0002024
DOS MIL VEINTE Y CUATRO

2022

REPÚBLICA DE CHILE

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

_____

Sentencia

Rol 11.005-21-INA

[3 de marzo de 2022]

_____

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 3°, INCISOS CUARTO, SEXTO Y OCTAVO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

INALEN S.A.

VISTOS:

Introducción

A fojas 1, INALEN S.A. deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 3° incisos cuarto, sexto y octavo del Código del Trabajo, en el proceso RUC 20-4-0276092-4, RIT O-590-2020, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El precepto legal cuestionado dispone:

"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,

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

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*.*

Antecedentes y conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

En cuando al caso concreto, refiere la actora INALEN S.A. que, en la gestión judicial invocada, ha sido demandada por ex trabajadores de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, y de declaración de unidad de empleador o unidad económica conforme a los artículos 3° y 507 del Código del Trabajo, junto a las sociedades Comercial T Limitada, Comercial Coty's S.A. e Inversiones K Limitada.

Señala la requirente que la aplicación de los incisos cuarto, sexto y octavo del artículo 3° del Código del Trabajo es decisiva para la resolución del respetivo juicio e importa en la especie la vulneración del artículo 19 constitucional, en sus numerales 2°, 16°, 21°, 24° y 26°. En efecto, la aplicación del precepto cuestionado determinaría que todas las demandadas deben ser consideradas como solo un empleador para todos los efectos laborales y previsionales así como para efectos colectivos y sindicales.

Así y de acuerdo a lo solicitado en la demanda, la consecuencia de dicha declaración, conforme al artículo 3° implica que las empresas declaradas único empleador, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales así como de instrumentos colectivos.

Y asimismo, si se declara la unidad laboral del artículo 3º, los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen; y podrán negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador. Y los sindicatos interempresa pueden presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos.

Expresa en esta parte INALEN que su modelo de negocio es diferente al de las otras empresas demandadas, comercializa otros productos, tiene otra estructura administrativa y comercial, un sistema de remuneraciones variables diverso, y que además ha negociado y suscrito diversos instrumentos colectivos con un sindicato de empresa con el cual durante años ha negociado colectivamente en condiciones muy distintas a las de las otras sociedades demandadas.

Añade que si bien INALEN adquirió Comercial T, a lo largo del tiempo se ha mantenido la operación y funcionamiento de las empresas de modo independiente, y cada empresa mantiene sus condiciones contractuales colectivas e individuales, conforme a sus diferentes realidades; explicando que los beneficios originados en los contratos colectivos de Comercial T importan beneficios superiores a los que INALEN pactó con sus propios trabajadores y que son muy anteriores a la adquisición de Comercial T por INALEN.

Luego, se consignan como efectos contrarios a la Constitución que produce la aplicación en el caso concreto del precepto impugnado, los siguientes:

1°. Se infringe el artículo 19 N° 21° de la Constitución: derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen. Ello por cuanto INALEN que no participó directa ni indirectamente en la negociación de los contratos individuales ni colectivos de las otras empresas demandadas, Comercial T y Comercial Cotys, con las cuales ninguna relación laboral une a sus trabajadores, ni ha participado INALEN tampoco en las decisiones adoptadas relativas a la desvinculación se los trabajadores

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

demandantes, no obstante lo cual pasa automáticamente -y por aplicación del precepto impugnado– a ser a ser solidariamente responsable de [i] todas las obligaciones emanadas de los instrumentos colectivos de las otras sociedades, y que se han incorporado a los contratos individuales de las demandantes y que contienen beneficios superiores a los legítimamente pactados por INALEN con sus propios trabajadores, acorde a su realidad comercial y financiera, y [ii] de todas las obligaciones e indemnizaciones emanadas del término de los contratos de trabajo celebrados entre las demandantes y las otras sociedades demandadas, lo que necesariamente y de manera forzada impone a INALEN incurrir en altos costos económicos, imponiéndosele una carga injusta por supuestas irregularidades en que otras empresas habrían incurrido; e incrementando además forzadamente para INALEN los costos de remuneraciones y beneficios, toda vez que la aplicación de la normativa sobre único empleador se impone a INALEN como la base mínima para las futuras negociaciones. Añade la requirente que se le estaría exigiendo responder por obligaciones originadas en instrumentos colectivos en lo que no participó, respecto de los trabajadores de otras empresas, imponiendo en definitiva costos imposible de prever y estando igualmente vigentes sus obligaciones para con sus propios trabajadores, lo que claramente la afecta al punto de exponerla a no poder seguir desarrollando su actividad económica lícita.

