

COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDA EN EL PROYECTO DE LEY SOBRE LA REFORMA LABORAL EN DERECHO SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA LEY 20.940 DE 2016. LOS CONFLICTOS QUE AMENAZAN

CECILY HALPERN MONTECINO

RESUMEN: Este trabajo comenta la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) (Roles 3016-3026/2016 acumulados) pronunciada con ocasión del requerimiento de inconstitucionalidad deducido respecto del proyecto de ley sobre reforma laboral que “moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo”. (Actualmente aprobado como ley de la República, bajo el N° 20.940, de 2016.) Revisa los argumentos de los requirentes en los cuatro capítulos de inconstitucionalidad deducidos, la doctrina y las decisiones contenidas en la resolución. Formula comentarios desde una mirada crítica en aquellas materias más destacables debido a la polémica que provocó. Evalúa posibles efectos de la sentencia de ese Alto Tribunal, a los que se adicionan la problemática situación en la que quedó la ley, a causa del veto presidencial supresivo recaído en ella. Se destaca la alta conflictividad de la discusión legislativa y el impacto en el sistema de relaciones laborales, sobre todo, en las futuras negociaciones colectivas

SUMARIO: I.- Introducción. 1.- Antecedentes normativos. 2.- Tramitación parlamentaria del proyecto de ley. II.- Argumentos esgrimidos por los requirentes de inconstitucionalidad. III.- Observaciones del ejecutivo al requerimiento de inconstitucionalidad. IV.- Análisis de las consideraciones y decisiones del fallo del Tribunal Constitucional. 1.- Análisis respecto del Primer capítulo del requerimiento. 2.- Análisis respecto del Segundo Capítulo del Requerimiento. 3.- Análisis respecto del Tercer Capítulo del Requerimiento. 4.- Análisis respecto del Cuarto Capítulo del Requerimiento. V.- El Veto presidencial supresivo. VI.- Repercusiones en el sistema de relaciones colectivas de trabajo. VII.- Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

Estas líneas pretenden otorgar una resumida visión del pronunciamiento del Tribunal Constitucional respecto del proyecto de ley

(actualmente Ley N° 20.940) que modificó el Código del Trabajo y derogó totalmente su libro IV. Asimismo, procura advertir eventuales impactos en el mundo del trabajo, dentro de aquello que es posible prever a la fecha¹. No podemos obviar que dicha ley modificó también varias disposiciones relativas al derecho individual y sindical contenidas en la anterior normativa laboral, cuya reforma, creemos, no estará exenta de implicancias².

Con el objetivo antes indicado se enunciarán, primeramente, una síntesis de importantes preceptos que precedieron a este proyecto y algunos antecedentes de la tramitación y discusión parlamentaria, cuyo proceso legislativo tomó más de dos años. A continuación, se expondrán, resumidamente, las argumentaciones de los cuatro capítulos del requerimiento de inconstitucionalidad presentado por un grupo de senadores y diputados. De igual forma, se harán breves referencias –a modo de opinión personal– a las consideraciones que tuvimos oportunidad de plantear ante el Tribunal Constitucional en la audiencia pública citada para estos efectos, referentes al apartado relativo a la titularidad sindical (primer capítulo), en cuanto ello sea pertinente. Acto seguido, se analizarán los argumentos y decisiones contenidas en la sentencia del Tribunal Constitucional que resolvió el requerimiento. Finalmente, se comentará –concisamente– el contenido básico de las observaciones que la Presidenta de la República, doña Michelle Bachelet J., formuló en el veto presidencial supresivo al proyecto de ley, remitido a la Cámara de Diputados, con fecha 7 de mayo de 2016.

A consecuencia del mismo, el proyecto de ley sufrió ajustes que se adicionaron a las normas antes ya suprimidas por efecto de la sentencia del TC que, como se anticipó, acogió en parte el requerimiento de inconstitucionalidad. El resultado de tales incidentes en la tramitación legal de este proyecto es el objeto de este comentario.

¹ La ley que contiene la reforma laboral que se analiza en este trabajo se publicó en el D.O. del 8 de septiembre de 2016, bajo el número 20.940. Sin embargo, su entrada en vigencia está prevista para el 1 de abril de 2017, fecha posterior a la de la elaboración de este texto.

² Entre ellos es útil destacar que incrementó los criterios que califican a un acto discriminatorio en materia de empleo o alteran la igualdad de oportunidades, elevándolos ahora a 21 tipos de ellos (art. 2° CT, inciso cuarto reformado).

1. Antecedentes normativos

Nuestro país ha tenido permanente preocupación por establecer relaciones laborales más armónicas y equilibradas a través de sucesivas reformas legales. Estos cambios continuos a la legislación han provocado, por un lado, cierta incerteza jurídica en la contratación en el sector. Por otro, han introducido mejoras necesarias en las contraprestaciones que reciben los trabajadores por los servicios contratados, en consonancia con la evolución económico-social del país y constituye una de las características de la esencia del Derecho del Trabajo.

Merecen destacarse dos textos normativos de consideración aprobadas en el período del regreso de los gobiernos democráticos a nuestro país: las leyes N°s 19.069, de 1990 y 19.759 de 2001, ambas de numeroso articulado. Estos textos normativos modificaron sustancialmente la legislación anterior relativa al Derecho Colectivo, aprobada durante el régimen militar bajo la forma de Decretos Leyes, que en el ámbito laboral se conoció bajo el rótulo del “Plan Laboral”. El propósito de ambas reglamentaciones legales fue, en forma específica, el de fomentar y facilitar la formación de organizaciones sindicales y el incremento de los procesos de negociación colectiva.

Cabe tener presente que, con respecto al proceso de fomento de la constitución de entes sindicales, los preceptos vigentes en el Código del Trabajo anterior a la última reforma laboral introducida por la ley N° 20.940 de 2016, relativos a los quórum exigidos para constituir sindicatos en empresas de más de 50 trabajadores era de 25 trabajadores, que representen a lo menos al 10% de los trabajadores de la empresa y en aquellas de menos de 50 trabajadores autorizaba constituirlos con 8 de ellos. La nueva ley mantiene la primera norma indicada, pero agrega que la representatividad –en este último caso– debe ser a lo menos del 50%, lo que implica introducir una demanda mayor a la pretérita, lo cual no deja de llamarnos la atención, si bien entendemos el propósito de la nueva exigencia³.

Según los datos de la última encuesta realizada por la Dirección del Trabajo (año 2014), solo un 15,3% de los trabajadores se encuentran sindicalizados, esto es, un total de 985.770 que pertenecen

³ Artículo 227 del Código del Trabajo reformado.

a 11.162 sindicatos activos. El número de asalariados es cerca de 6.100.000 (cifras del INE Dic. 2015/Feb. 2016)⁴.

2. Tramitación parlamentaria del proyecto de ley

La nueva normativa se inició por Mensaje Presidencial N°1055-362, de fecha 29 de diciembre de 2014, con el cual el Ejecutivo remitió al Parlamento un proyecto de ley en cuyo Mensaje se establecía que su objeto era, principalmente, el de “modernizar las relaciones de trabajo” y “permitir el ejercicio pleno de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se encuentran las libertades sindicales con fines redistributivos”. Considera que la negociación colectiva es un instrumento clave para promover la no discriminación y la igualdad⁵.

Señala que “en nuestro país las relaciones laborales están caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, lo que implica –en cuanto a la negociación colectiva– múltiples trabas y dificultades para que se desarrolle de manera constructiva”. Además, apunta que “las normas que actualmente regulan la materia son extremadamente formales y rígidas, lo que se traduce en una baja participación sindical, alcanzando en el año 2013 un 8,1% de afiliación en su modalidad reglada y solo un 2% en su modalidad no reglada”.

En este contexto, subraya que “el objetivo general es desarrollar relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad”. El proyecto de ley constaba de cuatro artículos y seis disposiciones transitorias, los que modificaron, sustituyeron o derogaron 34 disposiciones de los libros I, II y III del CT vigente y la totalidad del libro IV, sumando un total de 145 artículos afectados. De lo anterior es posible observar que la iniciativa legal que comentamos centra su foco en el incremento de la actividad sindical y en la modificación del modelo de negociación colectiva existente en Chile, a fin de otorgar mayor protagonismo a las organizaciones sindicales.

Entre sus cimientos esenciales se establece que los sindicatos son los sujetos principales de la negociación colectiva, reconociendo a los grupos negociadores solo para aquellos casos de empresas en las que no existen aquellas organizaciones. Este punto significó los más agudos cuestionamientos desde los más diversos ámbitos.

⁴ ENCLA (2015) p. 182.

⁵ Boletín 9835-13.

A su vez, el proyecto amplía la obligación de informar que los empleadores deben a los trabajadores para el inicio del proceso y consagra el derecho a huelga, impidiendo en términos absolutos el reemplazo de trabajadores. Establece la obligación de los sindicatos en huelga de cumplir con los servicios mínimos acordados previamente con la empresa, y los obliga a constituir equipos de emergencia, cuando la falta de operación de la empresa pudiere causar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma, o cuando la huelga causa un grave daño al medio ambiente o a la salud. Por último, se introducen los conceptos de piso de la negociación, pactos sobre condiciones especiales de trabajo y horas de trabajo sindical⁶.

