2023

REPÚBLICA DE CHILE

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.359-2022

[14 de marzo de 2023]

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

RENTAS TOSCANA LIMITADA

EN EL PROCESO RIT O-1704-2018, RUC 18-4-0146173-2, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN, EN CONOCIMIENTO DE LA CORTE SUPREMA, POR RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA, BAJO EL ROL N° 72-2021

VISTOS:

Que, con fecha 10 de junio de 2022, Rentas Toscana Limitada, representada convencionalmente por Fernando Prat Grob, ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 3°, incisos cuarto, sexto y octavo; y, 507, inciso quinto, del Código del Trabajo, en el proceso RIT O-1704-2018, RUC 18-4-0146173-2, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en conocimiento de la Corte Suprema, por recurso de unificación de jurisprudencia, bajo el Rol N° 72-2021.

Preceptos legales 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 resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. 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.

Artículo 507.

[…]

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

[…]"

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

La actora relata que la gestión pendiente se inició por demanda de declaración de único empleador interpuesta con fecha 11 de noviembre de 2018 por el Sindicato de Trabajadores de la empresa Osvaldo Aravena y Compañía Limitada, en contra de las sociedades "Inmobiliaria Italbano Limitada", "Inmobiliaria e Inversiones Puda S.A.", "Inversiones Italbano Grupp S.A.", "Aravena y Rivas Limitada", "Rentas Toscana Limitada", y "Osvaldo Aravena y Compañía Limitada", todas representadas, según el libelo, por don Cristian Osvaldo Aravena Rivas.

Señala que en dicha acción judicial, el Sindicato demandante pide que se declare que las sociedades demandadas constituyen un solo empleador o empresa y que todas las empresas demandadas son solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales y/o contratos o instrumentos colectivos de todos sus trabajadores.

Con ello se perseguía, que todas las sociedades demandadas fueran declaradas solidariamente responsables de las prestaciones e indemnizaciones laborales y previsionales que eventualmente tuviera que pagar la sociedad empleadora, Osvaldo Aravena y Compañía Limitada a sus trabajadores, en caso de que los bienes que ésta tenía no fueran suficientes para responder de dichos créditos.

Añade la actora que el mes de noviembre del año 2018, la referida sociedad Osvaldo Aravena y Compañía Limitada entró en un procedimiento de liquidación voluntaria, poniéndose en ese momento término a los contratos de trabajo de todos los que eran sus trabajadores a dicha época, por la causal contenida en el artículo 163 bis del Código del Trabajo. A causa de ello, dichos trabajadores iniciaron posteriormente juicios ordinarios laborales, también sobre declaración de único empleador, pero incorporando además cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, (los que se tramitaban bajo los RIT O-16-2019, O-17-2019, O-18-2019, O-19-

2019, O-20-2019 y O-214-2019 del mismo Juzgado de Letras del Trabajo), casi todas acumuladas a la causa RIT O-1704-2018.

Con fecha 20 de marzo de 2020, se dictó sentencia por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, acogiendo las demandas señaladas, declarando que las demandadas se consideran un solo empleador para efectos laborales y previsionales, siendo todas ellas responsables solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, los contratos individuales o de instrumentos colectivos y que se les condena al pago de las prestaciones en la forma y por los montos que se indican, con costas de la causa.

Indica que en contra de esta sentencia, todas las demandadas, salvo la sociedad INMOBILIARIA ITALBANO LIMITADA, dedujeron recursos de nulidad para ante la Corte de Apelaciones de Concepción, los que fueron en definitiva rechazados por sentencia de fecha 3 de diciembre de 2020.

Refiere finalmente que contra esta sentencia todas las demandadas dedujeron recursos de unificación de jurisprudencia, los que se tramitan bajo el Rol 72-2021, el cual se encuentra pendiente de resolución.

Como conflicto constitucional, la actora sostiene en primer lugar que los preceptos legales cuestionados vulneran la garantía de igualdad ante la ley, consagrada en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política, por cuanto su aplicación importará establecer a su respecto una carga excesiva por la vía de tener que soportar el peso de las obligaciones laborales de todas las demás demandadas con respecto a sus trabajadores contratados, en forma solidaria, lo que a todas luces importa establecer arbitrariamente un tratamiento igual para sujetos que se encuentran en condiciones fundamentalmente diversas.

Señala que ello resultará arbitrario, porque dicha equiparación se hace sin fundamento racional ni razonable.

Enfatiza que no se observan razones para que deban hacer frente en forma solidaria a los abultados créditos laborales causados por la sociedad en liquidación y, particularmente, deba afrontar los eventuales créditos y responsabilidades laborales que existen y pueden llegar a existir entre todas las otras sociedades demandadas y sus trabajadores.

Agrega que las normas impugnadas, además, establecen una discriminación respecto de sus representadas con respecto a los demás sujetos que ejercen libremente una actividad empresarial, y que no son obligados a soportar las obligaciones laborales emanadas de los contratos de trabajo individuales o colectivos celebrados entre otras personas cuya realidad material y económica es notoriamente diferente.

Como segundo capítulo de impugnación, la actora refiere que las disposiciones legales en examen transgreden las garantías contenidas en el artículo 19 N° 16, incisos segundo y quinto, de la Carta Política, en lo que atañe al derecho a la libre contratación

y a que ley establezca los procedimientos adecuados para lograr en la negociación colectiva una solución justa y pacífica.

Destaca que la aplicación de las normas cuestionadas significará que sus representadas quedarán obligadas a negociar colectivamente con los trabajadores de todas las demás empresas demandadas, en la forma que estos decidan.

Precisa que se afectará el derecho de a que la ley establezca los "procedimientos adecuados" para lograr en las modalidades de la negociación colectiva, "una solución justa y pacífica", ya que de aplicarse las normas impugnadas, todos los trabajadores de las otras empresas demandadas en la gestión judicial pendiente podrán negociar colectivamente tanto con todas ellas como individualmente con cada una de ellas, lo que equivale a decir que podrían todos ellos decidir negociar colectivamente solo con una de las empresas, y esta no tendría derecho a oponerse a una decisión tal, pese a su manifiesta injusticia y desproporción.

En tercer término, reclama que los preceptos legales cuestionados infraccionarán el derecho a desarrollar cualquiera actividad económica, de manera lícita, garantizado en el numeral 21 del señalado artículo 19.

Señala que de legitimarse la aplicación que se pretende hacer de las normas impugnadas en la gestión judicial pendiente, sus representadas se verán expuestas al riesgo real y grave de no poder continuar ejerciendo su actividad, por la vía de soportar gravámenes excesivos, al hacérsele responsable del crédito laboral de todos los trabajadores no sólo de la empresa en liquidación sino también de todas las otras demandadas en dicha gestión.