2°. Se vulnera el artículo 19 N° 16° inciso 5° de la Constitución, en cuanto al derecho 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 la normativa impugnada, declarando a INALEN como un único empleador, todos sus trabajadores y todos los trabajadores de las otras empresas pueden negociar colectivamente, eventualmente, sólo con INALEN, y en tal el escenario la requirente estará obligada a ofrecer como piso de negociación los beneficios contenidos en contratos colectivos que no negoció, y por otro lado, impedida de acceder a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, lo que concluye la requirente: no aparece como un procedimiento justo para afrontar una posible negociación y paralización de la empresa.

3°. Se afecta el artículo 19 N° 24° de la Constitución: el derecho de propiedad sobre toda clase de bienes corporales e incorporales. Se expresa que la aplicación de la parte impugnada del artículo 3° afecta gravemente el derecho de propiedad de la requirente sobre el contrato colectivo que fue negociado y suscrito entre INALEN y sus trabajadores, pues se aplicarán las reglas de la negociación colectiva como si fueran las tres empresas "un único empleador", alterando el piso mínimo de negociación pactado en ese contrato. INALEN, se indica en el libelo, tiene derecho de propiedad incorporal respecto del contrato colectivo válidamente suscrito con sus trabajadores y además el derecho incorporal a que sea ese el piso mínimo de sus negociaciones colectivas.

4°. Se infringe el artículo 19 N° 26° de la Constitución: La seguridad de que los preceptos legales no afecten los derechos en su esencia ni impongan condiciones que impidan su libre ejercicio; al afectarse en su esencia los derechos previamente referidos, imponiéndose a la requirente cargas tales que impiden el libre ejercicio de sus derechos a desarrollar actividades económicas, de su derecho a la negociación colectiva justa y de su derecho de propiedad. Y,

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

5°. Se vulnera el artículo 19 N° 2° de la Constitución: la igualdad ante la ley y la protección que la ley ni la autoridad puedan establecer diferencias arbitrarias, lo que se infringe en la especie pues la eventual declaración de único empleador obligará a que INALEN deba negociar y obligarse en base a cláusulas de contratos colectivos de las otras empresas demandadas, en que ninguna participación ha tenido y que difieren significativamente con el instrumento colectivo pactado por INALEN con sus propios trabajadores, acorde a su capacidad económica y realidad comercial, transformándose así en una diferencia arbitraria impuesta a esta empresa en particular.

Por todo lo expuesto, la parte requirente solicita se declare la inaplicabilidad del precepto legal impugnado.

Tramitación y observaciones al requerimiento

El requerimiento fue acogido a tramitación y declarado admisible por la Segunda Sala de este Tribunal Constitucional; decretándose la suspensión del procedimiento en la gestión judicial invocada.

Conferidos los traslados de fondo a las demás partes y a los órganos constitucionales interesados, no fueron formuladas observaciones al requerimiento.

Vista de la causa y acuerdo

Traídos los autos en relación, en audiencia de Pleno del día 6 de octubre de 2021, se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos certificados por el Relator. Con fecha 23 de noviembre de 2021 quedó adoptado el acuerdo y la causa en estado de sentencia.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, se ha requerido la inaplicabilidad del artículo 3° incisos cuarto, sexto y octavo del Código del Trabajo, en virtud del cual se dispone que 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.

Dichas empresas, así consideradas, además, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o 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;

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

I. OBJETO DE LA CONTROVERSIA CONSTITUCIONAL

SEGUNDO: Que, atendida la decisión parcialmente estimatoria que adoptaremos, es importante considerar que la gestión pendiente consiste en una demanda presentada por siete extrabajadoras en contra de Comercial T Limitada, Comercial Coty's S.A. y la requirente, INALEN S.A. por despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, donde, adicionalmente, se solicita la declaración de unidad de empleador o unidad económica;

TERCERO: Que, así, el objetivo que las actoras persiguen en la causa laboral que constituye la gestión pendiente consiste en que se declare lo injustificado de su despido y que, a raíz de ello, se les paguen las prestaciones e indemnizaciones que 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 por ellas;