En las oportunidades pertinentes el Congreso escuchó a diversos actores sociales y grupos de interés, además de organizaciones sindicales y gremiales⁷. También se requirió informe a la Excma. Corte Suprema, la cual lo emitió con fecha 3 de febrero de 2015. Durante la tramitación parlamentaria se introdujeron un número significativo de indicaciones al texto original (más de 800), provenientes tanto de parlamentarios como del propio Ejecutivo. Asimismo, con fecha 23 de marzo de 2016, fue necesario constituir una comisión mixta de diputados y senadores para lograr consenso en importantes materias, que se estimaron fundamentales en el debate parlamentario.

Con fecha 7 de abril de 2016, luego de una larga y entrampada discusión, el Presidente de la Cámara de Diputados (por haber sido

⁶ El piso de la negociación se define, en el artículo 336 del Código reformado con el siguiente tenor: *“En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término de contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte del instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato”*.

⁷ Considerando el alto interés público de la normativa aprobada, por cuanto se trata de disposiciones referentes a materias esenciales del ámbito del trabajo, que se aplicarán a la totalidad de los trabajadores dependientes de nuestro país (lo cual significa a una fuerza laboral activa que en la actualidad reúne a más de 6 millones de habitantes) nos motivamos a manifestar ciertas cuestiones de inconstitucionalidad que, en nuestra opinión, adolecía el proyecto referido, en la Audiencia Pública concedida, llevada a cabo el día 25 de abril de 2016.

esta la Cámara de origen), remitió el proyecto de ley aprobado a la Presidenta de la República, para efectos de su promulgación y publicación, o bien, para que formule de observaciones, en su caso. Sin embargo, un grupo de parlamentarios presentó, con fecha 6 de abril de 2016, un requerimiento de inconstitucionalidad respecto de las normas que indican en su presentación, el que se resolvió por sentencia del TC de fecha 9 de mayo de 2016. Es este fallo es cual es objeto de este breve ensayo.

Solo para efectos de completar esta secuencia del trámite legal, debemos recordar que, con fecha 22 de abril de ese mismo año, la señora Presidenta de la República, evacuó las observaciones ante el TC respecto del requerimiento, instando por su rechazo y señalando que la totalidad de las disposiciones del proyecto de ley impugnadas de inconstitucionalidad se encontraban ajustadas a la Constitución Política de la República.

Finalmente, con fecha 7 de mayo de 2016, mediante oficio N° 053-364, la Presidenta de la República remitió a la Cámara de Diputados las observaciones al Proyecto de Ley aprobado por el Parlamento, en uso de la facultad que le confiere el inciso primero del artículo 73 de la C.P.R. en concordancia con la ley Orgánica del Congreso Nacional. (Veto presidencial.) En dicho documento sostiene que *“la sentencia del Tribunal Constitucional, al acoger el requerimiento de inconstitucionalidad en lo referido a la titularidad sindical, base fundamental para el necesario fortalecimiento de la organización de los trabajadores y, por tanto, no incluirse en sus disposiciones dicho principio básico, las restantes normas del proyecto relacionadas con dicho principio deben ser revisadas en aras de garantizar la eficacia de las mismas y de restablecer los equilibrios perdidos en el sistema de relaciones laborales y efectuar ajustes respecto de aquellas normas que no fueron objeto de reproche constitucional”*.

A base de dichas consideraciones, el veto suprime una serie de disposiciones, a saber: inciso cuarto del art. 303 (definición de negociación colectiva); arts. 376, 377 y 378 (pactos sobre condiciones especiales de trabajo) y la oración final del inciso primero del art. 341. (Impugnación de nómina, quórum y otras reclamaciones.) Asimismo, se suprimen los artículos séptimo, octavo y décimo transitorios.

Observamos, de la revisión de las disposiciones suprimidas por el veto presidencial, que ellas reconocen la exclusiva titularidad sindical para concordar los pactos de condiciones de trabajo con la empresa, por lo que el argumento para eliminarlos nos resulta in-

comprensible, de acuerdo al declarado principio básico perseguido por el Ejecutivo, cual es el empoderamiento sindical.

Por efecto del fallo del TC y del veto supresivo presidencial, se excluyeron un número considerable de normas del proyecto original aprobado por la Comisión Mixta, cuya derogación ha provocado serios problemas de interpretación de la ley publicada bajo el número 20.940. En este sentido, es dable advertir que una gran parte de las disposiciones que en el proyecto de ley se referían a la participación de grupos negociadores ha sido suprimida, sin perjuicio de subsistir algunas de ellas, lo que ha contribuido a la generación de conflictos de interpretación en relación con el derecho a la negociación colectiva de los grupos coligados y a la vía o procedimiento para realizarla, problema al que nos referiremos más adelante⁸⁻⁹.

II. ARGUMENTOS ESGRIMIDOS POR LOS REQUIRENTES DE INCONSTITUCIONALIDAD ANTE EL TC

1. El requerimiento de inconstitucionalidad

Varias de las disposiciones del proyecto de ley fueron objeto de un requerimiento de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, conforme lo dispone el artículo 93 inciso primero N° 3° de la Constitución Política, el que fue presentado con fecha 6 de abril de 2016, por un grupo de senadores y diputados. Por lo anterior, el curso del trámite legislativo se detuvo a la espera del pronunciamiento de la Justicia constitucional.

Como es sabido, el artículo 44 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional contempla la posibilidad de que el tribunal escuche a organismos interesados, decisión que, en este caso, se tradujo en la resolución de 19 de abril de 2016. Dicho dictamen determinó oír, en esta causa, a todas las instituciones representativas

⁸ Entre estas eliminaciones encontramos, por ejemplo, aquella que autorizaba la negociación a los grupos negociadores en las empresas en que no hay sindicato. (Art. 303 inciso quinto del proyecto, aprobado por la Comisión Mixta el 5 de abril de 2016).

⁹ Dictamen N° 1163/29 de 13 de marzo de 2017. Atiende consulta sobre grupos negociadores.

de los intereses involucrados, ocasión en la que formulamos ciertas reflexiones ante esa alta magistratura¹⁰.

A continuación se analizan los argumentos esenciales del requerimiento. Una mirada global del contenido del documento nos permite visualizar cuatro grupos de objeciones, a saber: el primer capítulo trata de la titularidad para ejercer el derecho a la negociación colectiva. Se impugnan los siguientes artículos: arts. 303, inciso 1º; 3º y 5º; 315; 321, incisos 2º, 3º y 4º; 328 y 6º inciso 3º. Se fundamenta la objeción de inconstitucionalidad en la infracción de los artículos 1º, 19 n° 2, n°15, n°16 inciso 5º y 6º, n°19 y n° 26 de la CPR.

La segunda objeción constitucional, que trata el capítulo II del requerimiento, se refiere a la regulación de la extensión de beneficios y a la práctica desleal asociada a ella. Los artículos denunciados son el art. 323 inciso 1º, 2º y 3º y 289 letra h) y 322 n°4. En este capítulo, además de las referencias a las normas constitucionales que fundamentan la petición de inconstitucionalidad indicadas en el capítulo primero, se argumenta la vulneración a los arts. 19 n° 24 y n° 21 de la CPR.

La tercera objeción constitucional, tratada en el capítulo III, se refiere al derecho de las organizaciones sindicales a solicitar información sobre la remuneración de los trabajadores. Allí se señala que los arts. 317 inciso 2º letra a), y los incisos 3º y 4º del Proyecto de Ley son inconstitucionales por ser contrarios al art. 19 n° 4 de la CPR. Asimismo, se impugna el artículo 318 del Proyecto, el que admite que los sindicatos, una vez al año, puedan solicitar a las grandes y medianas empresas información acerca de las remuneraciones asignadas a trabajadores no sindicalizados de la misma y la obligación de la empresa de proveer esa información.

Finalmente, la cuarta objeción constitucional, que se contiene en el capítulo IV del requerimiento, se refiere a la obligatoriedad de la negociación colectiva con sindicatos interempresa. Se argumenta que la extensión obligatoria de la negociación colectiva fuera de la empresa, que plasma el artículo 365 del Proyecto, es contraria al

¹⁰ Se inscribieron 47 organizaciones sociales que plantearon sus alegaciones respecto del conflicto constitucional sometido a su decisión. El listado se puede consultar en STC, rol 3016-16. pp. 38-42.

art. 19 n° 2, n° 16 inciso 5°, n° 22 y n° 21 inciso 1° de la Carta Fundamental.

III. OBSERVACIONES DEL EJECUTIVO AL REQUERIMIENTO DE INCONSTITUCIONALIDAD¹¹

En su traslado de fondo, la Jefa de Estado señala que *“la totalidad de la normativa impugnada se encuentra plenamente ajustada a la Constitución Política, por lo que solicita se rechace la presentación que a este respecto formulan los Senadores y Diputados requirentes”*.

