



2022

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 11.625-2021

[26 de mayo de 2022]

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

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

EN EL PROCESO RIT I15-2021, SOBRE RECLAMACIÓN DE MULTA, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN, EN ACTUAL CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN, POR RECURSO DE NULIDAD, BAJO EL ROL N° 335-2021 (LABORAL COBRANZA)

VISTOS:

Con fecha 10 de agosto de 2021, Universidad San Sebastián acciona de inaplicabilidad respecto del artículo 323, inciso segundo, parte final, del Código del Trabajo, en el proceso RIT I15-2021, sobre reclamación de multa, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Concepción, por recurso de nulidad, bajo el Rol N° 335-2021 (Laboral Cobranza).

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone:

“Código del Trabajo



(...)

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

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

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

(...)

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

La requirente refiere que ha reclamado judicialmente ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción contra la resolución de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción que le impuso una multa de 30 UTM, por infracción al inciso segundo del artículo 326 del Código del Trabajo. El hecho infraccional consiste en no dar cumplimiento al contrato colectivo entre dicha Universidad y el Sindicato Nacional de Empresa Universidad San Sebastián vigente a la fecha, referente a las obligaciones en relación al otorgamiento de beneficios respecto de cinco trabajadoras, quienes se encontraban vinculadas con la empresa a través de un instrumento colectivo suscrito por un grupo negociador el cual expiró el 1 de diciembre de 2020.

El Juzgado del Trabajo de Concepción, por sentencia de 25 de mayo de 2021, rechazó el reclamo interpuesto, ante lo cual la Universidad requirente dedujo recurso de nulidad para ante la Corte de Apelaciones de Concepción, fundado en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, relativa a casos en los que la sentencia se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del Tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue. En subsidio, se invoca la causal del artículo 477, inciso primero, del Código del Trabajo, esto es, la sentencia definitiva se ha dictado con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. El procedimiento fue suspendido por resolución de la Primera Sala, de fecha 24 de agosto de 2021.

La aplicación de la preceptiva impugnada genera en el caso, a juicio de la requirente, la vulneración del artículo 19 constitucional, en sus numerales 16° y 21°.



En relación a la vulneración de la libertad de trabajo alega que aquella se produciría dada la extensión de los beneficios de un instrumento colectivo de forma automática, sin que medie acuerdo entre las partes y sin que a quienes favorece hubiesen participado en la correspondiente negociación o estén incluidos en la nómina de beneficiarios que forma parte del instrumento colectivo.

Cita la Universidad las sentencias de esta Magistratura en Roles N°s 3.016-16 y 4.821-18, concluyendo que en la especie se vulnera la garantía de la libre contratación en materia laboral que asegura la Carta Fundamental a todas las personas, al imponerse a la universidad la obligación de pagar beneficios que jamás ha pactado con trabajadores que no participaron en la negociación colectiva, lo cual resulta inconstitucional y pugnaría además con toda consideración de justicia y equidad.

La requirente da también por conculcado el artículo 19 N° 21 constitucional en la medida que dicho precepto supone extender los beneficios de un instrumento colectivo negociado por el empleador con un cierto grupo de trabajadores a otros, distintos y que no fueron parte de la negociación ni estuvieron en forma alguna considerados como beneficiarios del eventual resultado de ella.

Respecto del derecho a desarrollar actividad económica lícita (artículo 19 N° 21° de la Constitución), sostiene que forma parte de dicho derecho la posibilidad de definir la configuración concreta que se adopte para llevar a cabo la actividad. Dentro de tal ámbito cabría la definición de las condiciones laborales de los distintos trabajadores que se contraten; entre otras, los beneficios que se ofrecen o se acuerdan en un proceso de negociación colectiva. Ello supondría saber desde luego quiénes serán los trabajadores a los que tales beneficios se les aplicará. Se afectaría así, en lo esencial, las atribuciones de quien desarrolla una actividad económica lícita pues, en los hechos, la aplicación de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo deja de ser fruto de la negociación y el acuerdo, y pasa a ser resultado de una imposición.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, con fecha 24 de agosto de 2021, a fojas 31, disponiéndose la suspensión del procedimiento.

En resolución de fecha 14 de septiembre de 2021, a fojas 102, se declaró admisible. Conferidos traslados de fondo la Dirección del Trabajo formuló observaciones a fojas 111.

Observaciones de la Dirección del Trabajo

Insta por el rechazo del requerimiento deducido en todas sus partes. Señala que se plantean contradicciones genéricas y abstractas entre el precepto impugnado y la Constitución, sin aterrizar al caso concreto la infracción alegada; al tiempo que existen otros preceptos legales no impugnados y referidos a la misma cuestión



planteada. Tal es el caso del artículo 310 del Código del Trabajo, referido a la regencia del instrumento colectivo suscrito entre empleador y la organización sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador mientras este se encuentre vigente. Y también el artículo 326 de igual cuerpo, que fundamenta los actos administrativos que precisamente sancionaron a las requirentes. Agrega que no se vislumbran en la especie las infracciones constitucionales denunciadas mientras que la declaración de inaplicabilidad impetrada sí provocaría efectos contrarios a la Constitución, porque se dejaría sin vinculación con el instrumento colectivo suscrito por una organización sindical a trabajadores que se afiliaron a esa organización con más de un año de anterioridad a que se iniciara la negociación que le dio origen, y de la cual fueron excluidos por estar sujetos a un instrumento colectivo anterior por su anterior afiliación. Ello afectaría su derecho a sindicarse.

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

Agrega que no se vulneran los derechos constitucionales alegados por la Universidad San Sebastián. Así, (i) no se vulnera la igualdad ante la ley porque se trata de trabajadores que se afilian con anterioridad a la suscripción del instrumento colectivo al sindicato que participó en la negociación. Estos trabajadores cambiaron de afiliación, y luego de un año su nuevo sindicato negocia. (ii) No se infringe el derecho de asociación pues en el caso se trata precisamente del ejercicio de la libertad de asociación. (iii) No se afecta la libertad de trabajo; porque a nadie se le ha privado de este derecho, ya que se está ante la autonomía laboral individual. (iv) No se vulnera el derecho a sindicación, desde que no hay coacción para pertenecer al sindicato por los trabajadores pueden desafiliarse sin perder beneficios del contrato colectivo. (v) No se afecta la libre iniciativa económica; el requerimiento no señala cuál sería el obstáculo a seguir desarrollando su conocida actividad económica. (vi) y No se infringe el derecho de propiedad, considerando que no hay falta de certeza para el empleador en la materia, ya que desde el origen del proceso de negociación colectiva conoce de la existencia de los trabajadores en la nómina de negociación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 20 de enero de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, alegatos del abogado Daniel Espinoza Chávez por la requirente y por la Dirección del Trabajo de la abogada Paula Frías Espinoza.



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

CONSIDERANDO:

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

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

SEGUNDO: Que, esta Magistratura ha debido pronunciarse acerca de la extensión automática de instrumentos colectivos a trabajadores que no estuvieron considerados al acordarlos, sin consentimiento de quienes suscribieron el respectivo contrato colectivo, tanto con motivo del ejercicio de la atribución contenida en el artículo 93 inciso primero N° 3° de la Constitución, como a raíz de un anterior requerimiento de inaplicabilidad. En ambas oportunidades se resolvió que la preceptiva legal que así lo disponía era contraria a la Carta Fundamental. En el caso que ahora nos corresponde decidir no aparecen circunstancias que justifiquen variar esas decisiones precedentes;

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

CUARTO: Que, en dicha sentencia, esta Magistratura expuso que la extensión automática de beneficios *“(…) permite que estipulaciones esenciales de un contrato, como son los beneficios (entre ellos los de carácter remunerativo), sean modificados por un acto posterior y unilateral del trabajador, ajeno, por ende, a la voluntad de la parte empleadora. Dicho acto es la afiliación al sindicato con el cual, en forma previa, el empleador negoció los beneficios”* (c. 82°);

QUINTO: Que, de la misma manera, se declaró que la extensión automática de beneficios *“(…) tiene la potencialidad de generar un grado de incertidumbre mayor para el empleador respecto, al menos, del momento y magnitud del impacto de la extensión*



automática de beneficios en los costos laborales, así como en el equilibrio de contraprestaciones a nivel individual y colectivo. Es decir, el nivel y forma de interferencia respecto de un elemento cardinal de todo contrato de trabajo, afecta un espacio en el cual la libertad y voluntariedad han de preservarse” (c. 88°).