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

II. PRECEPTO LEGAL

QUINTO: 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*

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

(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);

SEXTO: 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.);

SEPTIMO: Que, de esta manera, en la gestión pendiente no aparece consistente el objetivo que persigue la parte demandante en la acción laboral -tendiente a garantizar las prestaciones que se le reconozcan en la sentencia- con algunos de los que el legislador atribuye a la declaración de unidad económica, 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, incluso alcanzando a los que no son parte en dicha gestión, pero se encuentran vinculados con la requirente y con las otras dos empresas 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;

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

OCTAVO: 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° inciso quinto, 21°, 24° 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, imponiéndole pisos mínimos de negociación, forzándola a negociar con sindicatos que no son conformados por sus trabajadores e impidiéndole acceder a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia;

III. JUICIO DE CONSTITUCIONALIDAD

NOVENO: Que, la recién aludida inconsistencia entre el objetivo perseguido por la actora en sede laboral y las consecuencias que el 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;

DECIMO: 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 en la gestión pendiente, 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;

DECIMOPRIMERO: 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°);

DECIMOSEGUNDO: Que, en dicho pronunciamiento, sin dejar de reconocer la amplia competencia del legislador en materia laboral, se expuso que también debía

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

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°);

DECIMOTERCERO: Que, por eso, se declaró, en aquel pronunciamiento, 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°);

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

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

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

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°).

DECIMOQUINTO: 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, 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 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 lleva acoger, en la parte pertinente, la inaplicabilidad intentada en estos 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:

1) **QUE SE ACOGE EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A FOJAS 1, POR LO QUE SE DECLARAN INAPLICABLES LA EXPRESIÓN "*O DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS*" CONTENIDA EN EL INCISO SEXTO, Y LA TOTALIDAD DEL INCISO OCTAVO DEL ARTÍCULO 3° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN EL PROCESO RUC 20-4-0276092-4, RIT O-**

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

590-2020, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO.

2) QUE SE DEJA SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA. OFÍCIESE AL EFECTO.

DISIDENCIA

Los Ministros señores GONZALO GARCÍA PINO, NELSON POZO SILVA, señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y señor RODRIGO PICA FLORES, disienten de lo acordado en la sentencia por las siguientes razones:

I. CONFLICTO CONSTITUCIONAL.

1° La requirente INALEN S.A. presentó una acción de inaplicabilidad respecto del artículo 3°, incisos cuarto, sexto y octavo, del Código del Trabajo, a objeto que se sustraiga de su aplicación en la gestión pendiente respectiva.

El origen del procedimiento laboral se funda en la demanda por despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones y declaración de unidad de empleador, interpuesta por diversos trabajadores en contra de su ex empleador directo, Comercial T Limitada, y, en cuanto a unidad económica, en contra de Inalen S.A. -la requirente-, Inversiones K Limitada y de Comercial Coty's S.A. La demanda solicita que, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo, se declare que dichas empresas constituyen un solo empleador para efectos laborales.

2° La requirente alega que en cada una de estas sociedades hay sindicatos, con negociaciones y contratos colectivos vigentes, que responden a la realidad de las distintas empresas. Sostiene que la aplicación de los incisos impugnados afecta gravemente el derecho de propiedad sobre el contrato colectivo (artículo 19, numeral 24° de la Constitución) que fue negociado y suscrito entre INALEN y sus trabajadores, ya que a partir de la declaración de unidad económica el piso mínimo pactado entre la empresa y el sindicato variará.

Además, se afecta el derecho de INALEN de desarrollar libremente una actividad económica (artículo 19, numeral 21° de la Constitución), pues en virtud de la ley se la hará solidariamente responsable de las obligaciones pactadas por otras sociedades y cambiarán las condiciones de negociación con su sindicato, lo que podría implicar su paralización por no poder dar cumplimiento a obligaciones del contrato colectivo.

Alega también la vulneración del artículo 19 N° 16º, inciso quinto, de la Constitución, ya que no se trataría de una negociación justa si la empresa debe negociar con trabajadores de otras sociedades.

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

Por último, el requirente estima que se ha vulnerado el artículo 19, numeral 26° de la Constitución, por afectar la esencia de los derechos constitucionales aludidos.