La señora Presidenta de la República expone que *“la titularidad sindical es un principio constitucional desde el cual emanan tres derechos fundamentales: sindicarse; negociar colectivamente; y huelga, constituyendo estos el núcleo de la libertad sindical. Así, el Texto Fundamental, en el artículo 19, numeral 19°, incisos primero, quinto y sexto, establecería, argumenta, una indiscutible dimensión colectiva de esta libertad sindical, cuestión que resulta ineludible en el momento en que se efectúa un ejercicio hermenéutico en materia de derechos fundamentales. Junto con enunciar que el constituyente ha instituido diversos derechos de naturaleza colectiva, explica que no solo puede hablarse a este respecto de una relación del individuo con el Estado, sino que, también, un aspecto colectivo, el que en estas materias se vincula con el derecho a negociar colectivamente y a ejercer la huelga. Solo de esta forma es posible integrar el artículo 19, en sus numerales 16° y 19°, conforme a una interpretación armónica, dinámica y abierta, en que los principios consagrados por la Constitución Política puedan ser desarrollados más allá de lo previsto por sus redactores originales”*.

Unido a lo anterior, la Primera Mandataria comenta que *“los Tratados Internacionales sobre esta materia apuntan al fomento y protección de los sindicatos, cuyo corpus iuris puede encontrarse principalmente en el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en los Convenios Ms 87 y 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo. Esta profusa legislación fluye como obligatoria para el Estado chileno, a efectos de que este adopte las medidas necesarias para el logro del referido fin, cuestión armónica con*

¹¹ Por razones de espacio, se transcriben las observaciones del Ejecutivo solo relacionadas con el primer capítulo del requerimiento, esto es la titularidad sindical.

la debida protección de los grupos intermedios y la exigencia basal de una sociedad democrática”.

Entrando en el fondo del capítulo primero la señora Presidenta de la República sostiene que “*no existe fundamento constitucional alguno para equiparar a los sindicatos con las reuniones de trabajadores, como son los denominados grupos negociadores, siendo los sindicatos, en el ámbito laboral, los grupos más valiosos como agrupaciones de trabajadores, capaces de canalizar su voluntad, cuestión reconocida expresamente en la Constitución Política. Por lo anterior, las normas impugnadas, lejos de apartarse del Texto Fundamental, vienen a reflejar fielmente la concepción de lo que es la libertad sindical, expresa la Jefa de Estado, reconociendo a los trabajadores organizados en forma permanente, sindicalizados, como los titulares principales por naturaleza, lógica, funcionalidad y representación del derecho a negociar colectivamente”.*

Por último, sostiene la señora Presidenta de la República, “*la Constitución no prohíbe al legislador establecer diferencias razonables, estando solo vedadas las discriminaciones arbitrarias. Por ello, teniendo claro que los sindicatos y los grupos negociadores son estructuras objetivamente distintas, se hace necesario entregarles un tratamiento diferenciado, cuestión que incluso la legislación hoy vigente efectúa, por una cuestión que es del todo clara, arguye la Jefa de Estado: una de sus principales diferencias consiste en que los grupos negociadores dejan desamparados a los trabajadores una vez que se alcanza el acuerdo en la negociación colectiva, ya que en ese momento se extingue el grupo sin posibilidad de fiscalizar el cumplimiento del instrumento colectivo alcanzado”.*

Concluye sosteniendo que la “*doctrina y jurisprudencia son contestes en señalar que la coexistencia de los grupos negociadores con los sindicatos es una práctica antisindical que debe ser proscrita, dada la diferencia de poder entre unos y otros, en desmedro de los trabajadores, finalmente, con un pobre nivel negociador”.*

IV. ANÁLISIS DE LAS CONSIDERACIONES Y DECISIONES DEL FALLO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

A continuación se revisan los principales considerandos que conducen a las decisiones pertinentes que se contienen en la sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 9 de mayo de 2016. Este fa-

llo se extiende por un total de 325 páginas en las que se contienen desarrolladas argumentaciones respecto de las determinaciones que adopta así como de los votos de minoría.

La Magistratura Constitucional antes de decidir el tema, se formula las siguientes interrogantes: (1) ¿Puede prohibírsele a un trabajador agruparse y negociar colectivamente bajo alguna asociación *distinta al sindicato*? Y (2) *No existiendo en la empresa organización sindical alguna, ¿pueden los trabajadores organizados bajo una forma asociativa distinta unirse para el solo efecto de negociar con su empleador bajo reglas desmejoradas en un grado tal que, por ejemplo, no contemplen ni el derecho de huelga ni el beneficio de fueros?*

1. Análisis de la doctrina contenida en el fallo en lo relativo a la titularidad sindical del derecho a negociar colectivamente. (Primer Capítulo del Requerimiento)

Como se adelantó, iniciaremos nuestro análisis en la parte en que el fallo se pronuncia y resuelve respecto de la radicación legal exclusiva de la titularidad del derecho a la negociación colectiva en las organizaciones sindicales, impidiendo que los grupos negociadores sean sujetos titulares de este derecho (*en aquellas empresas en que existan sindicatos*) reglas que, como se expuso en acápite anteriores, fueron objeto del primero de los cuatro capítulos del requerimiento de inconstitucionalidad interpuesto por los parlamentarios.

Por constituir este tema el más relevante, a nuestro juicio, la extensión del análisis de este capítulo será mayor que aquellos que le siguen.

Este primer capítulo de impugnación (titularidad sindical), está referido al artículo 1º, numeral 4º, del proyecto de ley, que reemplaza el inciso tercero del art. 6º del Código del Trabajo¹². También objeta el art. 1º, numeral 37, del Proyecto de Ley, que sustituyó el libro IV del CT., en lo que respecta a la modificación a los artículos 303, inciso primero, tercero y quinto; 315; 321, incisos segundo, tercero y cuarto; y 328, todos del proyecto de ley, que en forma indirecta apuntaban al

¹² El inciso 3º del artículo 6º del CT anterior a la Reforma de la ley 20.940, establece que: “Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con uno y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”.

fortalecimiento de los sindicatos, al concederles ciertas prerrogativas exclusivas respecto de la negociación colectiva¹³.

El TC acogió en su totalidad la impugnación de las normas enunciadas en este capítulo.

En el considerando decimocuarto la sentencia del TC declara que el Proyecto de ley contempla modificaciones sustanciales de carácter estructural, reflejado desde el inicio, con la redefinición misma de lo que ha de entenderse como negociación colectiva, por cuanto en su definición se innova –respecto de la regulación existente– al excluirse el término “trabajadores que se unen para tal efecto”, con lo cual este tipo de negociación grupal con el empleador se reduce a uno que solo puede ejercerse por organizaciones sindicales. Esta idea, continúa señalando el Tribunal, se refuerza en las modificaciones que se incorporan a los arts. 303 y 315 del proyecto, por cuanto estas normas disponen que en todas aquellas empresas en que exista una organización sindical con derecho a negociar, el trabajador no podrá agruparse para negociar colectivamente. Solo en el evento que no existiese un sindicato, los trabajadores podrán unirse para el solo efecto de negociar con su empleador, pero en tal caso (como lo confirma el art. 312) deberán hacerlo a través del procedimiento semirreglado (el cual no contempla ni huelga ni fueros)¹⁴.

Por estas argumentaciones, el Tribunal acoge el requerimiento respecto de las normas contenidas en los artículos n° 6, inciso 3°, artículo n° 303 incisos 1°, 3° y 5°, art. n° 315, artículo n° 321 y artículo n° 328 del proyecto de ley ya que vulneran, en opinión del TC, al menos, las siguientes garantías constitucionales: el art. 19, n° 16, inciso quinto (“la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores”); el art. 19 n°15, inciso primero (“el derecho a asociarse sin permiso previo”), el art.

¹³ Dado que el TC acogió la inconstitucionalidad de los preceptos antes citados, todos ellos fueron suprimidos del texto legal que en definitiva se publicó como ley de la República (además de otros que posteriormente vetó la Presidenta). Lo anterior provoca varios problemas en la interpretación de la ley N°20.940, por los serios vacíos que se producen, los que no han sido –hasta ahora– solucionados por la vía legislativa. Sin perjuicio de ello, la Dirección del Trabajo ha emitido más de una decena de dictámenes que han pretendido dar una solución a este dilema. Al respecto se puede consultar: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-channel.html>

¹⁴ Estos artículos, referidos a la negociación semirreglada fueron posteriormente suprimidos por el veto presidencial, el cual se describe, en sus partes esenciales, más adelante.

19 n° 19, inciso segundo (“la afiliación sindical será siempre voluntaria”).

En conexión con las normas precedentes, se vulneran también el art. 19 n° 26 (no afectar los derechos en su esencia) y finalmente el art. 19 n° 2, inciso segundo (“Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”). En otras palabras, los principios constitucionales vulnerados son: a.- la libertad de asociación; b.- el derecho a la libertad sindical; c.- el derecho a la libertad de trabajo y a la negociación colectiva; d.- el derecho a la igualdad ante la ley, y e.- la supra garantía del número 26 del artículo 19 la C.P.R., también denominada la “garantía de la esencia” de los derechos fundamentales.

Del análisis de la resolución del TC es posible observar que el pilar que sustenta la argumentación anterior es el reconocimiento de que los derechos fundamentales emanan siempre de la naturaleza humana, lo que implica que su titularidad es reconocida a toda persona, según lo prescribe el artículo 19 y 5° inciso segundo de la C.P.R.