Finalmente, sostiene que la aplicación de la preceptiva reclamada vulnerará la garantía establecida en el numeral 26 del artículo 19 de la Constitución, al afectar los derechos expuestos en su esencia, e imponer condiciones o requisitos que impidan su libre ejercicio.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala, con fecha 22 de junio de 2022, a fojas 214, ordenándose la suspensión del procedimiento.

A fojas 220 se hizo parte el Sindicado de Trabajadores de la Empresa Osvaldo Aravena y Compañía Limitada, abogando por la inadmisibilidad del requerimiento.

Sostuvo la parte requerida en primer lugar que la requirente ha deducido un Recurso de Unificación de Jurisprudencia para que la Corte Suprema determine cuál es la correcta interpretación que debe otorgarse al artículo 3 del Código del Trabajo, y no obstante lo anterior, por los fundamentos que acá se esgrimen, pretende en esta instancia impugnar dicha disposición, y que en el evento de declararse la inconstitucionalidad del artículo 3 del Código del Trabajo, en la forma solicitada, la Corte Suprema no tendría materia objeto de derecho alguno que unificar.

Finalmente se sostiene que el objetivo de la requirente simplemente es trasladar a esta sede Constitucional, la determinación del alcance que tendrá el fallo pronunciado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, lo que importa un mero reproche al resultado del mismo.

El requerimiento fue declarado admisible por resolución de la misma Sala el día 18 de julio de 2022, a fojas 283, confiriéndose traslados de estilo, sin que se efectuaran presentaciones.

A fojas 291, con fecha 30 de agosto de 2022 se ordenó traer los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 1 de diciembre de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, y los alegatos de los abogados Alexis Carrasco Inostroza, por la parte requirente, y Claudio Vargas Chávez, por el Sindicado de Trabajadores de la Empresa Osvaldo Aravena y Compañía Limitada.

Se adoptó acuerdo en igual sesión, conforme fue certificado por la relatora de la causa.

Y CONSIDERANDO:

I. CONFLICTO CONSTITUCIONAL Y GESTIÓN JUDICIAL PENDIENTE.

PRIMERO: La empresa requirente Rentas Toscana Limitada solicita a este Tribunal que declare la inaplicabilidad de los artículos 3°, incisos cuarto, sexto y octavo, y 507, inciso quinto, ambos del Código del Trabajo, por ser su aplicación inconstitucional en la gestión judicial actualmente pendiente, consistente en un recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por ella misma en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción que rechazó el recurso deducido por la misma actora para que declarara nula la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de la misma ciudad que, acogiendo la demanda deducida por el Sindicato de Trabajadores de la empresa Osvaldo Aravena y Cía Ltda., declaró que se consideran un solo empleador para efectos laborales y previsionales las sociedades "INMOBILIARIA ITALBANO LIMITADA", "INMOBILIARIA E INVERSIONES PUDA S.A.", "INVERSIONES ITALBANO GRUPP S.A.", "ARAVENA Y RIVAS LIMITADA", "RENTAS TOSCANA LIMITADA", y "OSVALDO ARAVENA Y COMPAÑÍA LIMITADA".

Como consecuencia de tal declaración, la sociedad requirente resultó solidariamente responsable del pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales y previsionales que debe pagar la sociedad empleadora, Osvaldo Aravena y Compañía Limitada, a sus trabajadores, la cual, en noviembre de 2018, inició un

procedimiento de liquidación voluntaria, poniendo término a los contratos de todos sus trabajadores, dando origen a diversos juicios laborales que persiguieron tanto la declaración de único empleador como el pago de las prestaciones laborales adeudadas.

SEGUNDO: En ese contexto alega que, por aplicación de las normas impugnadas, "pasará a ser solidariamente responsable no sólo de obligaciones provenientes de los contratos individuales de trabajo pactados entre la demandada Osvaldo Aravena y Cía. Ltda. y sus más de 150 trabajadores que se encontraban contratados al momento de entrar en liquidación, sino también de todas aquellas obligaciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo que dicha empresa mantenía con su Sindicato de Trabajadores; estipulaciones que provienen de una larga serie de negociaciones colectivas sostenidas durante muchos años y en las que mi defendida no tuvo participación ni injerencia alguna" (fs. 6), lo cual afecta la igualdad ante la ley, el derecho a la libre contratación y el derecho a desarrollar cualquier actividad económica.

En cuanto a la igualdad ante la ley, la requirente señala que se ve vulnerada al generarse arbitrariamente un tratamiento igual para sujetos que se encuentran en condiciones fundamentalmente diversas, lo cual resulta arbitrario "porque dicha equiparación se hace sin fundamento racional ni razonable: No se ve razón por la que mi defendida deba hacer frente en forma solidaria a los abultados créditos laborales causados por una persona distinta (la sociedad en liquidación) y, particularmente, deba afrontar los eventuales créditos y responsabilidades laborales que existen y pueden llegar a existir entre todas las otras sociedades demandadas y sus trabajadores" (fs. 9). Asimismo, indica que las normas impugnadas establecen una discriminación con respecto a los demás sujetos que ejercen libremente una actividad empresarial, y que no son obligados a soportar las obligaciones laborales emanadas de los contratos de trabajo individuales o colectivos celebrados entre otras personas cuya realidad material y económica es notoriamente diferente.

Expone luego que se afecta la garantía del artículo 19 N° 16, inciso quinto, de la Constitución, ya que no resulta una negociación justa forzar a la empresa a tratar con los trabajadores de otras sociedades, toda vez que "podrían todos ellos decidir negociar colectivamente solo con mi defendida, y esta no tendría derecho a oponerse a una decisión tal, pese a su manifiesta injusticia y desproporción" (fs. 11).

Por otra parte, se vulneraría su derecho a desarrollar libremente una actividad económica, pues se le haría solidariamente responsable de todas las obligaciones e indemnizaciones de carácter individual, lo que le impondrá altos costos (fs. 12), imponiéndosele una carga que le hará imposible desarrollar su actividad económica.

TERCERO: Los preceptos impugnados tienen el siguiente tenor:

Artículo 3°.

" (…) 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."

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

"Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos 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."

Artículo 507°.

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

II. CONCEPTO DE EMPRESA Y DE UNIDAD ECONÓMICA.

CUARTO: Para la debida comprensión de dilema planteado, cabe partir por recordar que la empresa es un modo organizacional específico de desarrollo de una libre actividad económica. En esta reunión de capital, emprendimiento y trabajo, la empresa supera los deslindes societarios para constituirse en una realidad pluri diversa. Detrás de una empresa hay muchas realidades jurídicas en su interior. Puede manifestarse con personalidades diferentes en un marco de libertad. Y su modo de organización supera la estructura de la propia empresa, sea porque se desgajaron de ella algunos servicios que se tercerizaron, sea que requiera de ellos para cumplir mejor con sus propósitos. Lo cierto es que la noción de la subcontratación y las obligaciones legales que se derivan mutuamente nos indican un amplio concepto de empresa para el emprendimiento.

