

0000001

UNO

EN LO PRINCIPAL: RECURSO INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD.

EN EL PRIMER OTROSÍ: ACOMPAÑA DOCUMENTOS.

EN EL SEGUNDO OTROSÍ: SOLICITA SUSPENSIÓN PROCEDIMIENTO.

EN EL TERCER OTROSÍ: PATROCINIO Y PODER.



EXCMO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

VÍCTOR MARAMBIO MORALES, cédula nacional de identidad N° 12.870.264-4, chileno, en representación del **SINDICATO N° 2 DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS DE ENAER**, persona jurídica sindical, ambos con domicilio para estos efectos en Gran Avenida José Miguel Carrera N° 11.087, comuna de El Bosque, Región Metropolitana, a US Excm., respetuosamente, digo:

Por medio del presente libelo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 N° 6 y 7 de la Constitución Política, interpongo recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en contra de la aplicación del **artículo 304 inciso 2° del Código del Trabajo**, en lo relativo a la prohibición de la negociación colectiva en la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile (ENAER), en el procedimiento laboral RIT I-69-2025, RUC 25-4-0010156-K, sobre Reclamación de Resolución Administrativa, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

Esta acción se fundamenta en que la aplicación de dicho precepto legal, en el caso concreto, produce efectos contrarios a la Constitución Política de la República, específicamente en lo que respecta al derecho a la negociación colectiva garantizado en el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, así como a los principios de igualdad ante la ley, el respeto a los tratados internacionales ratificados por Chile y la interpretación restrictiva de las normas que limitan derechos fundamentales.

I.- LOS HECHOS

1. **Presentación del Proyecto de Contrato Colectivo e Impugnación de ENAER:** Con fecha 2 de julio de 2025, el Sindicato N° 2 de Trabajadores Productivos de ENAER presentó formalmente un Proyecto de Contrato Colectivo a ENAER. La empresa, mediante documento de fecha 8 de julio de 2025, rechazó categóricamente iniciar el proceso, fundamentando su negativa exclusivamente en la aplicación del artículo 304 inciso 2° del Código del Trabajo, por ser ENAER una empresa estratégica del Estado que se relaciona con el Supremo Gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional (Subsecretaría de Defensa), según la Ley N° 18.297 y la Ley N° 20.424.



2. **Proceso Administrativo y Judicial:** La negativa de ENAER fue reclamada por el Sindicato ante la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo. Dicha Inspección, mediante Resolución Exenta N° 1313-19824/2025 de fecha 25 de julio de 2025, rechazó la reclamación, ratificando la aplicación de la prohibición legal. Posteriormente, el Recurso de Reposición interpuesto por el Sindicato fue igualmente rechazado mediante Resolución Exenta N° 1313-20859/2025 de fecha 4 de agosto de 2025, insistiendo en que la prohibición del artículo 304 inciso 2° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 2° de la Ley 18.297, impide la negociación colectiva. Es esta última resolución administrativa la que es objeto de la Reclamación Judicial RIT I-69-2025, cuya tramitación se encuentra actualmente pendiente ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.
3. **Vulneración del Derecho Fundamental a la Negociación Colectiva y Naturaleza Civil de los Trabajadores:** La aplicación del artículo 304 inciso 2° del Código del Trabajo, en el caso concreto, implica una denegación del derecho fundamental a la negociación colectiva de los trabajadores civiles representados por el Sindicato N° 2. La prohibición se aplica de manera indiscriminada, sin atender a la naturaleza civil de las funciones desempeñadas por el personal, las cuales son de carácter productivo, administrativo y de mantenimiento, y no se enmarcan en las funciones de defensa o seguridad nacional que justifican la excepción legal.
4. **Régimen Laboral Específico del Personal Civil de ENAER:** La inaplicabilidad se refuerza por el propio estatuto orgánico de ENAER, la Ley N° 18.297, cuyo artículo 12 dispone expresamente que el personal civil contratado por ENAER “**se registrará en lo laboral y previsional, por las disposiciones aplicables a los trabajadores del sector privado**”. Este régimen especial, que somete al personal civil al Código del Trabajo, contrasta con la prohibición absoluta del artículo 304 inciso 2°, demostrando que la aplicación de esta última norma al personal civil es desproporcionada y carente de justificación en el caso concreto.

II.- EL DERECHO Y LA INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD

El presente recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad se sustenta en los siguientes argumentos jurídicos, que demuestran cómo la aplicación del artículo 304 inciso 2° del Código del Trabajo, en el caso concreto, resulta contraria a la Constitución Política de la República:

1.- Vulneración del Derecho Constitucional a la Negociación Colectiva (artículo 19 N° 16 CPR) y Principio de Proporcionalidad.

El artículo 19 N° 16 de la Constitución consagra el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva “salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”. La norma impugnada, al establecer una prohibición absoluta para las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa, restringe en exceso el ejercicio de este derecho fundamental, afectando a trabajadores que no desarrollan funciones vinculadas a la seguridad nacional.