Asimismo, debe tenerse presente que el asociacionismo surge, históricamente, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo individuales de los trabajadores asalariados a través de la acción colectiva, que asegure el equilibrio de las partes contratantes. En este sentido, el principio básico que anima el nacimiento histórico del sindicalismo no es otro que el de “compensar con la organización y la fuerza del número la debilidad del trabajador que solo posee fuerza/trabajo, frente al poder económico que detenta los medios de producción, permitiendo de este modo transponer las relaciones de trabajo del plano individual al colectivo donde se reconstruye el equilibrio de fuerzas¹⁵”.

Si bien hoy la autonomía colectiva se ha convertido en objeto mismo de la regulación por parte del Estado, constituye una parte muy importante del Derecho del Trabajo y posee identidad propia y específica, su función primordial sigue siendo la normativa. Pero, además, las relaciones colectivas laborales poseen una especificidad en la medida en que responden a intereses distintos de los de las relaciones individuales de trabajo, cual es el “interés colectivo¹⁶”.

¹⁵ SALA FRANCO (1992) p. 14.

¹⁶ SALA FRANCO (1992) p. 15.

En seguida analizaremos en forma específica cada una de las garantías conculcadas por los artículos denunciados en este primer capítulo del requerimiento, según lo ha establecido el TC, en el siguiente orden: argumentos de los requirentes, razones contenidas en la sentencia y breves comentarios nuestros. Igual metodología de exposición se utilizará en el análisis de los tres otros capítulos del requerimiento y de las decisiones de la justicia constitucional recaída en ellos, que se exponen más adelante en este texto.

A. Libertad de Asociación: art. 19 N° 15°, inciso primero y tercero C.P.R.

Como se adelantó en párrafos anteriores, los argumentos del requerimiento de inconstitucionalidad respecto de este tema se pueden resumir en las siguientes ideas. Ni el gobierno ni la mayoría política pueden impulsar una concepción de la negociación colectiva que viole los derechos que la Constitución le atribuye a los trabajadores, cualesquiera que sean los motivos que la impulsa; ya sea, como en el caso, imponiendo una forma de organización sindical y obligando a sus integrantes a afiliarse o permanecer en él o creando las condiciones adversas que hagan unívoca la decisión de ingresar a estas organizaciones. La consagración constitucional del derecho de los trabajadores a la negociación colectiva es justamente uno de los sentidos que tiene una expresión de la libertad que se le reconoce en el trabajo a las personas para configurar sus planes, adscribir a organizaciones “que los representen”, salirse de ellas dependiendo de los fines que procuren alcanzar, etc¹⁷.

En otra de sus partes, el requerimiento indica que “el proyecto coacciona a los trabajadores para ingresar a un sindicato, les coacciona para mantenerse dentro de él o por último, les coacciona para formar uno. Todo lo cual transgrede los derechos constitucionales reseñados”¹⁸.

El pronunciamiento del T.C. con respecto a la infracción a esta garantía sostiene, en lo fundamental, que “la inconstitucionalidad de las disposiciones del Proyecto que se impugnan se sustenta tanto en un análisis autónomo del artículo 19 N°16, inciso quinto, como en uno más global e integrado con los derechos y libertades consagrados en el

¹⁷ Requerimiento de inconstitucionalidad, pág. 9.

¹⁸ Requerimiento de inconstitucionalidad, pág. 11.

artículo 19, n° 15° y 19, lo cual refuerza aún más la conclusión a la que llega este Tribunal¹⁹. En efecto, tal como se explicará, se está en presencia de una afectación constitucional múltiple de derechos constitucionales, lo que no es inocuo para la evaluación de la tolerabilidad constitucional de la intervención legislativa. En el considerando 26° el fallo sostiene que el Proyecto de ley infringe la esencia del derecho a asociarse sin permiso previo que la Constitución asegura a todas las personas (en este caso a los trabajadores) en el artículo 19, n° 15° de la Constitución²⁰. Asimismo, el TC establece que “esta Magistratura sostiene, en una interpretación expansiva de los derechos y libertades, que el reconocimiento expreso del derecho de sindicarse voluntariamente tiene un sentido de libertad y no de restricción²¹”.

En el considerando 29 dispone que “para este Tribunal, la agrupación voluntaria de trabajadores que se conforma para efectos de una negociación colectiva es reflejo del derecho de asociación”.

De las reflexiones anteriores puede desprenderse que el TC estima que las disposiciones del art. 6° inciso 3°, del art. 303 inciso 1°, 3° y 5°, del art. 315, del art. 321 inciso 2°, 3°, 4°, y del art. 328 del proyecto, que radican en forma exclusiva en los sindicatos el derecho a la negociación colectiva, tanto al definir legalmente el proceso de Negociación Colectiva, al establecer la exclusividad de la titularidad sindical como al privar de este derecho a los grupos de trabajadores y restringir su derecho solo a negociar por la vía semi-reglada, conducente al instrumento colectivo denominado acuerdo colectivo, transgreden la disposición constitucional que establece que “nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación” (art. 19 N°15 CPR).

Lo anterior por cuanto condiciona el ejercicio de la negociación colectiva reglada, que es aquella que otorga los beneficios del fuero y de la huelga, a la obligada pertenencia a una asociación, en este caso, el sindicato, lo cual vulnera expresamente el art. 19 N° 15 inciso 3° de la CPR.

En opinión nuestra, en la práctica, al obligar a los trabajadores a pertenecer a una determinada asociación para ejercer el derecho a

¹⁹ Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 25°, p. 60.

²⁰ Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 27°, p. 60

²¹ Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 28°, p. 60.

la negociación colectiva, en aquellas empresas en que exista dicha entidad gremial, la norma denunciada efectivamente transgrede la garantía constitucional referida. La titularidad de derechos fundamentales de las personas jurídicas es una cuestión discutida (en este caso el sindicato), pero puede sostenerse que el reconocimiento de la titularidad de derechos fundamentales a las personas jurídicas tiene un carácter excepcional y requiere de una justificación particular²². Así puede afirmarse que el actuar de las personas jurídicas de derecho privado son proyecciones del actuar de los individuos, bajo formas complejas puestas a su disposición por el ordenamiento jurídico, pero, y en todo caso, como instrumento para el desarrollo de sus propios fines.

En conclusión, es importante reiterar que la estructura de la regulación ius fundamental en nuestra Carta no permite predicar la aplicación irrestricta del artículo 19 a las personas jurídicas²³.

B. Libertad Sindical: artículo 19 N° 19, inciso segundo, de la C.P.R.

Los argumentos del requerimiento de inconstitucionalidad, respecto de este principio se pueden resumir en las siguientes ideas: “estos derechos cristalizan y fundan un orden social y político que reconoce la pluralidad de fines, expectativas, intereses, valores, etc. de las personas no solo descriptivamente sino que valorativamente, para lo cual la libertad de formar asociaciones con otras personas para alcanzarlos y a no ser obligado a pertenecer a ellas, es central. Ambas disposiciones son además una manifestación y expresión del derecho a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional (artículo 1° inciso 5° C.P.R.) y de la protección constitucional a los cuerpos intermedios (art. 1° inciso 3° C.P.R.); artículos que configuran una rica y variada sociedad plural, libre, democrática y constitucional, respetuosa de la dignidad de las personas”²⁴.

La sentencia del TC sostuvo que “la libertad sindical debe concebirse como el ejercicio de un derecho individual (y voluntario) para crear un sindicato, el cual, a su vez, como colectivo, goza del

²² ALDUNATE (2008) p.156.

²³ ALDUNATE (2008) p.158.

²⁴ Requerimiento de inconstitucionalidad, pág. 8.

derecho a desarrollarse, respetando siempre el derecho (también individual y voluntario) de quienes lo conforman²⁵". Agrega que, "el margen de libertad que tiene un trabajador para no afiliarse a una organización sindical se comprime en exceso, desnaturalizando un derecho constitucional consignado de manera muy específica y categórica. En consecuencia, las disposiciones impugnadas violan el art. 19, n° 19° inciso segundo de la Constitución"²⁶.

Concluyen los sentenciadores que, "así como se reconoce ampliamente que el derecho a sindicarse es una expresión particularizada del derecho de asociación de las personas, en este caso, de los trabajadores, no resulta en absoluto extraño que, junto con estimarse infringido dicho derecho de asociación (artículo 19, N° 15°) se constate también una violación del derecho a sindicarse (Artículo 19, N° 19°)²⁷.

En su concepto doctrinario, la libertad sindical se define como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicato, sindicarse o no, así como también la potestad de asociación sindical, ya para autoorganizarse o actuar con independencia²⁸.

En nuestra opinión, siguiendo de cerca al profesor español, Tomás Sala Franco, estimamos que "la libertad sindical es un concepto ambivalente. La libertad sindical se predica tanto de los trabajadores individualmente considerados, como de los sindicatos ya constituidos. En el primer caso se habla de libertad sindical individual y en el segundo de libertad sindical colectiva, o de autonomía sindical²⁹".

Por su parte, el profesor de Derecho del Trabajo francés, Jean Claude Javillier, se refiere a la libertad sindical en los siguientes términos: "Ella constituye un elemento indispensable de todo sistema de relaciones profesionales entre empleadores y asalariados, y también de toda democracia política. Su estudio debe ser pues minucioso y sus diferentes elementos, individual (de adherir) y colectivo (de agruparse); positivo (ser miembro) y negativo (de no serlo) merecen

²⁵ Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 34, pág. 64.