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

SEXTO: Que, asimismo, el Tribunal declaró que, al afectarse *“la libertad de contratación por la vía de irrumpir alterando la estabilidad de condiciones esenciales de contratación, libre y voluntariamente consentidas por un trabajador y un empleador, se afecta significativamente la capacidad de dirección que tienen las personas para adoptar decisiones actuales y futuras sobre la marcha de su empresa. El derecho a desarrollar una actividad económica asegura, en este contexto, un mínimo de autonomía respecto del Estado para poder prever, con algún grado de certidumbre, el momento y costo de los beneficios, así como la identidad de aquellos que se beneficiarán” (c. 93°).*

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

SÉPTIMO: Que, igualmente, pero en sede de inaplicabilidad, en la causa Rol N° 4.821 se acogió la acción intentada en contra del artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, a partir de los razonamientos ya expuestos en el control preventivo, los que se reiteran en los considerandos inmediatamente siguientes;

II. APLICACIÓN AL CASO CONCRETO

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

Como se señaló en aquella sentencia de control preventivo, *“las constataciones de inconstitucionalidad a las que este Tribunal ha llegado son incompatibles con cualquier disposición transitoria o accesoria a las normas impugnadas en este requerimiento y que han sido declaradas inconstitucionales” (c. 63°).* Tal es el caso de la norma impugnada en autos;

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



ambas (...)" (Alejandro Silva Bascuñán: *Tratado de Derecho Constitucional*, Tomo XIII, Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 2010, p. 295).

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

DÉCIMO: Que, de esta manera, la extensión de los beneficios previstos en el contrato colectivo a trabajadores que eran parte de uno anterior que ha cesado en vigencia, requiere acuerdo de los contratantes para mantener la solución justa a la que arribaron las partes en la negociación respectiva.

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

Pero de ello no se sigue, en el nivel constitucional, que, al modificar su afiliación, se entiendan incorporados automáticamente al convenio de la nueva organización laboral, lo que ha sido dispuesto por el legislador, tanto en la norma objetada en el control preventivo como en el artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, lo que resulta contrario a la Constitución, en los términos que ya sostuvimos en el Rol N° 4.821 y reiteramos ahora.

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

DECIMOPRIMERO: Que, desde esta perspectiva, es acertado, en parte, el razonamiento sostenido por la Dirección del Trabajo a fs. 114 y 115, en el sentido que el legislador ha regulado dos situaciones distintas en los artículos 322 y 323 del Código del Trabajo, si bien la conclusión que extrae de ello no puede ser compartida por estos sentenciadores.

Así, en el artículo 322 inciso segundo se admite que las partes acuerden la aplicación, general o parcial, del instrumento colectivo que han suscrito a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical, lo que debe ser aceptado por estos trabajadores, junto con obligarse a pagar



todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

Sin perjuicio de ello, el inciso cuarto del mismo artículo 322, faculta al empleador para aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones, siempre que se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Por su parte, el artículo 323, sobre derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo, regula la situación de un trabajador sindicalizado, pero que se desafilia o cambia de organización a la que se encuentra asociado. En este caso, se mantiene afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía que esté vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo.

Y agrega, en la frase cuestionada por la requirente en estos autos, que, al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

Finalmente, su inciso tercero dispone que “[u]na vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar”;

DECIMOSEGUNDO: Que, en consecuencia y como lo sostiene la Inspección Comunal del Trabajo de Panguipulli, las dos normas referidas regulan situaciones distintas. En el artículo 322, la extensión de beneficios a trabajadores sin afiliación sindical, sin perjuicio que el empleador puede aplicar a todos los trabajadores las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones, mientras que el artículo 323 dice relación con la extensión a trabajadores sindicalizados, que se han trasladado desde una organización sindical a otra. Además de contemplar también la situación de aquel que simplemente se desafilia.

Sin embargo, no podemos compartir la conclusión que extrae la autoridad administrativa requerida en estos autos de la diversidad de situaciones reguladas en uno y otro artículo, en cuanto a que de ello se seguiría que sólo se ha previsto extensión de beneficios en los casos del artículo 322, pues, en el de los trabajadores que cambian de entidad a la que se han afiliado, también se establece la aludida extensión -y, a diferencia de la hipótesis contemplada en el artículo 322, con carácter automático- cuando termina la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaban afiliados, pues “(...) pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este”;

DECIMOTERCERO: Que, por ello, son aplicables a lo dispuesto en el artículo 323 inciso segundo parte final, cuya inaplicabilidad se ha solicitado por la requirente, los razonamientos sobre la inconstitucionalidad de la extensión de beneficios



dispuesta automáticamente por el legislador, esto es, sin acuerdo entre las partes del respectivo instrumento colectivo y con los nuevos trabajadores favorecidos, que se contienen en la sentencia Rol N° 3.016, tal y como ya lo sostuvimos en el Rol N° 4.618;

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

DECIMOQUINTO: Que, la referida automaticidad pugna con lo dispuesto en los numerales 16° inciso segundo y 21° del artículo 19 de la Constitución, desde que altera -sin consentimiento de las partes que suscribieron el instrumento colectivo correspondiente, como se ha dicho- la magnitud y extensión de los beneficios, cambiando el equilibrio de las contraprestaciones, todo lo que sirvió para concluir en una solución justa en la respectiva negociación colectiva, como exige la Carta Fundamental. Y, además, afecta la capacidad para adoptar decisiones actuales y futuras sobre la marcha de la empresa que integra la esfera de autonomía que confiere el derecho a desarrollar actividades económicas;

III. NUEVO ARGUMENTO DEBE SER DESESTIMADO

DECIMOSEXTO: Que, finalmente y en relación con la gestión pendiente, es necesario examinar un argumento adicional, planteado por la Dirección del Trabajo, en este caso, que, a su juicio, debería conducir a desestimar el requerimiento de inaplicabilidad, pues lo torna abstracto -al extremo que la requirente reduciría su argumentación a repetir el Rol N° 3.016- y conduce a que el precepto legal cuestionado no sea aplicable en ella;

DECIMOSEPTIMO: Que, en este sentido, la autoridad requerida en estos autos, expone, a fs. 116, que, en este caso concreto, *“(...) no estamos ante la institución de la extensión de beneficios regulada por el legislador (art. 322 del Código del Trabajo), sino ante un figura diferente que requiere determinados requisitos para ser aplicable a los trabajadores y que tiene su fundamento en la libertad de afiliación, y el consecuente beneficio de ser parte de un órgano colectivo, cuyo principal objeto es negociar mejores condiciones laborales para sus socios, a través de la negociación colectiva, cuyo objeto es obtener un instrumento colectivo que de beneficios a sus asociados”*;

DECIMOCTAVO: Que, primeramente, resulta útil revisar algunas piezas de la gestión pendiente, pues, al examinar la reclamación deducida por la requirente, se lee que la multa resulta improcedente, pues *“(...) las referidas trabajadoras no forman parte de dicho contrato colectivo, por lo cual, los beneficios que emanan de este, no les son aplicables, y por ende no puede incumplirse a su respecto dicho instrumento colectivo”*, ya que, si bien, *“(...) el Sindicato referido incluyó en el proyecto los nombres de algunos*



trabajadores que formaban parte de otros instrumentos colectivos que, a la fecha de inicio de la negociación, aun se encontraban vigentes. La Universidad, dio respuesta al proyecto, dentro del plazo legal, el día 24 de julio de 2020. En dicha respuesta, y de acuerdo a la ley (art. 339⁵ del CT.), se impugnó la participación, en el proceso de negociación colectiva, de 14 personas, dentro de las cuales, se encontraban todas las trabajadoras signadas en la resolución de multa, por formar, a la presentación, parte de un instrumento colectivo vigente”, lo que no fue reclamado por la Comisión Negociadora del Sindicato.