Pues bien, si esa misma es la libertad que se reconoce para el beneficio de la empresa no podemos sino concebirla como el mismo punto de partida para el eje de la organización laboral. A todos los trabajadores le importa la suerte de su empresa y

los sindicatos se organizan con esos propósitos comunes que dan cuenta de una idea general de empresa. Los sindicatos no son estructuras contratantes de derechos socioeconómicos porque superan con largueza esa posición. En consecuencia, es una idea reductiva de empresa la que manifiesta el requirente y ya sabemos, desde el artículo 23 del Código Civil, que lo favorable u odioso de una disposición no se tomará en cuenta para ampliar o restringir su interpretación.

No hay dos caras de Jano en la idea de empresa: una amplia para favorecer al empleador y otra restringida para desmerecer al sindicato. Esta realidad interpretativa, al traspasarla a una realidad fáctica de organización empresarial, manifiesta la existencia de una empresa quebrada en su espíritu.

QUINTO: En el contrato de trabajo son partes el trabajador y el empleador. Este último, por regla general, corresponde al titular de la empresa. Irene Rojas explica que la empresa ocupa un rol central en el contrato de trabajo por tres razones: (1) la empresa define el marco de la relación jurídico-laboral entre trabajador y empleador, puesto que, por una parte, la identidad de este último coincide, por lo general, con el titular de la empresa y, por otra parte, porque es el marco en el cual se desenvuelve la relación jurídica-laboral, con independencia de los cambios de titularidad de la empresa; (2) la empresa es el centro de imputación normativa de derechos laborales, tanto por razón de los resultados económicos como por el tamaño de la empresa; y (3) la empresa determina, fundamentalmente, el ejercicio de los derechos laborales colectivos (Rojas, Irene (2015). Derecho del Trabajo: derecho individual del trabajo. Santiago: Thomson Reuters, pp. 90-91).

SEXTO: Bajo tales características la misma jurista sostiene que la definición de empresa que estaba establecida en el artículo 3º del Código del Trabajo llevaba a confundir a la empresa con el titular de la misma. Explica que *"bajo el modelo normativo vigente en Chile, se había entendido que esta "identidad legal" es la de que goza el sujeto jurídico que dirige la empresa, normalmente una sociedad, desatendiendo, de esta manera, que la empresa es una entidad de carácter económico más que jurídico, a la cual el ordenamiento jurídico le reconoce determinados efectos"* (Rojas, Irene (2015), ob. cit., p. 92).

SÉPTIMO: Esta confusión llevó a un menoscabo de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, razón por la cual el legislador planteó diversas propuestas de solución. Entre ellas, cabe citar la dictación de la Ley Nº 19.759, que incorporó la figura del subterfugio, a fin de sancionar la creación de diversas identidades legales para disminuir la eficacia de los derechos laborales; la Ley Nº 20.123, que reguló la subcontratación, y la Ley Nº 20.760, que incorporó al Código del Trabajo los preceptos legales impugnados por la requirente.

OCTAVO: Esta última ley modifica el concepto de empresa, vinculándolo a la noción de dirección laboral y asociando el concepto de grupo de empresas a la noción de dirección laboral común.

"De esta manera, destaca el legislador que la relevancia en la definición de una empresa es la dirección laboral de la misma, en conformidad a quien ejerce en los hechos la potestad de mando y dirección. Y ello en contraposición a la dirección de entidad definida formalmente por la persona natural o jurídica que se presente como titular de la misma" (Rojas, Irene (2015), ob. cit., pp. 95-96). Así, *"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"* (inciso 3° del artículo 3° del Código del Trabajo).

En tal sentido, según manifestó la Ministra del Trabajo y Previsión Social durante la tramitación de la referida ley, las indicaciones propuestas – dentro de las cuales se encontraba la modificación al artículo 3° del Código del Trabajo –, "no pretenden afectar la libertad de las empresas para organizar sus sistemas productivos desde el punto de vista comercial o jurídico, sino apuntan a evitar que, como consecuencia del ejercicio de dicha prerrogativa, puedan vulnerarse los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Enseguida, detalló que, en los términos en que actualmente prescribe el artículo 3° del Código del Trabajo, las empresas pueden adoptar diversas formas de organización mediante distintas razones sociales, bajo una individualidad legal determinada, con el propósito de mejorar su funcionamiento y organización. Sin embargo, reseñó, dicho mecanismo es utilizado, en ocasiones, para eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales, particularmente en lo relativo al pago de gratificaciones, el derecho a sala cuna, la sucesiva suscripción de contratos de trabajo a plazo fijo y la evasión del cumplimiento de sentencias judiciales condenatorias, al existir dispersión de los patrimonios sociales. En ese contexto, reiteró que las indicaciones presentadas por el Ejecutivo pretenden asegurar la negociación colectiva de los trabajadores con su empleador, con total independencia de la organización o forma jurídica que éste adopte para desarrollar sus actividades". (Segundo Informe de Comisión del Trabajo en Segundo Trámite Constitucional, p. 229).

En fin, como ha indicado la doctrina, *"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 subordinación–. Precisamente ese es la situación que el ordenamiento ha establecido –mediante la ley 20.760– con la figura de "empresa unitaria" en materia laboral, y ello por razones de política laboral: garantizar el ejercicio de los derechos del trabajador dentro de marco más amplio posible, especialmente en el caso chileno en cuestiones de libertad sindical y negociación colectiva"* (Ugarte, José Luis (2014, I). El Grupo de Empresas en el Derecho Chileno: La Empresa Unitaria en Materia Laboral". *Revista de Derecho y Seguridad Social*, II (3), p. 81).

NOVENO: En cuanto a los grupos de empresa, desde una perspectiva comparada, es dable señalar que *"el derecho laboral ha "flexibilizado la noción de empresa", por medio*

de las técnicas propias del derecho del trabajo, como por ejemplo, la despersonalización del empleador, el principio de primacía de la realidad, la valoración de elementos como el poder de dirección, la existencia de una comunidad de trabajadores, o la identidad o complementariedad de las actividades efectuadas en distintos lugares" (De Luca Tamajo y Perulli (2006). Descentralización Productiva. XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, París, septiembre, pp. 34 y ss.). *"Pero también se han utilizado técnicas del derecho comercial, basándose en el concepto de control, de juntas de accionistas y de construcción unitaria. En fin, se trata de la superación de la personalidad jurídica aparente para efectos laborales"* (Gamonal, Sergio y Guidi, Caterina (2015). Manual del Contrato de Trabajo (4ª ed.), Santiago: Thomson Reuters, p. 29).

DÉCIMO: La Ley Nº 20.760 asoció el concepto de grupo de empresas a la dirección laboral común. De acuerdo con José Luis Ugarte, la dirección laboral común es *"el poder que una o más empresas tienen para influir, determinar o controlar las políticas de organización y funcionamiento de la actividad productiva y laboral de una o más empresas, existiendo entre ellas relaciones por un vínculo de propiedad"* (Ugarte (2014, I), ob. cit., 83).