²⁶ Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 37, pág. 66.

²⁷ Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 37, párrafo segundo, pág. 66.

²⁸ SANTOS AZUELA (1987).

²⁹ SALA FRANCO (1989).

una larga reflexión con el objeto de que sean articulados de la manera más pertinente³⁰.

Ahora bien, creemos nosotros que si la libertad sindical se entiende como un derecho subjetivo, no bastará con que un ordenamiento jurídico la establezca sino que además será necesario protegerla contra quienes traten de no respetarla, es decir, habrá que asegurar su efectividad. La experiencia demuestra que los sujetos potencialmente atentadores del derecho a la libertad sindical individual son el Estado, los empresarios u organizaciones empresariales y los propios sindicatos.

Como se advierte, la disposición del art. 303 inciso 1º y 5º afecta directamente el derecho de asociación en la vertiente laboral, cual es la libertad sindical, en su expresión individual o sustantiva, que compromete los derechos de libertad de afiliación, de desafiliación y no afiliación. (art. 19 N° 19 inc. 1º de la CPR). En la referida norma, la Carta Magna establece que la afiliación sindical será siempre voluntaria, norma que, claramente, se vulnera en el proyecto, por las razones ya expuestas.

La manifestación individual de la libertad sindical es tan relevante como la manifestación colectiva, (art. 19 N° 19 inc. 2º y 3º de la CPR) puesto que emana de la libertad del hombre para decidir con dignidad su pertenencia a un determinado grupo gremial y otorga legitimidad al cauce colectivo de tal garantía, cuales son la autonomía, la autarquía y la libertad federativa y confederativa.

Ello está también refrendado en el artículo 2º del convenio 87 de la OIT, de 1948, norma que forma parte de nuestro ordenamiento constitucional desde el año 1999, al ratificarse y promulgarse dicho convenio, junto con el n° 98 de 1949, sobre “Aplicación de los Principios del derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”.

En otro orden de ideas, es dable advertir que la ley laboral exige bajos quórums de trabajadores para constituir sindicatos, tanto en la mediana y gran empresa como en la pequeña y microempresa, lo cual es positivo. Sin embargo, esta circunstancia se transforma en un atentado a la libertad sindical en cuanto se atribuye la facultad excluyente de negociar a este sindicato, aun cuando esté conformado por un pequeño número de trabajadores, lo cual privará al resto de negociar por grupos coaligados y los forzará a afiliarse al sindica-

³⁰ JAVILLIER (1996).

to, consignando el monopolio de este derecho y la consiguiente vulneración de la garantía de la libertad sindical desde la perspectiva de su cauce individual.

C. El Derecho a la Negociación Colectiva: art. 19 N° 16, inciso 5°

Los argumentos del requerimiento de inconstitucionalidad, respecto de este tema se pueden resumir en las siguientes ideas. Primero, la CPR estableció una titularidad genérica para la mayoría de los derechos consagrados en el encabezado del art. 19. En gran parte de esos derechos, el titular es “la persona”. Segundo, la CPR atribuyó una titularidad específica para la negociación colectiva, atribuyéndosela expresamente a “los trabajadores”. Tercero, el intérprete no puede darle un sentido diverso a la voz “trabajadores”, en el sentido de que ella se pueda confundir con la voz “organizaciones sindicales”, pues la Constitución no confundió ambas titularidades. En efecto, cuando quiso hacer titulares a los trabajadores lo hizo expresamente (art. 19 n°16 inciso 5°) y cuando quiso atribuir titularidad a las “organizaciones sindicales” también lo hizo expresamente (art. 19 n°19 inciso 2°). De esta forma, para el constituyente no es lo mismo decir “trabajadores” que “organizaciones sindicales”³¹.

El fallo del TC, en sus considerandos 19° al 24° se exploya latamente, argumentando de qué modo entiende vulnerada la garantía del derecho a la negociación colectiva, en su titularidad. Señala que “se trata de un derecho fundamental cuya activación o determinación originaria para ejercerlo o no, reside en los trabajadores individualmente considerados. Dicho de otra manera, se garantiza el derecho de cada trabajador de manifestarse de forma grupal para la consecución de un interés colectivo consistente en negociar con su empleador condiciones de trabajo, entre ellas la más importante, la retribución de su trabajo”³².

Continúa señalando el tribunal que “cabe tener presente que los efectos de un instrumento colectivo recaen, fundamentalmente, y de manera directa, en los trabajadores individualmente considerados. Esta circunstancia está en armonía con la consideración de que

³¹ Requerimiento de inconstitucionalidad, p. 7.

³² Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 19, p. 56.

la titularidad del derecho a negociar colectivamente recae, como se señaló, en todos y cada uno de los trabajadores. El proyecto implica una intervención legislativa extrema que afecta la esencia del derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, a través de grupos negociadores no sindicalizados. En efecto, el Proyecto cambia el foco de la negociación. En vez de colocar el acento en quienes tienen el derecho de acuerdo a la norma constitucional ya citada, lo ponen en las organizaciones sindicales”³³.

Termina subrayando que “el legislador está imponiendo a los trabajadores agrupados espontáneamente una condición ajena a su voluntad y de la cual depende el ejercicio del derecho a negociar colectivamente: la existencia de un sindicato de empresa. En conclusión, se está en presencia de una intervención legislativa que bajo la apariencia de establecer una “*modalidad*” del derecho constitucional de los trabajadores impone condiciones o requisitos que impiden su libre ejercicio (artículo 19, n° 26°).

En opinión nuestra, y en consonancia con la disposición constitucional, (art. 19 n° 16, inciso 5°) los titulares del derecho a negociar colectivamente son los “trabajadores”. No obstante, el proyecto la radicaba en el sindicato, esto es, en la organización ya constituida, lo que significa violentar claramente el texto constitucional, por las razones anotadas en el párrafo anterior, argumentos a los cuales me remito.

Creemos que la STC está en lo correcto puesto que resulta constitucionalmente inaceptable el concepto contenido en el art. 303 inciso 1°, 3° y 5°, así como los art. 311 y art. 314 del proyecto de ley, que desconocen la titularidad que de esta garantía dispone la CPR, cuales son “todos los trabajadores” (Titularidad universal dentro de la categoría de trabajadores).

d. Grave vulneración del Derecho Fundamental de Igualdad ante la Ley. (n° 2 del art. 19 C.P.R.)

Las normas impugnadas (art. n° 6, inciso 3°, art. n°303, incisos 1°, 3° y 5°, art. 311, art. 314, art. n° 315, art. n° 321 y art. n° 328) introducen una discriminación arbitraria, que distingue la posibilidad de ejercer la garantía constitucional de la negociación colectiva solo a un determinado tipo de grupo laboral (el sindicato), privando de

³³ Tribunal Constitucional.(2016) Rol 3016, considerando 20, p. 56.

ese derecho a cualquier otro grupo de trabajadores, y específicamente a aquellos coligados circunstancial o transitoriamente para efectos laborales (no sindicalizados), en aquellas empresas en que existe un sindicato constituido.

De acuerdo a lo que nos indica hoy la realidad del país, argumentan los requirentes, no es esta la gran mayoría. Por lo tanto, en la mayor parte de las empresas, los trabajadores deberán realizar la negociación colectiva por la vía “semirreglada” que conduce a un “acuerdo de grupo negociador”. Esta vía semirreglada no otorga los resguardos del fuero y de la huelga durante el proceso de la negociación, por lo que los trabajadores se verán exigidos por la norma legal a constituir un sindicato, que si goza de todas las garantías.

Si la finalidad de la nueva ley es *“el ejercicio pleno de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se encuentran las libertades sindicales, con fines redistributivos”* y la consecución de mejores condiciones de trabajo y empleo a través del fortalecimiento de la negociación colectiva, *“con el objeto de modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes”*³⁴ la distinción que realizan las normas entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, el sindicato y los grupos negociadores, infringen la garantía de la igualdad ante la ley, porque no es razonable sostener que solo las entidades sindicales o los trabajadores sindicalizados pueden lograr dicho objetivo y no los grupos negociadores. La realidad chilena nos indica que una gran cantidad de trabajadores no sindicalizados han negociado colectivamente, tanto por la vía reglada como la no reglada, logrando beneficios laborales de relevancia.

El Mensaje presidencial estableció que *“la existencia y respeto de los derechos colectivos de los trabajadores permite una regulación institucional de las tensiones y conflictos que, naturalmente, se presentan en el ámbito laboral, encauzando su solución conforme a las reglas del derecho y con pleno reconocimiento de los derechos fundamentales de todas las partes”*³⁵.

Por su parte, el fallo del TC argumentó, en relación con la conculcación de esta garantía, en los considerandos 38 al 45, en síntesis, que *“cabe concluir que no es razonable, ni menos indispensable, la*

³⁴ Mensaje presidencial, 29 de diciembre de 2014.

³⁵ Mensaje presidencial, 29 de diciembre de 2014.

utilización de criterios de diferenciación que, en sí mismo, transgredan derechos constitucionales o que, en cualquier caso, sean extremadamente gravosos, especialmente teniendo en consideración el objetivo buscado. En efecto, la coexistencia de sindicatos y grupos negociadores no constituye, en sí misma, un menoscabo a la actividad sindical. No permitirle, en cambio, constituye una medida extremadamente perjudicial para los grupos negociadores. Lo mismo ocurre con la denegación del derecho a huelga de los trabajadores no sindicalizados con ocasión de una negociación colectiva, cuando ello es posible”³⁶.