De esta manera, la alegación principal sostenida por la reclamante dice relación con la inconcurrencia de los requisitos para que proceda la extensión automática del instrumento colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, cuyo incumplimiento es la infracción multada por la autoridad administrativa;

DECIMONOVENO: Que, precisamente, abordando ese planteamiento, el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción sostiene que “(...) la controversia de autos resulta ser una cuestión de derecho tal como lo indicaron las partes en las observaciones a la prueba la que tiene que ver con la interpretación de normas de derecho fundamental cuales son el artículo 323 con relación al artículo 331 ambos del Código del Trabajo” (c. 6°, Rol N° I-15-2021), resolviendo rechazar el reclamo, habida consideración de la aplicación automática del nuevo instrumento colectivo, ya que “[d]esde esta perspectiva, la entidad fiscalizadora ha obrado en una correcta aplicación de la norma, al constatar que el empleador no aplicaba el contrato colectivo a los trabajadores que figuran en la resolución de multa a partir de la época en que cesó la vigencia del instrumento colectivo al que se encontraban vinculados dichos trabajadores” (c. 6°).

De esta manera, para el Juez del Fondo basta el cese de la vigencia del instrumento colectivo suscrito por el sindicato del que se desafiliaron para que deba reconocérseles el que suscribió la entidad sindical a la que, luego, se incorporaron, sin que así haya sido acordado por las partes que convinieron en éste y, más aún, en contra de la voluntad expresamente declarada, durante el respectivo proceso de negociación, por el empleador, según la alegación formulada por la reclamante/requirente en estos autos;

VIGÉSIMO: Que, lo resuelto por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción permite establecer varias conclusiones relevantes para nuestro pronunciamiento estimatorio:

En primer lugar, aparece nítido, a juicio de estos sentenciadores, que la alegación formulada por el requirente ante esta Magistratura no adolece de abstracción o generalidad, sino que es consistente con la argumentación que ha sostenido ante el Juez del Fondo.

En segundo lugar, queda así también despejado el carácter decisivo del artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo.



Y, en tercer lugar, el razonamiento del Juez del Fondo se desenvuelve, exactamente, en el plano de la legalidad, para interpretar y aplicar el artículo 323 inciso segundo como lo ha hecho, pero no ha podido, porque es competencia exclusiva de esta Magistratura, revisar si dicha aplicación resulta o no contraria a la Constitución, tal y como lo solicita el requirente a fs. 1 de estos autos;

VIGESIMOPRIMERO: Que, a partir de ahí, queda en evidencia que la única vía jurídica para que el Juez del Fondo pueda examinar la cuestión sustantiva planteada por la defensa de la empresa multada y no reducir el control judicial a cuestiones meramente formales -por cierto, indispensables y relevantes de cumplir estrictamente y de verificar en su estricto acatamiento para la completa juridicidad del actuar estatal-, sino también examinar genuinamente la argumentación desplegada por las partes, es acudir a esta Magistratura en sede de inaplicabilidad. De lo contrario, la ley opera como una pantalla que impide revisar el planteamiento de constitucionalidad desplegado ante la Judicatura Ordinaria, tanto por el reclamante/requirente como por la Inspección Provincial, como se verá.

De esta manera, se logra dotar de eficacia al derecho de acceso oportuno a la justicia y alcanzar un pronunciamiento judicial, esto es, de un tercero independiente e imparcial, acerca del fondo de las alegaciones sostenidas por las partes en ejercicio de su derecho a defensa;

VIGESIMOSEGUNDO: Que, lo expuesto no debe mover a sorpresa, desde que, conforme a lo dispuesto por el constituyente desde 2005 se resolvió separar en órganos distintos la facultad de interpretar y aplicar la ley, encomendándola al Poder Judicial, de la que examina si dicha aplicación puede o no resultar contraria a la Constitución, entregada a esta Magistratura.

En este sentido, “[p]ocos problemas de teoría jurídica más relevantes para las tareas del Tribunal Constitucional que marcar la difícil frontera entre el plano de la legalidad y el de la constitucionalidad. Cuando llega a olvidarse, se distorsiona el papel del Tribunal, convertido inadecuadamente en un presunto superpoder del Estado.

(...) Ciertamente “no hay problema jurídico medianamente serio que no encuentre alguna orientación de sentido en la preceptiva constitucional, y con frecuencia más de una. Más técnicamente, esto suele llamarse el efecto impregnación o irradiación: los valores, principios y derechos fundamentales desbordan el marco constitucional e inundan, invaden o saturan el sistema jurídico en su conjunto, de manera que en puridad desaparecen las rígidas fronteras entre cuestiones constitucionales y cuestiones legales”. El cuadro falsea sin embargo la realidad si a dicha circunstancia no se añade otra: el continuo esfuerzo de autocontención que caracteriza la relación del Tribunal con el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial” (Andrés Ollero Tassara; “Legalidad y Constitucionalidad”, *Anuario de Filosofía del Derecho*, XXXIV, Madrid, Boletín Oficial del Estado y Ministerio de Justicia, 2018, pp. 96-97).



A lo que cabe añadir, en el caso de nuestro régimen constitucional, que la reforma de 2005 no instauró un modelo donde esta Magistratura se sitúe, orgánica o funcionalmente, como entidad de control del Poder Judicial o de sus decisiones, sino que de los preceptos legales cuya aplicación pueda resultar decisiva en la gestión pendiente que los jueces conocen y deben resolver;

VIGESIMOTERCERO: Que, por ende, “[l]a separación entre un conflicto de legalidad y un conflicto de constitucionalidad resulta necesaria para asegurar el principio de separación de funciones y el principio de supremacía constitucional -consagrados en los artículos 7° y 6° de la Constitución, respectivamente-, y en esa línea opera como una garantía institucional de la jurisdicción constitucional y de la jurisdicción ordinaria, esto es, como garantía de la competencia de decisión que una y otra tiene. (...) (Catalina Salem Gesell: “Los Conflictos de Legalidad y los Conflictos de Constitucionalidad como Garantía Institucional de la Jurisdicción Constitucional”, *Revista de Derecho*, Vol. XXXI N° 2, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Austral de Chile, 2018, p. 137);

VIGESIMOCUARTO: Que, en consecuencia, la determinación, en sede de inaplicabilidad, de las respectivas competencias contribuye a la realización del Estado de Derecho, aun cuando no siempre resulta fácil establecerla, lo cual exige esfuerzo y rigurosidad por parte de ambas Magistraturas;

VIGESIMOQUINTO: Que, en definitiva, compete al Juez del Fondo comprobar los hechos invocados en la gestión y subsumirlos en el marco jurídico aplicable. Pero, examinar si la aplicación de los preceptos legales que integran ese marco jurídico resulta o no contraria a la Constitución es atribución exclusiva de esta Magistratura;

VIGESIMOSEXTO: Que, siendo así y volviendo ahora a la argumentación planteada por la Dirección del Trabajo en su traslado en estos autos, esta sentencia estimatoria de inaplicabilidad permitirá al Juez del Fondo, hoy en sede de nulidad ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, examinar las alegaciones sustantivas planteadas por las partes, dando eficacia al derecho de acceso a la justicia.