DÉCIMO PRIMERO: Afirmada la relevancia de la noción amplia de empresa, de los poderes de dirección empresarial bajo el principio de primacía de la realidad y con decisiones judiciales que reconocen la existencia de la "unidad económica" detrás de estos conglomerados, entonces la dimensión constitucional de este caso se limita no a esas constataciones, sino que a los efectos jurídicos que resultan de ella.

III. LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL MUNDO LABORAL.

DÉCIMO SEGUNDO: El principio de primacía de la realidad es consustancial al Derecho del Trabajo, el cual, si bien está orientado por principios generales del Derecho, debido a sus características particulares se asocia al principio general de protección del trabajador. Este último principio, como cita Ugarte, se confunde con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo (Ugarte, José Luis (2014, II). Derecho del Trabajo. Invención, teoría y crítica. Santiago: Thomson Reuters, p. 21), por cuanto *"los principios del Derecho del Trabajo son el nexo que une conceptualmente las reglas jurídicas laborales con la moral ideal que constituye la pretensión de corrección de ese derecho: la protección del trabajador"* (Ibíd.).

DÉCIMO TERCERO: Así el principio de primacía de la realidad *"cobra aplicación en aquellas situaciones en que existe discordancia entre lo que ocurre en la realidad de los hechos y lo que consta en documentos o acuerdos, debiendo en este caso darse preferencia a lo que ocurre en el campo de los hechos"* (Etcheberry, Françoise (2011). Derecho individual del trabajo. Santiago. Legal Publishing, p. 42).

DÉCIMO CUARTO: En cuanto a su fundamento, Gamonal sostiene que el principio de primacía de la realidad se basa "en la inferioridad del trabajador, quien

puede ser objeto de abusos que solo pueden subsanarse con la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias" (Gamonal, Sergio (2020). Fundamentos de derecho laboral (5ª ed.). Santiago: DER ediciones, p. 220). El autor agrega que *"en otras áreas del derecho podemos apreciar técnicas similares para evitar abusos. Es el caso de Estados Unidos, donde en numerosos Estados no es relevante la estructura jurídica de las multinacionales para efectos tributarios, recurriendo a la figura de la unidad económica"* (Ibíd.).

El mencionado autor señala que, de acuerdo con la jurisprudencia judicial, el principio de primacía de la realidad se encuentra consagrado en el inciso primero del artículo 8º del Código del Trabajo (Gamonal, Sergio (2020), ob. cit., p. 223). En esta misma perspectiva, añade que son proyecciones de este principio, el artículo 507 de la preceptiva citada, al establecer la figura del subterfugio, así como los artículos 183 A, 183 U y 183 AA. *"[L]a primacía de la realidad es objetiva en su aplicación, respetando los dos elementos descritos, ya que se basa en la potestad de mando del empleador dentro de la estructura que organiza, dirige y administra, y donde se "inserta" el trabajador, lo que conlleva que la "realidad del contrato de trabajo" jamás se produzca a "espaldas del empleador", ya que la ley le otorga poderes jerárquicos al interior de su empresa. Por ello la aplicación de este criterio protector es objetiva y no requiere probar la intención del empleador (…) [E]l derecho laboral hace años ha estructurado una solución simple, protectora y propia, como es la primacía de la realidad, de aplicación objetiva, sin necesidad de entrar a una "prueba diabólica" como puede ser la intencionalidad"* (Gamonal, Sergio (2020), ob. cit., p. 224).

DÉCIMO QUINTO: En este orden de ideas, cabe señalar que, en virtud del principio de primacía de la realidad, los tribunales han imputado a todas las individualidades legales fraudulentas responsabilidad laboral (Gamonal, Sergio y Guidi, Caterina (2015). Manual del Contrato de Trabajo (4ª ed.), Santiago: Thomson Reuters, p. 30).

DÉCIMO SEXTO: Pues bien, los principios, entre otras funciones, permiten soluciones a problemas de lagunas. Precisamente, la declaración de inaplicabilidad de los preceptos impugnados en el requerimiento generaría un vacío legal en la materia, el cual, conforme a los principios de primacía de la realidad y de protección al trabajador, podría conducir a la misma solución legal que la requirente pretende eliminar, puesto que éstos se basan en el principio de mayor favorabilidad que se deduzca del caso, especialmente si la regla de la solidaridad de las obligaciones no ha sido estimada inaplicable, ya que ésta abarcaría a las obligaciones derivadas de los instrumentos colectivos en cuanto se reflejen como obligación previsional.

IV. LA IGUALDAD ANTE LA LEY.

DÉCIMO SÉPTIMO: En relación con el principio de igualdad ante la ley, la requirente alega que este se ve afectado por los preceptos impugnados por cuanto su

aplicación importa establecer una carga excesiva en su contra al tener que soportar las obligaciones laborales de todas las demás demandadas, lo que produciría arbitrariamente un tratamiento igual para sujetos que se encuentran en condiciones fundamentalmente diversas. Agrega también que se establece una discriminación respecto de otros sujetos que ejercen una actividad empresarial que no son obligados a soportar obligaciones laborales emanadas de contratos celebrados entre otras personas.

DÉCIMO OCTAVO: En esta materia, como ha reiterado numerosa jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, la existencia de un tratamiento distinto para una cierta categoría de personas no es suficiente para concluir que ello es contrario a la Carta Fundamental, "pues ésta no prohíbe establecer diferencias, sino que hacerlo arbitrariamente; esto es, careciendo de fundamento razonable que pueda justificarlas" (Rol 977, c. 10º, entre otras sentencias).

Por lo anterior, conforme a la autonomía que goza el legislador, este puede establecer que dos o más empresas se consideren como un solo empleador para efectos laborales y previsionales cuando cumplan ciertos requisitos y así sea declarado por un órgano jurisdiccional, previo informe de la Dirección del Trabajo u otros órganos de la Administración del Estado, con el fin de proteger de tretas que puedan afectar a los trabajadores.

DÉCIMO NOVENO: En tal sentido, como señaló la Corte de Apelaciones de Concepción al resolver el recurso de nulidad deducido en la gestión pendiente, la manifestación de una dirección laboral común se comprueba al constarse diversos hechos , referidos "a la existencia de procesos o políticas salariales, de negociación, de prevención, de capacitación y de promoción en el empleo similares o idénticas; la dictación de instrucciones generales para todos los trabajadores; la existencia de un representante legal común o de una plana directiva común o similar entre las diversas empresas, la interlocución en el contexto del procedimiento de negociación colectiva a través de una o más empresas cuyos nombres se repiten respecto de las diversas entidades y la prestación de servicios por trabajadores que laboran indistintamente para cualquier de las sociedades involucradas, o que son traspasados de una sociedad a otra" (c. 20°).