3° En cuanto a las disposiciones impugnadas dentro del artículo 3° del Código del Trabajo se cuestiona los incisos cuarto, sexto y octavo que se indican respectivamente:

> *"(…) 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."*

II.- LO QUE NO DEBATIREMOS.

4° La sentencia presente acoge la inaplicabilidad de un modo parcial, según lo iremos examinando, a efectos de sustraer en las gestiones pendientes solo la expresión: "o instrumentos colectivos" del inciso sexto y todo el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo.

Lo anterior es esencial como punto de partida, puesto que hay asuntos que no abarcará el reproche aludido por la requirente. Por de pronto, respecto de los derechos constitucionales que estimaba infringidos y que alcanzaban los numerales 24° y 26° del artículo 19 de la Constitución, esta Magistratura los desestima sin una argumentación específica, con lo que importan la inexistencia de vulneración del derecho de propiedad así como la afectación en la esencia de cualquiera de los derechos que se estimaban aludidos en el requerimiento.

5° Adicionalmente, aunque no existe una expresa mención en la sentencia, también está excluido en la misma el acogimiento de dos preceptos legales dentro de los incisos del artículo cuestionado.

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

Por una parte, la propia calificación de las empresas como una unidad económica. Esta sentencia discurre sobre los efectos de la misma y no cuestiona la existencia de esta institución, con lo que este voto disidente tendrá como base de su argumentación las consecuencias de estimar la constitucionalidad de este alcance, como ya lo había razonado esta Magistratura en el pasado.

Y el segundo elemento de la normativa laboral que no se reprocha es la dimensión de las obligaciones solidarias que se imponen a las empresas ahora calificadas como unidad económica. El dilema constitucional de la sentencia lo reduce a los efectos de las obligaciones solidarias provenientes únicamente de los instrumentos colectivos, aspecto que sí abordaremos en esta disidencia.

6° La inaplicabilidad acogida, por último, pretende hacer una disección de efectos quirúrgicos en relación con la gestión pendiente atribuyendo una extensión de las normas cuestionadas que van más allá de lo que las partes requeridas han demandado en las respectivas gestiones pendientes. Tales cuestiones se refieren a la garantía de pago de las indemnizaciones debidas por despidos injustificados. La sentencia de inaplicabilidad no afecta ni puede afectar esas prestaciones debidas, según lo estime el juez de fondo en esos casos específicos. En tal sentido, entendemos que no puede derivarse de esta sentencia una garantía de regresividad de los derechos reconocidos en la judicatura laboral por aplicación de las normas indicadas así como por toda la dimensión del Código del Trabajo.

7° Por último, reconocer que es atribución del juez de fondo la definición de cuándo y en qué circunstancia se produce una unidad económica. Tal efecto también abarca al propio estudio de fusión, absorción, compraventa o reorganización de empresas cuyo estudio normativo debe suponer todos los efectos comerciales, industriales, laborales, tributarios, marcarios, societarios y económicos, en general, que se producen en estos ámbitos. Bajo esa perspectiva, la *due diligence* o la debida diligencia de dichos procesos económicos, son parte demostrativa del poder de dirección empresarial y su alcance ratifica que es parte de las potestades de toda persona que ejerce libremente una actividad económica, no siendo parte de este proceso constitucional.

III. CRITERIOS INTERPRETATIVOS.

8° Los criterios interpretativos que guiarán esta disidencia son los siguientes. Primero, el concepto de empresa. En segundo lugar, la primacía de la realidad en el caso concreto. Y tercero, la no afectación de los derechos a la libre contratación, la libertad de empresa y la igualdad ante la ley como un efecto de la desproporción acusada en la sentencia. En cada apartado iremos verificando el cumplimiento de la jurisprudencia de esta Magistratura al respecto haciéndonos cargo de los precedentes aludidos en la sentencia.

a. Concepto de empresa y de unidad económica.

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

9° 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 ser una realidad pluridiversa. 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 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 para el beneficio de la empresa no podemos sino concebirlo 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. Superan con largueza esa posición. En consecuencia, es una idea reductiva de empresa la de los requirentes 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. Si esta realidad interpretativa la traspasa a una realidad fáctica de organización empresarial es manifestación de que tiene una empresa quebrada en su espíritu.

10° 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).