Así, el Juez del Fondo no sólo deberá examinar si la multa se encuentra establecida en la ley, si está dentro de los márgenes contemplados en ella, si ha sido impuesta por autoridad competente y si está prevista como sanción por la infracción que se imputa, sino también si se ha incurrido, efectivamente, en el incumplimiento que se atribuye por la autoridad fiscalizadora. Para ello, tendrá que determinar, conforme al mérito del proceso, entre otros elementos, si los cinco trabajadores que motivaron la multa tenían o no derecho a los beneficios del instrumento colectivo adoptado por la organización sindical a la que actualmente se encuentran afiliados, cuándo se incorporaron a ella, cuándo cesó la vigencia del instrumento anterior, si la extensión de beneficios se pactó expresamente por las partes en el nuevo instrumento colectivo o si, como sostiene la reclamante, se los negó explícitamente, sin que se haya



objetado esa decisión, y si los cinco también consintieron en esa extensión, así como otras cuestiones de hecho, conforme a la prueba rendida;

VIGESIMOSEPTIMO: Que, de esta manera, de rechazarse el requerimiento de inaplicabilidad, no cabría sino confirmar la actuación administrativa, pues la extensión de beneficios establecidos en el instrumento colectivo del sindicato al que actualmente se encuentran afiliadas las dos trabajadoras operaría *automáticamente*, sin que haya lugar a examinar efectivamente las alegaciones planteadas por las partes en la gestión pendiente.

En cambio, la sentencia estimatoria que estamos adoptando permite al Juez del Fondo examinar si se ha incurrido o no en la infracción que se imputa al reclamante, determinando si procedía o no extender el instrumento colectivo a los trabajadores respectivos.

Se cautela, por ende, la constitucionalidad de la preceptiva legal aplicable, ya que no puede considerarse una disposición que, por el solo ministerio de la ley, extiende automáticamente las estipulaciones de un instrumento colectivo, lo que es, en abstracto y en concreto, como ya lo hemos resuelto, contrario a la Carta Fundamental. Y, al mismo tiempo, el Juez del Fondo queda en situación de evaluar, con plena jurisdicción, las alegaciones formuladas por las partes.

VIGESIMOCTAVO: Que, además, la correcta determinación de las competencias de aquel Juez y de esta Magistratura desvirtúa el argumento conforme al cual, acoger el requerimiento, conllevaría lesionar la Constitución, por vía de afectar los derechos de los trabajadores, dado que importaría, *per se*, negarles los beneficios que contempla el nuevo instrumento colectivo, por cuanto sostener esta idea ignora que la gestión pendiente no se refiere a la procedencia o no de los referidos beneficios ni versa sobre su cobro, sino que ella dice relación con la procedencia de la multa administrativa, precisamente, por la automaticidad contemplada en la disposición legal que estamos declarando inaplicable;

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

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



SE RESUELVE:

- I. QUE SE **ACOGE** EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A FOJAS 1, POR LO QUE SE DECLARA LA INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 323, INCISO SEGUNDO, PARTE FINAL, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN EL PROCESO RIT I15-2021, SOBRE RECLAMACIÓN DE MULTA, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN, EN ACTUAL CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN, POR RECURSO DE NULIDAD, BAJO EL ROL N° 335-2021 (LABORAL COBRANZA). OFÍCIESE.
- II. **ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores GONZALO GARCÍA PINO, señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y del Ministro señor RODRIGO PICA FLORES, quienes estuvieron por rechazar el requerimiento, por las siguientes razones:

I. ANTECEDENTES DE HECHO Y CONFLICTO CONSTITUCIONAL.

1°. La gestión pendiente que dio origen a este requerimiento recae en un reclamo presentado por la Universidad San Sebastián en contra de la Resolución N° 8645/21/2, del 18 de enero de 2021, de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, que sancionó a la requirente con una multa de 30 UTM. Específicamente, se le imputó “no dar cumplimiento al contrato colectivo entre Universidad San Sebastián y sindicato nacional de empresa universidad San Sebastián vigente a la fecha” en relación con las trabajadoras que indica, a contar del 2 de diciembre de 2020, toda vez que las trabajadoras se encontraban vinculadas con la empresa a través de un instrumento colectivo suscrito por un grupo negociador que expiró el 1 de diciembre de 2020, infringiendo de este modo los artículos 326 inciso 2° en relación con el inciso 5° del art. 506 del Código del Trabajo, esto es, por “el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos”.

La requirente reclamó judicialmente de la multa impuesta ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, el que rechazó la reclamación, razón por la cual la actora dedujo recurso de nulidad, siendo ésta la gestión pendiente sobre la cual recae la acción de inaplicabilidad.



2°. En síntesis, la requirente sostiene que, en virtud de la aplicación del precepto impugnado, la empresa está obligada a extender beneficios a trabajadores que no participaron de la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato al que ahora pertenecen, lo cual vulnera los derechos constitucionales establecidos en los numerales 16 y 21 del artículo 19° de la Constitución.

En relación al derecho a la libre contratación, consagrado en el artículo 19, N° 16, de la Constitución, alega que “de aplicarse dicha disposición legal al caso concreto en que incide esta acción de inaplicabilidad, se impone a esta empleadora obligación de pagar beneficios que jamás ha pactado con los trabajadores que no participaron en la negociación colectiva, lo cual resulta inconstitucional y pugna con toda consideración de justicia y equidad” (fs. 18).

Reclama asimismo que se atropella el derecho a la libre iniciativa económica, asegurado en el numeral 21 del art. 19 constitucional, puesto que, “la aplicación de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo deja de ser fruto de la negociación y el acuerdo, y pasa a ser resultado de una imposición que resulta contraria al ordenamiento constitucional” (fs. 21).

En fin, al cuestionar la regla impugnada, sostiene además que el Tribunal Constitucional ya habría declarado inconstitucional una disposición con un efecto similar en su sentencia rol N° 3016, recaída sobre el proyecto que modificó el Código del Trabajo en materia de sindicatos, y, además, cita en favor de sus argumentaciones la sentencia, también de esta Magistratura, rol N° 4821, que declaró inaplicable el precepto legal impugnado.

3°. El art. 323 del Código del Trabajo tiene el siguiente tenor, incluyendo en la frase subrayada la parte final de su inciso segundo cuya inaplicabilidad por inconstitucionalidad se solicita declarar:

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

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

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

II. CUESTIONES QUE NO SON PARTE DE LA LITIS CONSTITUCIONAL



4°. A esta Magistratura no le compete establecer orientaciones de ningún tipo, ni para validar ni para cuestionar las actuaciones judiciales que fundan la gestión pendiente. Tampoco le corresponde emitir un juicio de mérito sobre la corrección de sus procedimientos. Las apreciaciones sobre los hechos también se dan en el marco de la interpretación de la ley laboral, lo que es un asunto de resorte del juez de fondo.

5°. De lo anterior resulta que las objeciones que formuló el requirente en contra de la sentencia del Juzgado de Letras de Concepción, por haber aplicado en forma errónea el precepto impugnado debido a que las cuatro trabajadoras se encontraban sujetas a un contrato colectivo anterior que estaba suscrito por un grupo negociador y no por un sindicato por lo cual no se encontraría en la hipótesis descrita por la regla impugnada, es una cuestión de legalidad que debe resolver la justicia ordinaria, específicamente la Corte de Apelaciones al conocer y resolver el recurso de nulidad, que constituye la gestión judicial pendiente. No corresponde, por lo tanto, que la Universidad San Sebastián reproche en esta sede constitucional que, por esa circunstancia, la referida sentencia no se encuentra debidamente fundada, aun cuando invoca en su favor la misma disposición cuya inaplicabilidad pide declarar cuando estima que el fallo adolece de vicios procesales, problema que esta Magistratura no puede decidir por carecer de competencia para ello.