VIGÉSIMO: Por lo tanto, las normas impugnadas no afectan el principio de igualdad, en cuanto éste se aplica respecto de todas las empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador mediante una sentencia, que busca develar la apariencia de empresas con individualidad propia estableciendo la identidad real del empleador, lo que permite hacer efectivo el cumplimiento de la normativa laboral. En consecuencia, no se advierte cómo los preceptos impugnados constituirían reglas cuya aplicación sea contraria al principio de igualdad ante la ley.

V. LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE LA LIBRE CONTRATACIÓN Y LOS DERECHOS LABORALES.

VIGÉSIMO PRIMERO: La requirente indica además que la aplicación de las normas impugnadas afectará el derecho a que la ley establezca los procedimientos adecuados para lograr en las modalidades de negociación colectiva una solución justa y pacífica, como lo consagra el artículo 19, N° 16, inciso quinto, de la Constitución. Lo anterior, fundado en que, de aplicarse tales preceptos, todos los trabajadores de las otras empresas podrán negociar colectivamente tanto con todas ellas como individualmente con cada una de ellas. Peor aún – indica – en tal escenario estará obligada a ofrecer como piso de negociación beneficios contenidos en contratos o convenios colectivos celebrados por otras empresas demandadas con sus trabajadores.

VIGÉSIMO SEGUNDO: La libertad de contratación se ha definido como *"la autodeterminación del individuo para otorgar su consentimiento en la realización de actos y contratos lícitos, atendiendo a sus intereses"* (Irureta, Pedro (2006), "Constitución y orden público laboral: un análisis del artículo 19, N° 16 de la Constitución Chilena", Universidad Alberto Hurtado, p. 61).

Es una libertad garantizada al empleador y a los trabajadores. Respecto de los primeros, dimana como un ejercicio del poder de actuación que se deriva del desarrollo de la libre empresa y, respecto de los trabajadores, de su poder de negociar mejores condiciones atendidos ciertos mínimos legales o constitucionales que consagra el principio de indisponibilidad de determinadas reglas irrenunciables. En tal sentido, el carácter de orden público de esas reglas consiste efectivamente en su condición de irrenunciabilidad.

VIGÉSIMO TERCERO: El presente caso deriva del ejercicio de la libertad de desarrollo económico de los requirentes y de los límites impuestos por los trabajadores afectados, con el objeto de que se declare judicialmente como unidad económica al conjunto de las empresas involucradas. De este modo, cuando se ejerce la libertad de desarrollo económico, detrás de su alcance efectivo hay un cálculo económico básico acerca del emprendimiento con todos los elementos que lo involucran.

Como la ley es conocida por todos, sus alcances en el proceso de reorganización económica pueden ser calificados como una inadvertencia, desinteligencia o una ponderación que asume estos efectos. No se pueden calificar las intenciones del proceso reorganizador, pero la libertad viene acompañada de las consecuencias de su ejercicio. En consecuencia, parece que los requirentes pretenden reparar *ex post* lo que estiman ahora una carga normativa inconstitucional. Sin embargo, ¿dicha carga es inconstitucional en los efectos del instrumento colectivo?

VIGÉSIMO CUARTO: El instrumento colectivo vigente en la empresa de la misma unidad económica de la que forma parte la empresa requirente Rentas Toscana Limitada –en este caso, la empresa Osvaldo Aravena y Compañía Limitada, que se

negoció con su Sindicato de Trabajadores– es como una ley para las partes. Este es demostración del ejercicio de la libertad de contratación.

Pues bien, el requirente atribuye un carácter extensivo a trabajadores que no negociaron dichos contratos.

El problema de este caso deriva en el carácter extremadamente hipotético de su alcance. El asunto sometido a conocimiento del Tribunal Constitucional guarda estrecha relación con una cuestión fáctica, que corresponde resolver al juez de fondo y que actualmente está siendo conocida por la Corte Suprema, constituyendo la gestión pendiente un recurso de unificación de jurisprudencia dirigido en contra de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción que rechazó el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia del juzgado laboral que declaró la unidad económica. La cuestión dice relación con la verificación de la existencia de una dirección laboral común entre dos o más empresas, que conduzca a considerarlas como un grupo empresarial para efectos laborales. Ello debe ser analizado en la referida gestión judicial pendiente.

VIGÉSIMO QUINTO: En tal sentido, la sola extensión de beneficios en una negociación está lejos de ser una cuestión inconstitucional, puesto que la propia regla manifiesta el alcance de una negociación que se da en el marco del ejercicio de la libertad de contratación.

En tal sentido el artículo 306 del Código del Trabajo establece los alcances de una negociación común en el marco de una empresa en la que todos navegan juntos en su objetivo. Por una parte, se describe lo prohibido de negociar: "No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma" (inc. 4°), pero dentro de lo que sí se pueden negociar, están "<u>los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322</u> y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro" (inc. 3°).

En consecuencia, existen dos posibilidades: a) El requerimiento es irrelevante en el artículo reprochado, puesto que pareciera que la verdadera norma decisiva es el artículo 322 del Código del Trabajo en relación con el artículo 306; b) El requerimiento es especulativo o dependiente de decisiones judiciales de jueces laborales que van a estimar cuáles son las reglas decisivas.

VIGÉSIMO SEXTO: Por lo tanto, en cuanto a la libertad de contratación, no se advierte que se haya vulnerado tal derecho de ningún modo, porque el origen de la innovación residió en una decisión empresarial respecto de la cual una de sus consecuencias era el efecto jurídico que producen los instrumentos colectivos. Y, en segundo lugar, la amplitud de beneficios de instrumentos colectivos bajo una misma unidad económica es algo que es parte integrante de la libertad de contratación, no es un asunto prohibido y está dentro del marco de acción de negociación.

VI. LA GARANTÍA DE LA LIBRE INICIATIVA Y LA AMPLIACIÓN DE BENEFICIOS LABORALES.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Tampoco advertimos que se vulnere el artículo 19, numeral 21°, de la Constitución, puesto que lo requerido, según ya razonamos, es una consecuencia del efecto de la propia negociación del requirente, en la medida que ella sea judicialmente estimada como una unidad económica.

En términos prácticos, es una inaplicabilidad por repercusión. En este sentido, los preceptos impugnados tienen aplicación en un segundo orden, solo una vez que se ha dilucidado la existencia o no de una dirección laboral común, declaración, por lo demás, que aún está siendo discutida en sede de unificación de jurisprudencia.

VIGÉSIMO OCTAVO: Al ser una inaplicabilidad incierta, cabe detenerse en el sentido de los preceptos legales impugnados y examinar su plena justificación constitucional. Ya no se trata de ver que no genera efectos sino que las normas impugnadas son una demostración de un principio constitucionalmente legítimo: la protección del trabajador en los términos aludidos por el numeral 16° del artículo 19 de la Constitución.

