindical del derecho a negociar colectivamente. Este Tribunal, como ya se adelantara, rechaza tal planteamiento. En efecto, una intervención legislativa que establezca modalidades no puede llegar al extremo de alterar la titularidad para ejercer un derecho fundamental. Las disposiciones objetadas incurren en dicho vicio.

Sobre el particular, resulta pertinente recordar la orientación interpretativa de la Constitución realizada por un autor al referirse al alcance restringido de la posibilidad del legislador para establecer excepciones respecto del derecho a negociar colectivamente. Se trata de una aproximación que, en opinión de este Tribunal, es aplicable a la remisión que se hace a la ley para el establecimiento de modalidades y procedimientos. El planteamiento es el siguiente: “[d]e este modo, cabe señalar que el derecho constitucional de negociación colectiva está reconocido a los trabajadores como titulares del mismo; que este reconocimiento es amplio, por lo que las limitaciones que se impongan a su ejercicio, deben estar expresamente consagradas en la ley y su interpretación, en consecuencia, debe ser restringida; y, conforme a la norma de hermenéutica constitucional contenida en el N° 26° del art. 19, las normas legales que regulen, complementen o limiten este derecho, no pueden imponer condiciones o requisitos que impidan su libre ejercicio.” (Tapia Guerrero, Francisco, “Los convenios colectivos impropios y el derecho



a negociar colectivamente”, IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 1998, p. 90)” (c. 22°);

28°. Que, por lo expuesto, acertadamente, nuestros colegas de la mayoría se han hecho cargo de explicar por qué, al acoger la acción de inaplicabilidad intentada en estos autos, están modificando lo resuelto en aquella sentencia de control preventivo.

Sin embargo, evidentemente, los Ministros que suscribimos esta disidencia reiteramos el apego al precedente contenido en el Rol N° 3.016, pues nos parece indubitado que, en esta materia, la Constitución, conforme a sus antecedentes y al texto y contexto claro de lo dispuesto en su artículo 19 N° 16° inciso quinto, no estableció un mínimo, dotando al legislador de un amplio margen de configuración, sino que reconoció el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con la empresa en que laboren, confiriendo una habilitación específica a la ley, pero no para ampliar el ámbito de acción de la negociación colectiva más allá de la empresa, salvo acuerdo entre las partes, como lo contempla la Ley N° 19.069;

29°. Que, adicionalmente, la comprensión de la mayoría acerca de la regla constitucional conduce, a nuestro parecer, a extraer el derecho a negociar colectivamente desde sus titulares, los trabajadores, para radicarlo en las organizaciones sindicales, lo que no asegura la Carta Fundamental ni fue su intención hacerlo;

30°. Que, finalmente, tampoco compartimos que esta “apertura” que se persigue lograr del texto constitucional sea susceptible de ser alcanzada mediante la invocación del Derecho Internacional, particularmente a partir de lo dispuesto en los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, del artículo 22 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, del artículo 8° del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y del artículo 8° del Pacto de San Salvador;

31°. Que, lo cierto, es que todas esas disposiciones refieren a la libertad sindical, asegurando la libertad de afiliación y desafiliación e impidiendo que se adopten medidas que puedan afectarla, restringirla o significar injerencias en ella. Sin perjuicio que, en el artículo 4° del Convenio N° 98 se dispone que “[d]eberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

32°. Que, no visualizamos, a partir de esos instrumentos, que se determine la titularidad sindical de la negociación colectiva o que ésta sólo se respeta si es por ramas y no por empresas. Una y otra aproximación puede resultar legítima, pero es clara la opción constitucional actualmente vigente, la que, en este caso, no puede ser



enmendada pretorianamente, pues una decisión de esa naturaleza, respecto de un derecho asegurado a los trabajadores, compete, si procede, exclusivamente al poder constituyente.

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° 13.263-22-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, 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.



A3FEA3B4-1D3D-4FBB-B123-ABDCFD0DCC51

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.