III. LA LIBERTAD SINDICAL

6°. Previo a entrar a resolver el conflicto constitucional, es conveniente referirse a la libertad sindical, pues este es el fundamento rector del derecho colectivo del trabajo. En definitiva, este principio *“se presenta como la directriz básica del derecho colectivo del trabajo, bajo cuyo amparo se desarrollan todos los otros principios que lo informan”* (Lanata F, Gabriela (2018). *Sindicatos y negociación colectiva*. Thomson Reuters. p. 9). El bien jurídico protegido por la libertad sindical es *“la defensa colectiva de los derechos e intereses de los trabajadores”* (Diez Picazo, Luis María (2013). *Sistema de Derechos Fundamentales*. 4° ed. Thomson Reuters. p. 495).

La doctrina ha dado diferentes definiciones sobre la libertad sindical. Gamonal la entiende como *“aquel derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes”* (Gamonal C, Sergio (2020). *Derecho colectivo del trabajo*. Tercera edición actualizada con la ley N° 20.940. DER Ediciones. p. 60). Esta acepción, como consecuencia de la legislación chilena, excluye a los empleadores, lo que *“no es concordante con los marcos normativos internacionales, especialmente con aquellos fijados en el convenio N° 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, que dirige su tutela tanto a los trabajadores como a los empleadores y a sus organizaciones”* (Lanata, G., ob. cit., p. 11). Por esa razón, vemos que Ackerman considera que la libertad sindical es *“el derecho subjetivo, individual y colectivo, de los trabajadores y de los empleadores, para asociarse y desarrollar sin interferencias las actividades necesarias para la*



promoción y defensa de sus intereses colectivos y profesionales” (Ackerman, Mario (2007) El derecho de las relaciones colectivas de trabajo. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, p. 43). En fin, el profesor Héctor Húmeres la define como “la facultad que tienen los trabajadores y los empleadores para organizarse en entidades de su libre determinación (derecho individual), y una vez constituidas estas, como la facultad que tendrían para darse sus propias normas (autarquía sindical).” (Humeres N, H. (2010). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II. Editorial Jurídica. p. 32).

7°. La libertad sindical es una especie dentro del género del derecho de asociación, que tiene una especificidad que dice relación con las particulares características y finalidades que persiguen las organizaciones sindicales. *“Así, la modalidad determinante para reconocer respecto de una asociación su carácter sindical, es, indiscutiblemente...que su objetivo esté centrado en la defensa y representación de los trabajadores en cuanto tales” (Silva Bascuñán, A. (2010). Tratado de Derecho Constitucional, Tomo XIII, Ed. Jurídica de Chile, pp. 319-320).*

Se trata de un derecho que es imprescindible para el ejercicio de otros derechos que el ordenamiento jurídico también asegura a los trabajadores, como son los derechos a la negociación colectiva y a la huelga.

8°. Siendo un principio universal, la libertad sindical se encuentra en diversos tratados y declaraciones internacionales.

Los instrumentos internacionales más relevantes en la materia son los Convenios de la OIT N° 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, y el N° 98, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ambos ratificados por Chile. El primero reconoce la libertad sindical positiva (arts. 2 y 7); la libertad colectiva de reglamentación (art. 3); de representación (art. 3); de gestión interna (art. 3); de disolución (art. 4); y de federación y confederación (art. 5). El segundo, establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical (art. 1) y contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras (art. 2). Asimismo, señala que deben crearse mecanismos para garantizar el respeto del derecho de sindicación (art. 3) y que deben adoptarse medidas adecuadas para estimular y fomentar el uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo (art. 4).

Hacen referencia a este principio, además otros instrumentos internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuando señala que “Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos” (art. 8. 1. a); el Pacto Internacional



de Derechos Civiles y Políticos, en cuanto dispone que “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses” (art. 22.1); y, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que en su artículo 16 consagra “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole”. Hay además en esta materia otros convenios ratificados por Chile, tales como el Convenio N° 135 y el 151, de la OIT.

9°. Asimismo, dentro del ordenamiento interno hay una serie de normas que se vinculan con diferentes aspectos de la libertad sindical. El precepto constitucional más relevante en esta materia se encuentra en el numeral 19 del artículo 19°, el que reconoce a todas las personas “el derecho de sindicarse”. Esta garantía no se vincula exclusivamente con el derecho de las personas de formar y ser parte de una organización sindical, sino que debe vincularse más bien con el principio de libertad sindical, del cual derivan diversos otros derechos de carácter colectivo. Dentro de las manifestaciones más típicas que dotan de contenido a este principio se encuentran el derecho de constitución de organizaciones sindicales sin autorización previa, la libertad de afiliación, la libertad sindical negativa, y las libertades colectivas de reglamentación, de representación de actuación sindical, de disolución, el derecho a elegir libremente a sus representantes, a establecer sus propios fines, entre otros.

La Carta Fundamental precisa que este derecho se asegura en “los casos y forma que señale la ley”, autorizando al legislador a prohibir la sindicación en ciertos casos o establecer otras formas de sindicación siempre que con ello no se afecte la esencia del derecho ni se impongan condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio (art. 19 N° 26). La segunda parte del inciso primero de la norma además garantiza que “la afiliación sindical será siempre voluntaria”, consagrando así expresamente la libertad de afiliación, la cual supone el derecho del trabajador a ingresar al sindicato a su elección, no pertenecer a sindicato alguno o “*segregarse del de que forma parte, ya sea para afiliarse a otro o para marginarse de toda sindicación*” (Silva Bascuñán, A. ob. cit, p. 344). A continuación, el inciso segundo del artículo 19, N° 19, dispone que se concede personalidad jurídica a las organizaciones sindicales por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley, consagrando en el inciso final de la norma la autonomía sindical y la prohibición de intervenir en actividades político partidistas.

Sin perjuicio de lo anterior, hay múltiples normas en nuestra Constitución que se vinculan con diferentes aspectos de la libertad sindical, puesto que como las organizaciones sindicales nacen como consecuencia del ejercicio del derecho de asociación (art. 19 N° 15), constituyen uno de aquellos grupos intermedios que el Estado reconoce ampara, garantizándoles la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos (art. 1° inc. 3°) y, consecuentemente, a los sindicatos se les reconoce el derecho de reunión (art. 19 N°13); se prohíbe exigir la afiliación a ellos



como requisito para desarrollar determinada actividad o trabajo ni la desafiliación para mantenerse en éstos (art. 19 N° 16 inc. 4°) y se les concede la facultad de recurrir de protección en caso de que en forma arbitraria o ilegal sufran privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos que menciona el art. 20 de la Carta.

10°. Por último, cabe tener presente que la libertad sindical admite múltiples clasificaciones. La doctrina señala que esta puede ser individual, cuando se relaciona con los trabajadores considerados como personas individuales, o colectiva, cuando se relaciona con los sindicatos ya constituidos y busca la defensa de los intereses colectivos de los individuales. No se trata sin embargo de la simple suma de los intereses individuales, *“sino de la materialización de fines, en esencia, colectivos, esto es, que es imposible que existan en una faceta solamente individual.”* (Lanata, ob. cit., p. 12).