En este segundo orden, los preceptos impugnados son compatibles con la Constitución, puesto que persiguen evitar un abuso para proteger al trabajador, siendo la protección del trabajador una garantía consagrada en el artículo 19 Nº 16º de la Carta Fundamental. En efecto, las normas impugnadas tienen como propósito impedir 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.

VIGÉSIMO NOVENO: A través de la figura empleada por el legislador además se protege la libertad sindical de los trabajadores, garantizada en el numeral 19 del artículo 19, de la Constitución. En efecto, al permitir la negociación colectiva más allá del mero empleador *"se posibilita a los trabajadores, en ejercicio de su libertad sindical, la búsqueda del controlador real de las decisiones económicas detrás de la multiplicidad de empresas del grupo. O, como se dijo antes, transparentar el gobierno económico de las empresas del grupo, cuestión –no hay que explicarlo demasiado– fundamental para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva"* (Ugarte, ob. cit., p. 83)

Así las cosas, *"hay un notable avance para el fortalecimiento de la libertad sindical y la idea no controvertida en la doctrina de que corresponde a los trabajadores elegir el nivel en que se desarrollará la negociación colectiva. Ni qué hablar que esta interpretación se avala en una lectura más conforme a la libertad sindical constitucionalmente reconocida"* (Ugarte (2014, I), ob. cit., p. 84).

TRIGÉSIMO: Tanto los artículos 3°, 306, 322 y 323 del Código del Trabajo identifican un continuo temporal con protección de los instrumentos colectivos de negociación. Respetan el principio de negociación entre partes, asocian ciclos por desafiliación o afiliación a sindicatos con el objeto de garantizar una protección continua y permiten expresamente una extensión de beneficios vinculantes por la misma negociación y las propias consecuencias de adoptar un camino como la unidad económica en una común dirección laboral.

TRIGÉSIMO PRIMERO: En los hechos entonces no se configuran los vicios constitucionales denunciados, los que, por lo demás, convierten esta inaplicabilidad de los preceptos objetados en un efecto ineficaz, toda vez que los principios del Derecho del Trabajo y, en particular, el de primacía de la realidad, permitirán a los tribunales arribar a una regla similar a la que se pretende eliminar.

En efecto, hasta antes de la dictación de la Ley N° 20.760, ya se aceptaba que dos o más empresas fueran declaradas como un solo empleador para efectos laborales, fundado en principios propios del derecho laboral. De ese modo, *"La unidad económica era hasta ese entonces una creación jurisprudencial, desde que no se encontraba regulada en la legislación laboral. Es por ello que, a fin de otorgar seguridad jurídica, se decidió regular legalmente la unidad económica bajo la expresión de "un solo empleador" o "empleador común": como también se le denomina. Lo que se materializó a través de la Ley N° 20.760, que modificó el inciso 3° del artículo 3 del Código del Trabajo, que define la empresa para efectos laborales y de seguridad social, y agregó los incisos 4°, 5°, 6°, 7° y 8° al mismo precepto, además, de reemplazar íntegramente el artículo 507 del Código del Trabajo"* (Fernández Toledo, R., (2016). "Empleador único (unidad económica): Requisitos de configuración, alcance de la exigencia dirección laboral común y procedencia de la acción de subterfugio. Comentario a la sentencia de nulidad de la Corte de Apelaciones de Concepción", *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, 6(11)*, p. 195).

VII. DEFECTOS FORMALES DE QUE ADOLECE EL REQUERIMIENTO

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Finalmente, según consta en el certificado emitido por la Corte Suprema y acompañado a fs. 18 de estos autos, la gestión pendiente que se invoca recae en un recurso de unificación de jurisprudencia, mediante el cual se busca unificar la interpretación judicial respecto del artículo 3° del Código del Trabajo, específicamente en determinar si existen o no los supuestos necesarios para calificar que dos o más empresas, sean consideras un solo empleador para efectos laborales y previsionales conforme a lo dispuesto en el artículo 3° inciso 4 del Código del Trabajo, sobre todo tomando en consideración que dicha empresa no cuenta con trabajadores bajo un vínculo de subordinación ni dependencia.

TRIGÉSIMO TERCERO: Recordemos que este recurso puede definirse como *"aquella impugnación extraordinaria, de derecho estricto, de competencia exclusiva de la Corte Suprema, que procede en contra de una sentencia que falla un recurso de nulidad, cuando en fallo firmes de Tribunales Superiores de Justicia, se han producido distintas interpretaciones respecto de la materia objeto del juicio, para establecer la correcta aplicación de la ley en el caso controvertido"* (Juica, Milton. "Charla dictada en el Colegio de Abogados, 2009. Los recursos procesales en el nuevo procedimiento laboral, p. 33", citado por Cecily Halpern Montecino y Héctor Humeres Noguer (2015), en "La unificación de la jurisprudencia laboral", Ed,. Thomson Reuters, Santiago, p. 50).

Cabe tener presente entonces que, si el objetivo específico del recurso de unificación de jurisprudencia es instalar en el campo laboral el seguimiento de la "*ratio decidendi*" establecida en casos anteriores de jurisprudencia reiterada de los tribunales especiales del trabajo, parece necesario que se esté en presencia de alguno de los dos grados o niveles más intensos de vinculación al precedente. En resumen, se trata de consolidar criterios jurisprudenciales que, necesariamente, deben ser orientadores o correctores por la Corte Suprema como garante de la uniformidad del ordenamiento jurídico.

TRIGÉSIMO CUARTO: Pues bien, atendido el objeto del recurso, que no es otro que unificar diversas interpretaciones sostenidas por los tribunales superiores respecto de una determinada materia de derecho y teniendo presente que, en el caso concreto, recae en las diversas interpretaciones que se han sostenido respecto al mismo precepto impugnado en estos autos, sucede que, al declararse inaplicable dicha norma, el recurso quedaría desprovisto de una norma sobre la cual pronunciarse, lo que le impediría a la Corte entrar al fondo del asunto, sin que una eventual inaplicación de la norma tenga efecto útil en la gestión pendiente.

La misma Corte Suprema ha sostenido al efecto que "con la declaración de inaplicabilidad que afecta esta causa, en el ejercicio de motivos suficientemente eficaces, al basarse en reglas legales que deben tenerse por excluidas del caso concreto, de manera que la materia de derecho planteada no tiene un correlato en el fallo impugnado que sea susceptible de escrutar desde la perspectiva que exige el presente recurso. La sentencia impugnada tiene decisión, pero al sostenerse en normas declaradas inaplicables, para esta Corte deviene en una que carece de ratio decidendi, lo que genera un problema de deficiencia adjetiva que impide entrar al fondo del asunto, como exige el presente arbitrio, por lo que se debe concluir que, de la manera planteada por el recurrente, y haciendo operativo el fallo del Tribunal Constitucional (…) aparece que la sentencia impugnada carece de un pronunciamiento que sea posible del examen que corresponde efectuar" (SCS rol N° 37.905-17).