11° Bajo tales características, la misma jurista sostiene que la definición de empresa 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

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

ordenamiento jurídico le reconoce determinados efectos" (Rojas, Irene (2015). Derecho del Trabajo: derecho individual del trabajo. Santiago: Thomson Reuters, p. 92).

12° 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 Ley Nº 19.759, que incorporó la figura del subterfugio, a fin de sancionar la creación de diversas identidades legales para disminuir derechos laborales; la Ley Nº 20.123, que reguló la subcontratación, y la Ley Nº 20.760, que incorporó los preceptos legales impugnados por el requirente.

13° 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). Derecho del Trabajo: derecho individual del trabajo. Santiago: Thomson Reuters, pp. 95-96). De este modo, *"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).

14° 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: 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).

15° 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, José Luis (2014). El Grupo de Empresas en el Derecho Chileno: La Empresa Unitaria en Materia Laboral". *Revista de Derecho y Seguridad Social*, II(3), p. 83).

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

16° Afincada 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, la dimensión constitucional de este caso se limita no a esas constataciones sino que a los efectos jurídicos que resultan de ella.

b. La primacía de la realidad en el mundo laboral.

17° El principio de primacía de la realidad es consustancial al Derecho del Trabajo, el que, si bien está orientado por principios generales del Derecho, a raíz de sus características particulares, se han definido una serie de principios que se asocian 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). Derecho del Trabajo. Invención, teoría y crítica. Santiago: Thomson Reuters, p. 21). "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.).

18° Uno de estos principios es el de primacía de la realidad. "Este principio 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).

19° 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.).

20° 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). Fundamentos de derecho laboral (5ª ed.). Santiago: DER ediciones, 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 (Ibíd.).

21° "[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

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

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). Fundamentos de derecho laboral (5ª ed.). Santiago: DER ediciones, p. 224).

22° 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).

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, que, 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, puesto que ésta abarcaría a las obligaciones derivadas de los instrumentos colectivos en cuanto se reflejen como obligación previsional.

c. La garantía constitucional de la libre contratación y los derechos laborales.

23° Descartados que debamos pronunciarnos sobre la afectación de los artículos 19, numerales 24° y 26°, de la Constitución, hay que examinar el alcance de la libertad de contratación, la que esta sentencia estima los efectos de la declaración de unidad económica de la empresa derivan en entender que los instrumentos colectivos de las diversas empresas consideradas pasan a tener un efecto "erga omnes" y no "intra partes" (cc. 5° y 6°), lo que provoca una ampliación de los beneficios a personas que no han participado de ellos (c. 8°), produciendo un efecto desproporcionado (c. 10°). Esta interferencia normativa sobre el contrato de trabajo rompe los equilibrios de las contraprestaciones individuales y colectivas (c. 12°), siendo estas dimensiones una afectación al artículo 19, numeral 16°, de la Constitución en lo que a libre contratación se refiere.

24° 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).

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

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.

25° El presente caso se deriva del ejercicio de la libertad de desarrollo económico de los requirentes y de los límites impuestos por los trabajadores afectados a objeto que se declare 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, los alcances de la misma 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. ¿Dicha carga es inconstitucional en los efectos del instrumento colectivo?

26° Los instrumentos colectivos vigentes en cada una de las empresas de la misma unidad económica se negociaron y son como una ley para las partes. Los mismos son una demostración del ejercicio de la libertad de contratación.

El requirente atribuye un carácter extensivo a trabajadores que no negociaron dicho 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 corresponderá resolver al juez de fondo. Esta 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 acreditado en el juicio.

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. Así el artículo 306 del Código del Trabajo establece el escila y caribdis de 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

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma."

Pero dentro de las cosas que sí se pueden negociar, están "los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro."

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. Aquello parece compartirlo la sentencia puesto que necesitó hacer mención a la STC 4821 (c. 13°) que inaplicó el inciso segundo del artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo. B) El requerimiento es especulativo o dependiente de decisiones judiciales de jueces laborales que van a estimar cuáles son las reglas decisivas.

27° Sin embargo, en cuanto a lo requerido relativo a la libertad de contratación, no compartimos que se haya vulnerado la Constitución 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 de los instrumentos colectivos. Y, en segundo lugar, la amplitud de beneficios de instrumentos colectivos bajo una misma unidad económica es algo que es parte de la libertad de contratación, no es un asunto prohibido y que está dentro del marco de acción de negociación.

d. La garantía de la libre iniciativa y la ampliación de beneficios laborales.