Por otra parte, se distingue entre libertad sindical procedimental, cuando se relaciona con las formas y procedimientos que se deben cumplir por el sindicato, tanto al momento de constituirse como en el desempeño de sus actividades, y la sustantiva, que es aquella que recae en los derechos de los trabajadores y sindicatos una vez constituidos.

Finalmente, la libertad sindical individual se clasifica en positiva y negativa. Manifestaciones de la libertad sindical individual positiva son, por ejemplo, la libertad de constitución y la afiliación de un sindicato ya existente. Por su parte, dentro de la libertad sindical negativa se encuentra la libertad de desafiliarse del sindicato o la libertad para no pertenecer a organización alguna.

11°. Teniendo presente entonces estas clasificaciones el precepto que impugna la requirente se vincula a la libertad sindical individual, tanto negativa como positiva, por cuanto dice relación con el derecho de los trabajadores a desafiliarse de un sindicato para luego ejercer el derecho a afiliarse a otro ya existente. Todo ello supone la existencia, por lo tanto, de más de una pluralidad de sindicatos dentro de la empresa en que laboran los trabajadores.

III. LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y SU ÁMBITO DE APLICACIÓN

12°. La negociación colectiva, y los instrumentos que deriven de ella, constituye una de las principales herramientas con que cuentan los sindicatos con el fin de lograr mejorar las condiciones en que desarrollan sus trabajos sus afiliados dentro de la empresa en que laboran. Ello es un estímulo para afiliarse al sindicato que tenga la mayor capacidad de negociación.

13°. Ahora bien, una empresa moderna actúa bajo un modo de descentralización productiva tendiente a la máxima flexibilidad. Una empresa, múltiples emprendimientos, muchas personas jurídicas, bajo formas de cooperación



o conexión con otras empresas bajo un vínculo más o menos intenso. Un mercado cambiante que requiere adaptabilidad.

Pero en el ámbito laboral *“en un número relativamente alto de casos la descentralización surge como un mecanismo de *huida del Derecho del Trabajo*, pues con ella se evita asumir la condición de empleador, la responsabilidad y también los costes que correspondan al empleador, asegurándose el mismo resultado a través de un control sobre los resultados. (...) También se explica en base a una pluralidad de causas acumuladas: las nuevas tecnologías, las alteraciones en el funcionamiento del mercado, la extensión del sector servicios con mayores posibilidades de fragmentación de las actividades, el incremento de los costes de producción, la superior complejidad de ciertos productos, la extensión de formas de gestión privada de servicios públicos, etc.”* (Cruz Villalón, Jesús (2014), *Compendio de derecho del trabajo*, Séptima edición, Tecnos, Madrid, p. 146).

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 pluri diversa. Detrás de una empresa existen 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.

14°. En consecuencia, los instrumentos colectivos abarcan normativamente a más gente que la de quienes los suscriben. *“La negociación colectiva superó la tesis del efecto relativo de los contratos y se desmarca de la tesis civilista que lo restringe a las partes contratantes. El Derecho del Trabajo se preocupa de las relaciones laborales al interior de una empresa y el sentido por el cual se reconoce el derecho a una negociación colectiva, es para obtener una "solución justa y pacífica". Lo anterior, implicará advertir que la concurrencia de múltiples contratos individuales podría generar desigualdad en las dimensiones remunerativas y de beneficios. Lo anterior, lo pretende corregir el contrato colectivo estableciendo reglas que superan la dimensión individual y pueden abarcar a todos aquellos que ejercen funciones similares. De esta manera, la dimensión contractual colectiva permite igualar funciones, declaradas constitucionales por este Tribunal, superando el efecto relativo del mismo contrato”* (c. 11º, voto de minoría de la STC 3016).

IV. LA EXTENSIÓN DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS ES UNA EXCEPCIÓN QUE OTORGA FLEXIBILIDAD LABORAL



15°. La flexibilidad apuntada en el marco de la descentralización productiva de las empresas se torna rígida con la legislación laboral local fundada en criterios rigoristas y detallistas que devienen como secuencias jalonadas de múltiples conflictos del trabajo que el legislador ha previsto contener mediante reglas densas.

Uno de los sentidos que tiene el requerimiento de autos es tornar más inflexible el Código del Trabajo, modelando paso a paso los procedimientos de la relación laboral al interior de la empresa. Un impedimento que cuestiona la extensión de un contrato parte de la base que debe estar pre-configurada toda la relación laboral en el marco de deliberaciones expresas.

Sin embargo, pese al detallismo de nuestra legislación laboral no es posible concebirla en este ámbito dominado por relaciones jurídicas entre privados como si fuera una sujeción de derecho público bajo autorizaciones previas y expresas.

16°. Por lo mismo, el Código del Trabajo contiene manifestaciones que escapan de esta dimensión preestablecida.

A modo de ejemplo, establece pactos de condiciones especiales de trabajo en los artículos 374 y siguientes; desarrolla modalidades de aplicación de convenios en la micro y pequeña empresa que carecen de sindicatos (artículo 410); reputa como horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador y sin necesidad de pacto escrito (artículo 32); otorga una especie de mal llamada ultractividad a un instrumento colectivo vigente al situarlo como piso de la siguiente negociación (artículo 336); y, en fin, en particular, desarrolla los acuerdos de extensión de beneficios en los artículos 306 y 322 del Código del Trabajo.

Todas éstas, unas más y otras menos, son manifestaciones de una flexibilidad normativa que le da un mayor espacio a los contratos colectivos como fuente del derecho, según es el diseño que existe en otros ordenamientos, y que la Constitución ampara abiertamente al indicar como reserva legal “las materias básicas relativas al régimen jurídico laboral” (numeral 4° del artículo 63 de la Constitución) y que hemos reconocido en nuestra jurisprudencia (STC Rol 2722, c. 31°).

“[S]in embargo, el efecto más emblemático de extensión más allá de lo convenido se produce con el derecho a huelga. (...) Pues bien, una negociación colectiva que no pueda extenderse a todos los trabajadores afiliados con posterioridad al sindicato, revela que el alcance no es el mismo que tendrá el empleador en relación con el derecho a huelga, según lo disponen los artículos 375 y 376 del Código del Trabajo. Declarada una huelga el empleador puede hacer uso del lock-out total o cierre temporal de la empresa, afectando a todos los trabajadores sin importar si están o no afiliados al sindicato, nuevos o antiguos. Por tanto, los efectos del contrato colectivo terminan, necesariamente, más allá de quiénes los suscribieron y es relevante que ambas partes no sólo estén conscientes de aquello sino que con poderes suficientes para obtener una solución justa y pacífica” (Voto de minoría Rol 3016, c. 12°).



IV. EL PRECEPTO IMPUGNADO Y SUS EFECTOS

17°. Ahora bien, la relación de las estipulaciones del instrumento colectivo con la afiliación sindical se rige, por regla general, por lo dispuesto en el último inciso del artículo 323, que dispone: *“Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar”*.

En el mismo sentido, el artículo 310 señala que los trabajadores se rigen por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras éste se encuentre vigente.

Por último, conviene tener presente el artículo 307, el cual precisa que ningún trabajador podrá estar afecta a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador.

18°. La norma impugnada señala: *Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.*

Conviene recordar que en la Comisión Ortúzar los dirigentes de los trabajadores que asistieron como invitados a sus sesiones se manifestaron mayoritariamente en contra del pluralismo sindical, puesto que *“en esa época, sus dirigentes propugnaban la existencia de un solo sindicato por empresa, dada la mayor fuerza y representatividad que ello implicaba”* (Lanata, G. ob. cit., p. 54). En tal sentido, según la opinión de los trabajadores, ese sistema podía constituir un arma que podrían emplear grupos de presión formados para dividir a los trabajadores, debido a que una multiplicidad de sindicatos pequeños, fragmentados y débiles económicamente resultaban fácilmente permeables a grupos ajenos a los trabajadores (Sesión N° 198, p. 9) El único dirigente que sostuvo otra postura fue el presidente de la Confederación de Obreros Ferroviarios, Ernesto Vogel, quien estimó que si bien la unidad sindical es un bien que los trabajadores deben intentar conseguir, no se les puede negar el derecho a constituir más de un sindicato.