TRIGÉSIMO QUINTO: A todo lo anterior se agrega que la disposición impugnada del art. 507 del Código del Trabajo ni siquiera fue invocada en el recurso pendiente de resolución por lo que no será decisoria en él, constituyendo una

impugnación constitucional abstracta que no se aviene con la naturaleza concreta de la acción de inaplicabilidad.

TRIGÉSIMO SEXTO: Por todo lo anteriormente expuesto, se rechaza el requerimiento de autos.

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6°, y decimoprimero, 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 REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

DISIDENCIA

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

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

de las empresas vinculadas para adoptar decisiones acerca de su marcha actual y futura, por lo que lesionan el artículo 19 N° 2°, 16° y 21° de la Carta Fundamental;

1. Objeto de la Controversia Constitucional

2º. Que, atendida la decisión parcialmente estimatoria que sostenemos, es importante considerar que, en la gestión pendiente, se han acumulado distintas causas seguidas en sede laboral que persiguen la declaración de único empleador de la requirente con otras cinco sociedades, solicitándose, además, que, en consecuencia, todas esas empresas sean solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales y/o contratos o instrumentos colectivos de todos sus trabajadores;

3º. Que, así, el objetivo que se intenta alcanzar en las causas acumuladas consiste en que efectivamente se paguen las prestaciones e indemnizaciones que se reclaman, solicitando la declaración de unidad económica para asegurar, precisamente, ese pago, extendiendo -desde su empleador- al conjunto de empresas demandadas el cumplimiento de lo que determine la sentencia, en caso de acceder a lo pedido en cada una de las acciones intentadas, aun cuando en alguna de dichas causas sólo se ha pedido aquella declaración;

4º. Que, por ende, el conflicto constitucional que nos ha sido planteado consiste en dirimir si la aplicación de los preceptos legales cuestionados, contenidos en los artículos 3° y 507 del Código del Trabajo, al contemplar la declaración como unidad económica de un conjunto de empresas relacionadas, quebranta los derechos que se aseguran a una de ellas -la requirente- producto que, junto con extender la obligación de cumplir, solidariamente, con las prestaciones que pueda imponer la sentencia en las causas acumuladas, quedarán constituidas como una sola unidad, de tal manera que, además, tendrán esa responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales *y de los instrumentos colectivos y sus trabajadores podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen o mantener las organizaciones existentes, negociar colectivamente con todas ellas o bien con cada una y, en fin, los sindicatos interempresa estarán en situación de presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para ese empleador único negociar con las referidas agrupaciones de trabajadores*;

2. Precepto Legal

5º. Que, la regulación legal que permite al juez declarar que dos o más empresas constituyen un único empleador fue incorporada, en 2014, mediante la Ley N° 20.760, atendido que, según se expuso en la moción respectiva, "*[u]na de la formas más utilizadas por los empresarios para eludir las obligaciones laborales consiste en la división*

o subdivisión del capital en distintas sociedades, traspasando bienes de una sociedad a otra, para efectos de no cumplir con una serie de derechos de carácter laboral" (Boletín N° 4.456-13), sin perjuicio de recordar que ya la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores había 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);

6º. 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.);

7º. Que, de esta manera, sostendremos que no resulta consistente con la Constitución que el objetivo que se persigue por el legislador -tendiente a garantizar las prestaciones que se reconozcan a los trabajadores en la sentencia, extendiendo los obligados desde el empleador a empresas vinculadas con él- dé lugar también a otros efectos impuestos por la misma preceptiva legal, en cuanto exceden ese ámbito tanto para extender beneficios a trabajadores que no han suscrito los contratos respectivos como para reorganizar la estructura de las organizaciones laborales en las empresas involucradas y, por ende, a ellas mismas, incluso alcanzando a quienes no son parte en dicha gestión ni integran actualmente la empresa, pero se encuentran o se encontrarán vinculados con la requirente y con las otras sociedades relacionadas con ella, al hacerlas solidariamente responsables del cumplimiento, en general, de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos

individuales o de instrumentos colectivos, al autorizarlos a constituir uno o más sindicatos que los agrupen o mantener las organizaciones existentes, al negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador o con cada una de ellas y al disponer que los sindicatos interempresa pueden presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con ellos;

8º. Que, en este contexto, la requirente sostiene, resumidamente expresado, que, con la aplicación de la preceptiva legal impugnada, resultan afectados los derechos garantizados en los numerales 2°, 16° incisos segundo y quinto, 21° y 26° del artículo 19 constitucional, en cuanto la declaración como único empleador provocará que deba asumir obligaciones contenidas en contratos colectivos en cuya negociación no ha participado ni se han adoptado, por ende, considerando su capacidad económica y realidad comercial;

3. Juicio de Constitucionalidad

9º. Que, la recién aludida inconsistencia entre la finalidad garantista de las prestaciones perseguido por la ley y las consecuencias extensivas -en cuanto a los sujetos y al objeto- hacia el futuro que la misma normativa 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;

10º. Que, entrando, entonces, en el asunto sometido a nuestro conocimiento y decisión, a juicio de estos sentenciadores, no resulta razonable ni es necesario, para garantizar las prestaciones demandadas, aplicar la totalidad de las consecuencias que el precepto legal objetado impone a la declaración como unidad económica de las empresas que se encuentran vinculadas con la demandada, lo que provoca un efecto desproporcionado que, incluso, excede a las partes en dicha gestión, resultando su aplicación contraria a la Constitución;

11º. 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°);

12º. 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°);

13º. Que, por eso, se declaró, en aquel pronunciamiento, que se vulneraba el derecho a la libre contratación contemplado en el artículo 19 N° 16° inciso segundo de la Constitución, sin perjuicio que también se resolvió que afectaba el derecho a desarrollar actividades económicas, asegurado en su numeral 21°, ya que éste "*(…) no se reduce a asegurar la libertad de un agente económico para intentar participar ofreciendo bienes o servicios en un mercado, sin transgredir las prohibiciones constitucionales y "respetando las normas legales que la regulen*" (c. 92°), desde que "*(…) afecta significativamente la capacidad de dirección que tienen las personas para adoptar decisiones actuales y futuras sobre la marcha de su empresa. El derecho a desarrollar una actividad económica asegura, en este contexto, un mínimo de autonomía respecto del Estado para poder prever, con algún grado de certidumbre, el momento y costo de los beneficios, así como la identidad de aquellos que se beneficiarán*" (c. 93°);

14º. Que, este precedente ha sido posteriormente reiterado -en sede de inaplicabilidad- en el Rol N° 4.821, a propósito del artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, y en los Roles N° 7.236 y 7.569, en relación con el artículo 56 de la Ley N° 21.109, que establece el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.