28° Tampoco advertimos que pueda vulnerarse 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 su negociación 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.

29° 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 evitar que el empleador, a través de estructuras empresariales complejas, se sustraiga de

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

todas las obligaciones que tiene para con el trabajador, de conformidad con la ley, disminuyendo los derechos laborales individuales y colectivos del trabajador.

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 a objeto de garantizar una protección continua y permiten expresamente una extensión de beneficios vinculantes por la propia negociación y las propias consecuencias de adoptar un camino como la unidad económica en una común dirección laboral.

30°En los hechos 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.

PREVENCIÓN

El **Ministro Sr. IVÁN ARÓSTICA MALDONADO**, sin perjuicio de compartir los argumentos que sostienen el acogimiento parcial del requerimiento planteado, en la sentencia definitiva que antecede, estuvo además por hacer lugar al requerimiento deducido en contra del inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, en conformidad con el siguiente planteamiento:

1°) Que a nadie escapa que la norma laboral que da por instituido "un solo empleador", en las circunstancias que señala, tiene por afán deslegitimar ciertas prácticas abusivas observadas con anterioridad. No aquellas tendentes a especializar a cada empresa en lo que es su función esencial y propia, externalizando a otras empresas sus quehaceres complementarios o de apoyo, lo que constituye una opción válida incluso para las empresas y servicios de la Administración del Estado (Ley N° 18.803).

El inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo debería, pues, orientarse a desconocer aquellas medidas de división adoptadas artificialmente por una empresa, con el solo designio de restar eficacia a los derechos de los trabajadores, especialmente por la vía de minimizar el patrimonio donde éstos puedan hacer valer sus acreencias.

Sin embargo, aplicar la misma norma a todas las empresas por igual, indiscriminadamente y con prescindencia de la diferencia antedicha, implica tratar

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

igual a quienes son distintos, lo que conlleva vulnerar el artículo 19, N° 2, de la Constitución;

2°) Que, enseguida, cabe observar que el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo se entiende y aplica como una presunción de derecho, aunque la misma ley no le otorga expresamente tal carácter, en los términos en que define esta figura probatoria el artículo 47 del Código Civil.

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

El que los jueces laborales puedan -en alguna oportunidad- dar cabida benévolamente a estas pruebas o alegaciones, y terminar apreciando la prueba en conciencia, no excusa al legislador laboral de asegurar siempre, y a ambas partes sin discriminación, las garantías de un procedimiento justo y racional, como exige el artículo 19, N° 3, inciso sexto, de la Carta Fundamental.

En definitiva, las características de este caso concreto, permiten arribar a la conclusión que aquí la ley se ha aplicado de una manera que contraría doblemente la Constitución; y así debió declararse.

Redactó la sentencia el Ministro señor MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ; la disidencia, el Ministro señor GONZALO GARCÍA PINO, y la prevención el Ministro señor IVÁN ARÓSTICA MALDONADO.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 11.005-21-INA.

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidente, Ministro señor JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN, y por sus Ministros señor IVÁN ARÓSTICA MALDONADO, señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL, señores GONZALO GARCÍA PINO, CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, NELSON POZO SILVA, señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y RODRIGO PICA FLORES.

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/

Firma el señor Presidente subrogante del Tribunal, Ministro señor IVÁN ARÓSTICA MALDONADO, y se certifica que los demás señoras y señores Ministros concurren al acuerdo y fallo, pero no firman por no encontrarse en dependencias físicas de esta Magistratura, en cumplimiento de las medidas dispuestas ante la alerta sanitaria existente en el País.

Se certifica que el Presidente titular, Ministro señor JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN y los Ministros señor GONZALO GARCÍA PINO y señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO concurrieron al acuerdo y fallo, pero no firman por encontrarse con feriado legal.

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

Iván Enrique Aróstica Maldonado
Tribunal Constitucional
Fecha: 04-03-2022

María Angélica Barriga Meza
Tribunal Constitucional
Fecha: 04-03-2022

Código de validación: 95be32c7-e3c4-4e6c-b1c1-bd2785b8753a, el cual puede ser validado en el siguiente enlace: HTTPS://VALIDACION.TCCHILE.CL/