Al debatir sobre este punto en la Comisión, entre sus integrantes *“hubo disparidad de opiniones en relación al rechazo total a la unidad sindical”* (Silva, A. ob. cit., p. 336). No obstante no haber llegado a un acuerdo específico sobre el tema, don Alejandro Silva señala que *“teniendo presente los principios de libertad sindical, no hay duda de que no se puede compeler a los trabajadores a crear una organización única”* (Silva, A. ob. cit., p. 337).

19°. En la legislación actual, el artículo 212 del Código del Trabajo reconoce este derecho al disponer que los trabajadores tienen *“el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.”*



Reconociendo la importancia de que se permita la existencia de más de una organización sindical dentro de una misma empresa, y cuyo contenido se ajusta a los convenios internacionales, se ha señalado que *"La existencia de más de una organización sindical dentro de un mismo sistema de relaciones laborales, diferenciadas entre sí por razones de carácter ideológico, de concepción estrictamente táctica, o por el volumen de sus efectivos personales y recursos (pluralidad sindical), es sin duda, la consecuencia más frecuente de la libertad sindical y de su ejercicio por los trabajadores"* (Palomeque López, C. (1994). *Derecho sindical español*. Quinta edición. Editorial Tecnos. p. 140.)

20°. Por otra parte, el art. 214 menciona las características de la afiliación sindical del trabajador, la cual, como ya se ha señalado, es una de las expresiones de la libertad sindical que la Constitución reconoce y ampara en el numeral 19 de su art. 19.

Tal afiliación se caracteriza por ser:

a) Voluntaria, es decir, tanto el ingreso a una organización sindical, su permanencia y desafiliación dependen únicamente de la voluntad del trabajador. Es por ello que las conductas destinadas a alterar, presionar o forzar al trabajador en cuanto a su afiliación sindical para limitar su libertad son sancionadas como prácticas antisindicales en el Código del Trabajo (art. 215).

b) Personal e indelegable, por cuanto su titularidad y ejercicio únicamente corresponden al trabajador

c) Única, en función de un mismo empleo. Como dice el profesor Francisco Tapia, *"esta regla dice relación con la afiliación simultánea en el ámbito de una misma relación de empleo. No puede pertenecer simultáneamente dos sindicatos de la misma empresa"* (Tapia Guerrero, F. (2007). *Sindicatos*. Lexis Nexis, p. 331).

21°. Ahora bien, del artículo 323 del Código del Trabajo resulta que el hecho de que se celebre un contrato colectivo por un sindicato no implica la obligación del trabajador de mantenerse afiliado a él. Cuestión diferente es la relación que tenga el trabajador con el instrumento colectivo celebrado, porque, de acuerdo a la referida norma legal, aun cuando se cambie de afiliación sindical o se desafilie, el trabajador se mantiene afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Por otra parte, si se afilia a otro sindicato, sólo al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, esto es, de su antiguo sindicato, pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, es decir, del nuevo sindicato, en el caso de contar éste con un instrumento colectivo.

Esta última parte, que es la impugnada en estos autos, ordena, por lo tanto, una aplicación de los beneficios del contrato en circunstancias muy específicas y con efectos limitados en el tiempo.



En efecto, según el Ordinario N° 2797 del 21 de junio de 2017 de la Dirección del Trabajo “la legislación es clara al indicar que, para que en los hechos opere la hipótesis contenida en el artículo 323 inciso segundo precitado, es necesario que concurren los siguientes requisitos: 1.- Existencia de un instrumento colectivo derivado de la negociación colectiva realizada por una organización sindical, a la cual un trabajador ya se encuentra afiliado o se incorpora hasta el quinto día de presentado el proyecto. 2.- Cambio de afiliación sindical o desafiliación de un trabajador perteneciente a la referida organización sindical, con anterioridad al término de la vigencia del instrumento colectivo, al que se encuentra afecto. 3.- Afiliación posterior del trabajador a otra organización sindical. 4.- Que la organización sindical a la cual se ha afiliado posteriormente, haya celebrado un instrumento colectivo o lo realice antes del término de vigencia del instrumento al cual se encuentra vinculado el trabajador. 5.- Al término de la vigencia del instrumento colectivo primitivo, el instrumento celebrado por el sindicato al cual el trabajador se ha afiliado de manera ulterior, continúe vigente por un período posterior”.

22°. Por lo tanto, conforme a lo expuesto, para que opere la norma se requiere que concurren los siguientes requisitos: 1) que el trabajador se hubiese encontrado afiliado a un sindicato, 2) que haya sido parte del instrumento colectivo del sindicato, 3) que se desafilie durante su vigencia, 4) que se afilie a un nuevo sindicato durante la vigencia del instrumento colectivo y 5) que la vigencia del instrumento colectivo del primer sindicato termine antes que la del segundo sindicato. De ese modo, la norma establece una regla excepcional y provisoria que cesa con el término del primer contrato colectivo.

21°. Es claro así entonces que el precepto impugnado se aleja de la declaración de inconstitucionalidad que formuló esta Magistratura en la sentencia Rol N° 3016, respecto de una norma del proyecto de ley que disponía que: *“La afiliación sindical otorgará de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorporen, conforme a los requisitos establecidos en dicho instrumento, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador”*.

Es decir, se establecía que por el solo hecho de afiliarse al sindicato el trabajador pasaría a gozar de los beneficios del instrumento colectivo del nuevo sindicato, lo cual difiere del actual efecto de la actual norma contenida en el Código del Trabajo, según la cual “si el trabajador ya tiene un instrumento colectivo vigente, su afiliación al sindicato no lo integra automáticamente a la negociación colectiva y ni siquiera al instrumento que se acuerde, en tanto esté vigente el anterior” (art. 323 inciso 2º) y, por otra parte, aun cuando no tenga contrato colectivo, sólo se incorporará a la negociación colectiva si se afilia hasta el quinto día de presentado el proyecto (art. 331 inc. 2º) (Ogalde, J. (2016). “Modificaciones introducidas en la ritualidad del procedimiento de negociación colectiva reglada en la empresa”. En Arellano, P.; Severin, J.P. & Feres. M.E. (eds.). *Reforma al derecho colectivo del trabajo*. Examen crítico de la ley N° 20.940 (pp. 161-193). Thomson Reuters).



22°. Debe tenerse además presente que el artículo 324 del Código del Trabajo, al regular la duración y vigencia de los instrumentos colectivos, señala que los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres, los que se cuentan a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior o, en caso de no existir este, al día siguiente al de su suscripción. Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.

Se advierte entonces que el legislador buscó proteger al trabajador evitando que exista un período de tiempo que no goce de los beneficios derivados de un instrumento colectivo puesto que, de no existir la norma, los trabajadores que opten por afiliarse a otro sindicato tendrían que esperar la celebración de un nuevo instrumento colectivo para que se goce de sus beneficios, quedando desfavorecido en el período intermedio.

Porque, ¿cuál sería la lógica de cambiarse o afiliarse a un sindicato para luego no tener derecho a los beneficios que emanen del contrato suscrito por el sindicato nuevo y con mayor razón en el caso concreto en que los trabajadores se afiliaron antes de que el sindicato suscribiera un nuevo contrato?