Precisamente, en esta última sentencia sostuvimos que "*[l]a aplicación de esta norma produce, además, un <u>impacto real en el desenvolvimiento u organización</u> de establecimientos de enseñanza como los que administra la parte requerida. Es evidente que se está en presencia de un precepto legal que genera <u>costos adicionales ciertos</u> 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°);

15º. Que, siendo así, si bien compartimos lo sostenido por nuestros colegas de la mayoría, en cuanto a que, el ejercicio de la libertad económica supone el conocimiento de la legislación aplicable, por ejemplo, en el ámbito laboral, imponiendo al titular que realice "*un cálculo económico básico acerca del emprendimiento con todos los elementos que lo involucran*", ello no alcanza para cubrir los efectos inconstitucionales de la aplicación de esa legalidad, particularmente cuando ella ha sido dispuesta para ciertos y determinados casos o efectos (como garantizar o hacer efectivo el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales), pero que no puede alcanzar (por contravenir la Carta Fundamental) hasta diluir -fácticamente y del todo- la individualidad y configuración de cada empresa pasando a constituirlas en una sola para efectos que van más allá de asegurar dicho cumplimiento, penetrando en la esfera de autonomía que se garantiza en el artículo 1° inciso tercero de la Carta Fundamental;

16º. Que, por lo mismo, compartimos que parte de los preceptos impugnados son compatibles con la Constitución, especialmente con la protección del trabajo que asegura el artículo 19 Nº 16º de la Carta Fundamental, para evitar que, a través de estructuras empresariales complejas, se incumplan las obligaciones para con los trabajadores, por lo que concurrimos con la mayoría a desestimar parcialmente la acción intentada, pero ello no obsta a que, en su aplicación en un caso concreto, como estimamos ocurre en esta oportunidad, resulte contraria a ella en aquellos enunciados normativos que estuvimos por inaplicar.

Por esto, no concordamos, entonces, con que "*la amplitud de beneficios de instrumentos colectivos bajo una misma unidad económica es algo que es parte integrante de la libertad de contratación, no es un asunto prohibido y está dentro del marco de acción de negociación*", ya que, al realizarse aquella negociación no existía la hipótesis de empleador único ni resultaba plausible que se declarara, con las secuelas que objetamos en el artículo 3°, porque la preceptiva legal busca una finalidad precisa (asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales) y no diluir las individualidades de las distintas empresas, salvo para ese efecto, pues, por esta vía, se termina estructurando -desde hoy y hacia el futuro- una sola empresa, en definitiva.

Lo contrario importa alterar la propia determinación legislativa, transformando en regla general -si no, absoluta- la declaración de empleador único, lo que, por ende, así debería ser considerado por cada empresa siempre, en consecuencia, al negociar colectivamente, cuando haya otras vinculadas con ella para cumplir con el estándar que exige la sentencia de internalizar, preventivamente, esa declaración judicial posterior;

17º. Que, no es óbice para considerarlo así y, al contrario, estimamos que confirma lo que venimos señalando, lo previsto en los artículos 306 y 322 del Código del Trabajo, en cuanto allí se dispone que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma, pero sí pueden negociar acuerdos de extensión.

En efecto, ambas normas del Código son consistentes con la Carta Fundamental y con lo que hemos venido sosteniendo en esta disidencia, desde que, precisamente, ni aun en el procedimiento de negociación colectiva, al que concurren el empleador y sus trabajadores, es posible adoptar acuerdos que afecten las referidas facultades y se puede pactar la extensión de beneficios, tal y como también lo ha sostenido nuestra jurisprudencia, en control preventivo y en inaplicabilidad. Pero ello no alcanza para que, a raíz de un determinado proceso laboral, tendiente a cautelar las prestaciones de los trabajadores, se amplíe el ámbito de negociaciones afinadas o de destinatarios de derechos, beneficios u obligaciones, afectando, precisamente, las aludidas facultades e imponiendo, entonces, por vía judicial, una extensión no pactada, tal y como lo dispone el Código del Trabajo;

18º. Que, siendo así y en el caso que aquí nos toca resolver, los efectos que derivan de la aplicación del artículo 3° del Código del Trabajo, que van más allá de garantizar el pago de las prestaciones demandadas, dadas las disposiciones que estuvimos por inaplicar, en caso de ser acogida la acción intentada en sede laboral, resultan, en su aplicación, contrarios a la Constitución, en cuanto afectan el derecho a la libre contratación respecto de elementos esenciales que las partes en la negociación respectiva acordaron libremente con un alcance y sentido diverso y más acotado, sin que su extensión, incluyendo nuevas obligaciones y/o a otros trabajadores -esta vez,

por decisión de un juez-, haya podido ser considerada ni ponderada al momento de convenirlos, afectando, de paso, la capacidad de dirección de las empresas vinculadas para adoptar decisiones acerca de su marcha actual y futura, por lo que lesionan el artículo 19 N° 2°, 16° y 21° de la Carta Fundamental, lo que nos lleva a acoger, en la parte pertinente, la inaplicabilidad intentada en estos autos**;**

4. Consideración Formal

19º. Que, por último, cabe tener presente la objeción formal que se ha sostenido por la mayoría para rechazar el requerimiento, en el sentido que, tratándose la gestión pendiente de un recurso de unificación de jurisprudencia donde se busca dilucidar la interpretación, precisamente, del artículo 3° del Código del Trabajo, acoger su inaplicabilidad dejaría a la Excelentísima Corte Suprema desprovista de base jurídica para resolverlo, no pudiendo más que desestimar el recurso intentado y, por ende, debiendo confirmar la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Santiago que la requirente pretende reemplazar;

20º. Que, tal objeción no alcanza para privar de sentido el pronunciamiento estimatorio por el que nos pronunciamos, a raíz que éste no se refiere al inciso tercero de dicho artículo del Código del Trabajo cuya inaplicabilidad concurrimos a rechazar, subsistiendo, por ende, la base jurídica sobre la cual se ha solicitado la unificación que, en caso de ser acogida, dará lugar a una sentencia de reemplazo, conforme a lo previsto en el artículo 483 C de dicho Código donde pueden ser aplicados los preceptos legales que sí estuvimos por inaplicar.

Redactó la sentencia la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y la disidencia el Ministro señor MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.
Rol N° 13.359-22-INA

Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida
Fecha: 18/03/2023

Nelson Pozo Silva
Fecha: 17/03/2023

José Ignacio Vásquez Márquez
Fecha: 20/03/2023

María Pía Silva Gallinato
Fecha: 20/03/2023

Miguel Angel Fernández González
Fecha: 17/03/2023

Rodrigo Pica Flores
Fecha: 17/03/2023

Daniela Beatriz Marzi Muñoz
Fecha: 20/03/2023

Manuel Antonio Núñez Poblete
Fecha: 20/03/2023

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 Suplente de Ministro señor Manuel Antonio Nuñez Poblete.

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

María Angélica Barriga Meza
Fecha: 20/03/2023

B49FF6CE-4A64-4A3C-AE01-F9BCB33DB9FF

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.