Nosotros creemos que la igualdad ante la ley debe ser entendida como la exigencia de un trato igual para quienes están en idénticas condiciones, y uno distinto para quienes están en diversas posiciones. Resulta legítimo al legislador establecer diferencias de trato, siempre que ellas no sean arbitrarias, para lo cual deben cumplir a lo menos con la exigencia o cartabón de la racionalidad. Para lo anterior, será necesario identificar, la finalidad declarada por el legislador al crear la norma, la diferencia concreta de trato que establece y el criterio de diferenciación, vale decir, por qué el Estado beneficia, en el caso concreto analizado, al sindicato y le otorga el derecho a negociar colectivamente y lo limita respecto de los individuos que constituyen un grupo negociador. Ocurrido esto, podremos concluir que no existe en el caso de las normas denunciadas de este proyecto de ley, la debida racionalidad entre estos tres elementos³⁷.

De conformidad a las nuevas normas, la diferencia de trato es evidente: los grupos negociadores solo pueden negociar por la vía “semirreglada” y suscribir un instrumento colectivo que el proyecto denomina como “acuerdo de grupo negociador”, respecto del que no queda claro en el proyecto cuál es su valor jurídico y procesal, en caso de incumplimiento del empleador de las normas allí pactadas³⁸.

Es también indudable –en este caso– que la relación que existe entre las finalidades de la diferencia establecida por el legislador, y los criterios o factores de diferenciación que ha elegido no son razonables, puesto que se centran solo en la pertenencia o no a una entidad

³⁶ Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 45, p. 71.

³⁷ Tribunal Constitucional (2016) Rol 2935-15, p. 87.

³⁸ Estas normas fueron eliminadas del texto de la ley por efecto de la sentencia del Tribunal Constitucional que se analiza.

sindical, excluyendo a un porcentaje muy relevante de trabajadores, contradiciendo el objetivo de ampliar el ámbito de la negociación colectiva. No resulta entendible, que si la finalidad declarada de la ley es mejorar las condiciones de remuneraciones y de empleo, se escoja para ello un medio o factor de distinción que tiene por objeto excluir aproximadamente al 85% de los sujetos que se pretende beneficiar. Como es evidente, dicha elección no satisface la exigencia de racionalidad mínima y convierte a la diferencia establecida por el legislador en arbitraria³⁹.

Debe recordarse que en nuestro ordenamiento jurídico, la igualdad de trato es un mandato constitucional que constituye la regla general, y por tanto, todo trato desigual debe justificarse debidamente, esto es, se requiere de elementos objetivos de juicio capaces de satisfacer la exigencia de racionalidad que excluye la arbitrariedad.

Por lo antes expuesto, sostenemos que las disposiciones denunciadas afectan, sin duda, la garantía del art. 19 N° 2, la igualdad ante la ley, concretado en la legislación laboral en el art. 2° del C. T. (norma que también se modifica en este proyecto) el cual, expresamente prohíbe la discriminación por sindicación. En el presente caso estamos ante una ley que establece diferencias arbitrarias, situación que la STC recoge en este apartado.

E. Garantía de la esencia de las garantías: n° 26 del art. 19 C.P.R.

La sentencia del TC, en su considerando 15°, al argumentar las razones generales por las que acoge el requerimiento respecto de las disposiciones impugnadas sostiene que ellas vulneran, además de las garantías específicas ya desarrolladas en este trabajo, aquella del art. 19, n° 26, por cuanto los afecta a todos ellos en su esencia.

Asimismo, al realizar el análisis de cada una de las garantías específicas que entiende vulneradas, se exploya acerca de la forma en que los preceptos denunciados infringen la esencia de estas⁴⁰.

Una síntesis de lo resuelto acoger por el Tribunal nos permite advertir que este considera que *“para la resolución de la cuestión de*

³⁹ Tribunal Constitucional (2015) Rol 2935, p. 90.

⁴⁰ Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 24, p. 59.

constitucionalidad planteada, no es pertinente examinar el grado de coherencia o consistencia que puedan llegar a tener los miembros de los órganos colegisladores. El análisis de este Tribunal debe enfocarse en el control de constitucionalidad de las normas requeridas (c. 63, p. 85).

Nuestra opinión al respecto es que las normas indicadas forzarán a los trabajadores no sindicalizados a incorporarse a un sindicato o a constituir una organización sindical como requisito para ejercer derechos fundamentales de carácter laboral, como son los de la contratación colectiva y la libertad de contratación, afectando, de este modo, el ejercicio de estos derechos en su esencia.

En efecto, se impone la condición y el requisito de la sindicalización para ejercerlos, lo cual violenta la norma del número 26 del art. 19 de la CPR. Es evidente que la norma hace necesaria la pertenencia a una organización sindical para ejercer los derechos que emanan del inciso 5º del número 16º del art. 19 de la CPR, esto es, la garantía constitucional de la contratación colectiva, y ciertos aspectos de la libertad de contratación individual, a consecuencia de lo anterior.

Por lo tanto, podemos concluir que la adscripción de derechos fundamentales a entes asociativos debe su razón ser al hecho de que ellos están constituidos por personas. Por lo mismo, dichos derechos están ligados a la naturaleza humana y son inviolables.

El enunciado del artículo 19 de nuestra Constitución Política sustenta indiscutiblemente “el ámbito personal de validez universal, sobre todo en aquellas disposiciones cuya sintaxis permite vincularlas al enunciado de este artículo. La restricción al reconocimiento de la titularidad universal de estos derechos es excepcional y por ello, en ausencia de disposición constitucional habilitante, debería analizarse la posible inconstitucionalidad que afecte a disposiciones que así lo establezcan⁴¹.

En consecuencia, la exclusión de la titularidad respecto de personas naturales es extraordinaria y debe señalarse en forma expresa por el texto constitucional. Ejemplo de lo que decimos se encuentra en las confesiones religiosas, y las iglesias en el artículo 19 N° 6 inciso segundo; de los padres en el artículo 19 N° 10 inciso tercero y 11

⁴¹ ALDUNATE (2008) p. 149.

inciso cuarto; de los trabajadores de la empresa en el caso de la negociación colectiva del artículo 19 N° 16 inciso quinto; de las organizaciones sindicales, según el artículo 19 en su inciso segundo. Sin perjuicio de ello, estas disposiciones excluyen la posibilidad de afirmar que la titularidad de todos los derechos constitucionales pueda predicarse, a su vez, respecto de todas las personas naturales⁴².

2. Análisis de la doctrina contenida en el fallo en lo relativo a la regulación de la extensión de beneficios y a la práctica desleal asociada a ella. (Segundo Capítulo del Requerimiento)

Los artículos denunciados son: art. 323 inciso 1º, 2º y 3º; art. 289 letra h) y art. 322 n° 4 (contenido de todo instrumento colectivos) y 229 (práctica antisindical del empleador). En este capítulo, además de las referencias a las normas constitucionales ya indicadas en el capítulo primero, que se reiteran, se argumenta por los requirentes, la vulneración a los arts. 19 n° 24 y n° 21 de la CPR.

El fallo del TC acogió parcialmente este segundo capítulo (extensión de beneficios), solo en lo que respecta al art. 1º, numeral 37 del proyecto de ley, en cuanto modifica el inciso primero del artículo 323 del Código del Trabajo.

El inciso primero del artículo 323 del proyecto antes mencionado establecía que: *“Efecto de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. 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”*.

Respecto de este inciso el TC reflexiona sobre si la irrupción legislativa que altera el régimen de beneficios pactados (de manera libre y sin vicios) entre un trabajador y su empleador constituye o no una medida que va más allá de lo permitido en consideración a ciertos derechos constitucionales, otorgando una respuesta afirmativa, en el sentido que la medida dispuesta en el proyecto si vulnera derechos que la Constitución asegura a todas las personas.

⁴² ALDUNATE (2008) p. 151.

Acoge el requerimiento respecto del inciso ya transcrito, por contravenir los artículos 19 n°s 19°, 16° y 21° de la Carta Fundamental y respecto de cada precepto que estima violentado otorga razones precisas que avalan la decisión. Entre estas podemos citar aquella que señala que *“el examen relevante consiste en descubrir si el estímulo dirigido a fomentar la afiliación sindical afecta de modo importante la libertad de acción (o plena autonomía) del trabajador para decidir de manera siempre voluntaria si se afilia o no a un sindicato”* concluyendo que *“es posible constatar, paradójicamente, que más que una garantía, la disposición agrava la situación”*. De hecho, continúa el TC, *“la posibilidad de los no afiliados de acceder a la extensión de beneficios ha sido restringida por el Proyecto en comparación a la situación legal vigente, por cuanto la posibilidad de un trabajador no sindicalizado para acceder a beneficios obtenidos previamente por una organización sindical se reduce de manera importante por la exigencia de que un tercero consienta en ello”*.

En el considerando septuagésimo quinto, los sentenciadores sostienen que *“no resulta obvio y natural que un contrato pueda ser modificado unilateralmente por una circunstancia ajena a la voluntad del empleador. Al contrario, esta situación constituye una violación a otros derechos constitucionales”*.