Recordemos que dentro de los atributos de la libertad sindical, los que *“deben ser respetados tanto por el Estado como por los particulares, especialmente los empleadores respecto de los trabajadores”* (Gamonal, S. ob. cit., p. 98), se encuentra la libertad de afiliación y la libertad sindical negativa. En virtud de la primera, *“los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones son libres de adherir a la o las organizaciones o agrupaciones que deseen”* (Gamonal, S. ob. cit., p. 99) A su turno, la libertad sindical negativa consiste en que *“los trabajadores y empleadores son libres de desafiliarse de la o las organizaciones a que pertenezcan y de no pertenecer a organización alguno”* (Gamonal, S. ob. cit., p. 99)

23°. Teniendo en consideración las particularidades de la norma impugnada, es posible concluir entonces que la norma no afecta la libertad de afiliación, desafiliación y no afiliación y, al contrario, tal como lo indica el encabezado del artículo 323: *“Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo”*, la norma es coherente con el mandato del artículo 19, N° 19, de la Constitución.

VIII. NO SE VULNERA NI LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN NI LA LIBRE INICIATIVA ECONÓMICA

24°. La libre iniciativa económica no aparece limitada en este precepto por las reglas propias del instrumento colectivo por dos razones.



Primero, porque al referirse a una negociación, que es fruto de una extensión normativa de pleno derecho de los beneficios a quienes se afilien al sindicato, el resultado del mismo es una regla de orden público laboral. Segundo, porque el núcleo de la libertad de la empresa en materia laboral implica que el poder de dirección del empresario tiene un margen de contratación amplio, en el ámbito externo, y respecto de la contratación laboral, éste tiene plena autonomía en la fijación de las dotaciones y en la libre elección de los trabajadores, como resultado de la conjunción del derecho a la libre iniciativa económica (artículo 19, numeral 21º de la Constitución) y libre contratación (artículo 19, numeral 16º, inciso segundo de la Constitución) (Irueta, Pedro. "El núcleo laboral del derecho constitucional a la libertad de empresa", Estudios Constitucionales, Año 11, N º 2, 2013, pp. 349-398).

No se ve, por lo tanto, cómo el precepto pueda afectar el derecho a elegir trabajadores y a determinar las dotaciones de la empresa, basadas en criterios propios de la productividad y crecimiento de la empresa.

IX. OTRAS CONSIDERACIONES PARA RECHAZAR EL REQUERIMIENTO

25º. Los trabajadores se encontraban ya afiliados al momento de celebrar el contrato colectivo. No obstante recaer en cuestiones de hecho, por lo que no corresponde que sea resuelto por esta Magistratura, en el reclamo deducido por la requirente se señala que "Al comienzo de la negociación el Sindicato referido incluyó en el proyecto los nombres de algunos trabajadores que formaban parte de otros instrumentos colectivos que, a la fecha de inicio de la negociación, aun se encontraban vigentes". Debido a lo anterior, la Universidad dio respuesta al proyecto mediante la que impugnó "la participación, en el proceso de negociación colectiva, de 14 personas, dentro de las cuales, se encontraban todas las trabajadoras signadas en la resolución de multa, por formar, a la presentación, parte de un instrumento colectivo vigente." Por lo tanto, estaban incluidas en las nóminas de trabajadores que se beneficiarían con el nuevo instrumento que resultara de la negociación colectiva, por lo que su incorporación al nuevo sindicato no puede calificarse como sorpresiva. Lo anterior, sin perjuicio de que la requirente alega ante el tribunal del fondo que las trabajadoras se encuentran excluidas de la negociación.

Por lo demás, la norma del inciso 2º del art. 323 del Código del Trabajo es conocida por la empresa, ya que se incluye en una ley establecida con anterioridad a la suscripción de contrato colectivo.

26º. En materia de libertad de contratación, el contrato debe ser interpretado conforme al principio de buena fe, lo cual supone un leal entendimiento por las partes que lo suscriben. Aquí el instrumento colectivo vincula a quienes entraron a negociar, estando incluidos los trabajadores a los que se les quiere desconocer su derecho obtener los beneficios que derivan de él.



La exclusión de los trabajadores del instrumento colectivo del sindicato a que pertenecen por ejercer una libertad que la Constitución les reconoce en su art. 19 N° 19, lleva a que la inaplicabilidad de la norma produzca un efecto contrario a los derechos de los trabajadores.

27°. Si la acción de inaplicabilidad busca “evitar que la aplicación de uno o más preceptos legales, invocados en una gestión judicial pendiente, produzca efectos, formal o sustantivamente, contrarios al Código Político. Trátase, por ende, de un control concreto de constitucionalidad de la ley, centrado en el caso sub lite y cuya resolución se limita a que disposiciones legales determinadas, en sí mismas, resulten en su sentido y alcance intrínseco, inconciliables con el texto y espíritu de la Carta Fundamental” (STC N° 1390 c. 10), esta Magistratura debe realizar un examen concreto con el objeto de determinar si la aplicación de un precepto legal, en una gestión específica, resulta contrario a la Constitución. Así, sin perjuicio de que los hechos que dieron origen a la multa deben ser rebatidos ante el juez del fondo, la requirente no se hizo cargo de la circunstancia de que, al momento de suscribir el contrato colectivo, los trabajadores ya formaban parte de ese sindicato por lo que pasarían a estar afectas al instrumento colectivo al término de la vigencia del anterior, según lo que dispone la norma.

28°. Tal como ha establecido el Tribunal Constitucional, “desde el punto de vista constitucional, no puede cuestionarse que las normas que regulan una cierta actividad, deban ser conocidas por quienes la desarrollan. La Constitución exige que la actividad económica se someta a las normas legales que la regulen” (STC 2154, c. 46°).

Al omitir esta situación el requerimiento, las impugnaciones de constitucionalidad que formula resultan ser de carácter meramente abstracto, ya que buscan que este Tribunal se pronuncie sobre una norma cuya constitucionalidad fue resuelta por la sentencia Rol N° 3016, que sólo acogió la inconstitucionalidad del primitivo inciso 1° del precepto según se explicó.

29°. **La norma no es decisiva.** Por otra parte, debe tenerse presente la jurisprudencia de esta Magistratura Constitucional que ha resuelto que “[...] *el carácter decisivo que debe tener la norma impugnada supone que el juez de instancia deba considerar para resolver alguno de los asuntos o materias que le han sido sometidos a su conocimiento [...] el que la aplicación de un precepto legal haya de resultar decisiva en la resolución de un asunto supone que el Tribunal Constitucional debe efectuar “un análisis para determinar si de los antecedentes allegados al requerimiento puede concluirse que el juez necesariamente ha de tener en cuenta la norma legal que se impugna, para decidir la gestión”* (STC roles N° 668, 809, 1.225, 1.780 y 2.193) [...]”.

De conformidad con lo anterior, ha de recordarse que el artículo 310 del Código del Trabajo no fue impugnado. Dicho precepto expresa lo siguiente: “*Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se registrarán por el instrumento colectivo suscrito entre su*



empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados”.

De lo expuesto, se desprende que la extensión del beneficio por afiliación regirá sin perjuicio de la inaplicación de la norma impugnada. Si fuese de otro modo, el contrato sólo beneficiaría a los trabajadores que participan en la negociación colectiva, desconociendo el rol del sindicato como representante de sus afiliados, transformando el contrato colectivo en un contrato pluri-individual.

30°. Por todo lo anterior, a juicio de estos Ministros, debió rechazarse el requerimiento.

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

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 11.625-21-INA

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

Firma el señor Presidente del Tribunal, 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 emergencia sanitaria existente en el país.

Los Ministros señores JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN, IVÁN ARÓSTICA MALDONADO, señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL, y señor GONZALO GARCÍA PINO concurren al pronunciamiento pero no suscriben por haber cesado en el cargo.

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