En el siguiente considerando, el fallo del TC establece que *“el peligro de desincentivo a la afiliación sindical que puede derivar de dicho efecto se encuentra actualmente controlado o, a lo más, es de una magnitud muy menor. En efecto, no consta que sea inidónea o antisindical la norma que obliga a pagar un 75% de la cuota sindical por la extensión voluntaria a trabajadores no sindicalizados de beneficios negociados por el empleador con un sindicato*. Agrega que la OIT no ha hecho reparos ni objetado la norma de extensión de beneficios, ni se plantean problemas en relación con los principios, según declaró la representante de ese organismo en Chile y argumenta, además, que la libertad de un trabajador de no afiliarse a un sindicato es un bien que resulta particularmente sensible para la Constitución, la que es garantizada con claridad, especificidad y consistencia a lo largo de su texto, que en definitiva se traduce en el principio de que la afiliación sindical será siempre voluntaria. Enfatiza que el Proyecto afecta negativamente la esencia del derecho protegido por el art. 19 N° 19°, inciso segundo de la CPR, por la vía de la imposición estatal de un incentivo muy difícil de neutralizar por parte de un trabajador no sindicalizado.

La STC agrega que también este inciso 1º del art. 323, que permite de pleno derecho la extensión de beneficios a trabajadores recién ingresados a sindicato y con los cuales el empleador puede no haber acordado su entrega, afecta el precepto constitucional de que “toda persona tiene derecho a la libre contratación” (art. 19, N° 16º, inciso segundo), derecho que genera un efecto colateral sustancial en el ejercicio del derecho a “desarrollar cualquiera actividad económica”, según lo dispone el art. 19, N° 21 de la Carta Fundamental. Agrega que ello, por cuanto 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.

Las restantes solicitudes de este capítulo, esto es aquellas referidas a la impugnación de los arts. 323 incisos 2º y 3º; 289 letra h) y 322 n° 4 fueron rechazadas, en empate de votos, con voto dirimente de su Ministro Presidente.

En síntesis, en lo relacionado con el punto de la extensión de beneficios, el TC argumenta que *“para analizar la compatibilidad de la disposición objetada con el mencionado derecho constitucional, resulta útil comenzar reconociendo que, en primer término, la norma impugnada no prohíbe al empleador ejercer su actividad económica. Asimismo, en segundo lugar, es importante destacar que la Constitución no asegura una inmunidad frente a toda intervención regulatoria que pueda generar un efecto restrictivo o limitativo. Por último, en tercer lugar, se debe tener presente que el derecho a desarrollar cualquier actividad económica no le garantiza al empresario utilidad o rentabilidad alguna; (c. 92, p. 95-96) 46. Cuando un Proyecto de ley vulnera 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. 94, p. 96).*

Por lo tanto, la ley que se publicó bajo el N° 20.940 dispone respecto de este punto, en los incisos 1°, 2°, 3° y 4° del art. 322 lo siguiente⁴³:

“Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación de “PC determinado por el INE o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo”.

3. Análisis de la doctrina contenida en el fallo en lo relativo a la regulación del derecho de la información de las organizaciones sindicales y en particular, sobre la remuneración de los trabajadores. (Tercer Capítulo del Requerimiento)

En este apartado los requirentes señalan que los arts. 317 inciso 2° letra a) y los incisos 3° y 4° del 318 del Proyecto de Ley son inconstitucionales por ser contrarios al art. 19 n° 4 de la CPR. Este capítulo fue rechazado íntegramente por la alta magistratura, (artículo 1°, numeral 37 del proyecto de ley), que modifica el artículo 317

⁴³ El cambio en la numeración del artículo se debe a que la ley 20.940, por disposición del n° 35 de su artículo 1° derogó el art. 302, alterando sucesivamente la numeración de las normas que le siguen.

inciso cuarto. El rechazo se produce en empate de votos, con voto dirimente de su Ministro Presidente.

En todo caso es útil aclarar que, en interpretación del TC, la ley dispone que el sujeto activo del derecho a la información son los sindicatos de empresa; se excluyen por lo tanto el resto de los tipos de sindicatos que contempla nuestro sistema. También se distingue el sujeto pasivo, entre grandes y medianas empresas. Respecto de las medianas, solo puede ser requerida como información previa a la negociación. En las grandes, puede ser requerida una vez en cada año calendario, y quedan excluidas las pequeñas empresas. Asimismo, hay que entender que debe tratarse de empresas de más de doscientos trabajadores y debe contar con más de 5 trabajadores en cada cargo o función.

El objeto de la información son las remuneraciones asignadas a los trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa, no otra, la que debe ser entregada innominadamente, de un modo que se asegure la reserva individual y datos privados que no sean los estrictamente requeridos.

El TC decide que no se vulnera el derecho a la vida privada, puesto que la entrega es innominada, se da en el marco de los roles propios de los sindicatos y en el contexto de una negociación colectiva, que implica entrega de informaciones recíprocas para que esta se desenvuelva conforme al criterio de la buena fe. Agrega que hay justificación para la petición y que es de interés para el sindicato, por cuanto este, de acuerdo a lo que el art. 330 que incorpora el proyecto, cuando haga su propuesta de contrato colectivo, debe contener no solo las cláusulas de este, sino que también debe acompañar los antecedentes que sustentan su presentación. También estima que la periodicidad es adecuada, por lo que no perturba el normal funcionamiento de la empresa y que la información robustece el consentimiento.

La sentencia reconoce que los derechos-deberes de información contractual no son absolutos “porque existen deberes de autoinformación, porque hay materias que pueden ser reservadas, porque hay secreto profesional o comercial, etc. Sin embargo, los deberes de información priman si hay una asimetría estructural en la relación entre los contratantes, como la que existe entre el vendedor y el consumidor, el profesional y el cliente, el ingeniero y el operario; también

si hay un perjuicio que pueda significar para el proceso de negociación, el ocultamiento y no transparencia de esa información”.

Añade que el contrato de trabajo se estructura “en base a una relación asimétrica” que justifica que exista “información que debe entregar el empleador de oficio o de otra que le puede ser requerida por el sindicato, con el fin de brindar protección del trabajo y del trabajador” (art. 19 N°16, inciso primero). Por ello, concluye, que no hay vulneración de la vida privada puesto que es información necesaria para preparar la negociación colectiva y está referida a los mismos trabajadores de la organización requirente, por lo que no es ajena. Continúa indicando que dentro de la autonomía que la CPR le reconoce al sindicato, este puede establecer todos los derechos y obligaciones de sus miembros, entre las cuales el estatuto puede contemplar, dentro de dicha autonomía, la autorización al sindicato para recabar esa información. En su argumentación, el TC alude al tratamiento que conforme a la ley N° 19.628 se otorga al consentimiento para el tratamiento de los datos y su almacenamiento, concluyendo que todo ello se cumple en este caso, dado que el proyecto califica la transferencia a terceros como práctica desleal. Si las planillas de remuneraciones no fueran consideradas como reservadas, hay reglas de buena fe que también se sancionan como práctica desleal (artículo 407, letra a).

Es necesario subrayar que cinco de los ministros integrantes de dicha magistratura votaron por acoger esta capítulo del requerimiento de inconstitucionalidad, específicamente en lo relacionado con el inciso cuarto del nuevo art. 317 del CT, en la frase “*que hayan sido autorizadas expresamente en sus estatutos o*” por cuanto, en su concepto, el titular pierde todo control sobre la información que pertenece al ámbito de su privacidad, tornándola pública.

En nuestra opinión, resulta esencial para los sindicatos conocer el estado económico de la empresa al momento de plantear su petitorio. Sin perjuicio de ello, el crear un derecho a favor de las organizaciones sindicales para que les sean proporcionadas las planillas de remuneraciones de los trabajadores sindicalizados afecta la garantía constitucional del derecho a la vida privada, puesto que no se justifica de qué forma existiría un interés público que autorice dicha intromisión. Este derecho opera solo a favor del sindicato por lo que no hay proporción en la intervención de tal garantía fundamental.

Disentimos del fallo en este punto, puesto que si bien el TC considera que la remuneración de los trabajadores es un dato personal de la vida privada, niega que esté protegido por la garantía esencial del derecho a la vida privada. Además, se aleja de los criterios que el propio Tribunal ha sentado en relación con la materia en torno al concepto de “interés público” o “altos fines de bien público”, casos en los cuales se levanta la protección de los datos privados con carácter de excepción⁴⁴.

El efecto práctico de esta disposición legal puede ser pernicioso –a la larga– por comparaciones de rentas entre los distintos tipos de trabajadores que se desempeñan en una organización (sindicalizados y no sindicalizados) y a pesar de que la información debe ser otorgada en forma innominada, bien podría ser que se identificara al trabajador, afectando el derecho a la protección de la vida privada y a su paso, su derecho a igualdad de condiciones frente a una negociación colectiva.

4. Análisis de la doctrina contenida en el fallo en lo relativo a la regulación de la obligatoriedad de la negociación colectiva con sindicatos interempresa. (Cuarto Capítulo del Requerimiento)

Los requirentes de inconstitucionalidad impugnan el artículo 1º, numeral 37 del proyecto de ley, en la parte que modifica el art. 365 del CT, basándose en la norma del art.19, numeral 16 inciso 5º de la CPR, puesto que el reconocimiento constitucional abarca solo el seno de la empresa y no fuera de él, y la modificación que se propone no reconoce la voluntariedad de este ámbito de negociación colectiva.

El TC rechaza igualmente el cuarto capítulo de la impugnación de inconstitucionalidad, relativo a la norma que regula la negociación interempresa, por empate de votos, con voto dirimente de su Ministro Presidente.

V. EL VETO PRESIDENCIAL

Como adelantáramos en párrafos anteriores, el Ejecutivo, al conocer el anuncio del fallo del Tribunal Constitucional, en el sentido

⁴⁴ Tribunal Constitucional, Rol 349-2002 y Rol 1800-2010.

que acogió la impugnación de inconstitucionalidad en el tema de la titularidad sindical exclusiva para efectos de la negociación colectiva y, en parte, el capítulo segundo del requerimiento, relacionado con la extensión de beneficios, emite sus observaciones con marcada intención de eliminar las normas que hiciesen referencia a los grupos negociadores.

El contenido esencial del veto (7 de mayo de 2016) suprime determinadas disposiciones para permitir que el sistema de relaciones laborales cumpla con los objetivos del Gobierno, y suprime el inciso 4º del art. 303; los pactos sobre condiciones especiales de trabajo regulados en los artículos 376, 377 y 378 del proyecto. Elimina, igualmente, la oración final del inciso primero del art. 341 y los artículos séptimo, octavo y décimo transitorios.

VI. REPERCUSIONES DEL FALLO DEL TC Y DEL VETO EN EL SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO

El Tribunal Constitucional sostiene que en esenciales disposiciones del Proyecto de Ley aprobado por el Congreso, requerido de inconstitucionalidad por un grupo de parlamentarios y acogido en parte importante por la magistratura, se está en presencia de una afectación constitucional múltiple de derechos constitucionales. Agrega que ello no es inocuo para la evaluación de la tolerabilidad constitucional de la intervención legislativa⁴⁵.

Dicho pronunciamiento, unido a la presentación del veto supresivo, deja a la aplicación de la ley 20.940 en una situación compleja y conflictiva para los actores sociales. Las consecuencias de la situación descrita son difíciles de dimensionar en estos momentos, pero es imaginable que traerá múltiples problemas de aplicación, por la oscuridad de muchas de sus normas, pero asimismo, introducirá una serie de instituciones nuevas para el mundo del trabajo, que pueden provocar efectos o distorsiones en los mercados laborales y en el clima organizacional al interior de las empresas⁴⁶. Sin perjui-

⁴⁵ Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016, considerando 25, p. 60.

⁴⁶ A la fecha de concluir este trabajo se ha anunciado el término de la huelga de 43 días del Sindicato N°1 de Minera La Escondida, con costos considerables para todos los directa e indirectamente involucrados, la cual concluye sin acuerdo (sin suscripción de un nuevo instrumento colectivo), sino que con la prórroga la vigencia del anterior por 18 meses (por efecto del artículo 369 del CT), a la espera de volver a negociar bajo la vigencia de la nueva legislación.

cio de ello, reconocemos que la ley incorpora aspectos positivos que luego de transcurrido un tiempo en su aplicación en terreno tendremos ocasión de evaluar.

Nuestra opinión es que la titularidad de la negociación colectiva es un derecho que se ampara constitucionalmente a todos los trabajadores y no solo a los entes sindicales, por lo que yerró el proyecto de ley al establecer legalmente el monopolio del ejercicio de ese derecho a los sindicatos, situación que la sentencia del TC corrige.

En cuanto a la extensión de los beneficios, de la forma como quedaba regulado en el Proyecto de ley atentaba contra el derecho de propiedad garantizado por la Carta Fundamental en su n° 4 del art. 19. Asimismo, el acceso de todos los trabajadores que se sindicalicen en el futuro lesionaba la garantía antes enunciada, lo que fue corregido por el fallo del TC.

En lo que respecta al derecho de información creemos que el fallo opta por favorecer una negociación colectiva tecnificada versus el respeto estricto a la privacidad de datos, lo que podría obviarse con el otorgamiento de información por categorías de funciones o cargos y mayores resguardos de los datos sensibles de los trabajadores.

Referente a la negociación interempresa, el fallo del TC estimó que al negociar el sindicato interempresa solo con la empresa en específico se cautela el ámbito de la negociación. En nuestra opinión, ello puede conducir, en la práctica, a una negociación por rama si la negociación interempresa es desarrollada de manera simultánea y coordinada en el correspondiente sector económico, atentando por esta vía los principios constitucionales establecidos en el art. 19 N°16, inciso quinto.

Esperamos sinceramente que la reforma laboral impulsada por el Gobierno, ajustada constitucionalmente por el Tribunal Constitucional e impactada por el veto supresivo presidencial al final del trámite legislativo con los vacíos legales provocados, no implique relaciones laborales más rígidas, conflictivas y judicializadas, olvidándose que la colaboración entre los actores sociales es la clave del crecimiento de todos.

VII. CONCLUSIONES

1.- La sentencia del TC comentada será un referente obligado de la interpretación constitucional de los principios laborales en materia

de derecho colectivo del trabajo y deberá tenerse presente la doctrina contenida en los votos disidentes. El fallo es extenso y difícil de seguir dado que sus decisiones, en algunas materias, fueron adoptadas consignando largos votos de minoría, que no alcanzaron a ser analizados en este trabajo por la longitud de los mismos, lo cual no quiere decir que su aporte no sea muy valioso por la doctrina que en ellos se contiene.

2.- La compleja situación que enfrentará el mundo del trabajo al aplicar las normas de la reforma laboral no son atribuibles al TC, que cumplió con su tarea a cabalidad, sino a la ausencia de una ley posterior que completara la normativa tan trascendental para las relaciones laborales. Nos parece una conducta que atenta contra la certeza, juridicidad y colaboración de quien posee los atributos constitucionales para haber solucionado en gran parte los problemas que se vislumbran.

3.- No nos sorprende el alto interés de la comunidad en este proceso, dada las materias sustantivas que en él se debatieron.

4.- La sentencia del TC pone de relieve que el derecho del trabajo se ha acercado cada vez más a la justicia constitucional, en el particular aspecto de los derechos fundamentales y que los efectos de los actos que la recogen se expanden a la mayor parte de la población del país.

BIBLIOGRAFÍA

ACCIONES PROTECTORAS DE DERECHOS FUNDAMENTALES (2014):
VVAA. Thomson Reuters. LegalPublishing. 382 pp.

ALDUNATE, Eduardo (2008): *Derechos Fundamentales* (Santiago, LegalPublishing) 439 pp.

BULNES, LUZ (1998): "La Fuerza normativa de la Constitución", *Revista Chilena de Derecho*, Número Especial: pp. 137-142.

EVANS ESPÍÑERA, Eugenio (2006): *La Constitución Explicada* (Santiago, LexisNexis) 274 pp.

IRURETA URIARTE, Pedro (2006): *Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art.19 N° 16 de la Constitución chilena*. Colección de Investigaciones Jurídicas. N° 9. Facultad de Derecho. Universidad Alberto Hurtado.

- JAVILLIER, Jean Claude. (1996) *Droit du Travail*. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence. Quinta edición. Paris. France, pág. 383-395.
- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE Y SUS PERSPECTIVAS ANTE LAS REFORMAS LABORALES Y LOS DESAFÍOS DE LA NUEVA ECONOMÍA. Colección (1997) Estrategia. Universidad Las Condes. Publicaciones Editorial Gestión. VVAA. 672 pp.
- RODRÍGUEZ, Pablo (2008) “*Sobre un fallo del Tribunal Constitucional*”, *Actualidad Jurídica*, Año 9, N° 18: pp. 23-54.
- SILVA BASCUÑÁN, Alejandro (2006): *Tratado de Derecho Constitucional* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile. Tomo XI.
- SANTOS AZUELA, Héctor. (1987) *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo* (Instituto de investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México. México, 1ª edición).
- SALA FRANCO, Tomás. (1989) *Derecho Sindical* (Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España) págs. 40- 42.
- ZAPATA, Patricio (2008): *Justicia Constitucional. Teoría y Práctica en el Derecho Chileno y Comparado* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile) 598 p.

JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional (2016) Rol 3016.

Tribunal Constitucional (2016) Rol 2935-15

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Dirección del Trabajo, Dictamen N° 303/01, 18.1.2017. Informa respecto al sentido y alcance de la ley 20.940. D.O. 8.9.2016, en lo referido a la vinculación de trabajadores con el instrumento colectivo y la extensión de beneficios.

Dirección del Trabajo. Dictamen N° 1163/29 de 13 de marzo de 2017. Atiende consulta sobre grupos negociadores.

OTRAS FUENTES

Oficio N° 053-364, de 7 de mayo de 2016, Presidencia de la República. Formula observaciones al Proyecto de Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones a Código del Trabajo.

Boletín N° 9835 de 2013:<http://www.boletinlegislativo.bcn.cl/proyectos>

ENCLA (2014) *Dirección del Trabajo. Octava encuesta laboral*. (Publicación del Depto. de Estudios) diciembre 2015, pág. 182.