El Tribunal Constitucional ha sostenido que la acción de inaplicabilidad procede cuando “la aplicación de un precepto legal produce, en el caso concreto, una infracción efectiva a una garantía constitucional” (STC Rol N° 13.074, de 7 de septiembre de 2022). En este caso, la aplicación literal del artículo 304 inciso 2° Código del Trabajo, genera una vulneración directa al impedir el ejercicio del derecho constitucionalmente reconocido de negociar colectivamente en la empresa en que laboran, sin que exista un fin constitucionalmente legítimo y proporcionado que justifique la exclusión de personal civil.

El Plan Estratégico de ENAER (2023-2027) como prueba de la desproporcionalidad:

La propia planificación interna de ENAER demuestra que su foco principal es la **actividad comercial, productiva y de servicios**, lo que desvirtúa la justificación de seguridad nacional como fundamento para la prohibición absoluta:

- **Vocación Industrial y Comercial:** ENAER se define como una empresa con vasta experiencia en **mantenimiento y fabricación aeronáutica**. Sus servicios principales son el **diseño, desarrollo, fabricación o manufactura y servicios de mantenimiento, reparación y overhaul (MRO)**. La Gerencia de Operaciones es calificada como “netamente **productiva**” (p. 1, 3, 6).
- **Objetivos de Mercado y Rentabilidad:** Los objetivos estratégicos de ENAER se centran en: “**Asegurar la estabilidad económica y financiera de ENAER**” (Objetivo N° 1), “**Posicionar a ENAER como el principal centro de mantenimiento de Latinoamérica**” (Objetivo N° 2) y “**Posicionarse en el mercado aeronáutico, a través de la comercialización del Sistema Integrado de Instrucción de vuelo Pillan II**” (Objetivo N° 3) (p. 10).

- **Métricas Empresariales:** La empresa se rige por métricas de mercado, buscando obtener un **margen bruto anual del 20%** y mantener un **EBITDA promedio de 15%** (p. 11).

Esta realidad operativa, enfocada en la producción y la competencia comercial, demuestra que la prohibición total de la negociación colectiva al personal civil productivo es una medida **desproporcionada** que excede el fin constitucionalmente legítimo de proteger la seguridad nacional.

2.- Interpretación Restrictiva de la Norma y su Armonía con el Derecho Internacional.

Las limitaciones a la negociación colectiva deben ser interpretadas restrictivamente, de acuerdo con los estándares de la OIT y los principios *pro persona* y de proporcionalidad. El Convenio N° 98 de la OIT, ratificado por Chile, dispone en su artículo 4 que los Estados deben promover procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores.

El Comité de Expertos de la OIT ha sostenido que las exclusiones a este derecho solo se justifican respecto de funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado o que están directamente vinculados a la seguridad nacional, lo que no se aplica a los trabajadores civiles de ENAER. En consecuencia, la aplicación de la prohibición legal resulta desproporcionada e irrazonable, vulnerando la obligación internacional de garantizar el derecho a negociar colectivamente.

Asimismo, la jurisprudencia nacional ha reconocido que las exclusiones deben aplicarse de manera estricta y conforme a las funciones efectivamente desempeñadas por los trabajadores (C.A. de Santiago, sentencia de 26/03/2019, Rol 2608-2018; Juzgado del Trabajo de Talca, sentencia de 01/02/2021, Rol M-118-2020). La falta de una distinción funcional en el precepto legal impugnado lo hace inconstitucional en su aplicación a los trabajadores civiles de ENAER. +

El Sindicato ha invocado expresamente la doctrina del ORD. 955/30 de 2023 de la Dirección del Trabajo, que recoge la postura de la OIT, señalando que la prohibición debe interpretarse restrictivamente. Al aplicar la prohibición a trabajadores civiles de ENAER, cuyas condiciones laborales se rigen por el derecho privado, se vulnera la obligación internacional de garantizar el derecho a negociar colectivamente, haciendo que la norma legal sea inaplicable por inconstitucionalidad en este caso concreto.

3.- Inaplicabilidad de la Prohibición por No Existir Normativa Exclusiva y Uniforme.

El personal civil de ENAER no se encuentra sujeto a un régimen estatutario especial, sino a las normas generales del Código del Trabajo. No existe una regulación legal exclusiva que impida o sustituya la negociación colectiva, ni sus funciones comprometen la seguridad nacional.

Por tanto, extender la prohibición del artículo 304 inciso 2° Código del Trabajo, al personal civil constituye una medida carente de proporcionalidad, que vulnera los principios de igualdad ante la ley y razonabilidad, afectando injustificadamente a un grupo de trabajadores que, en iguales condiciones jurídicas, deberían poder ejercer el mismo derecho reconocido a otros empleados públicos y privados.

4.- Contravención a Tratados Internacionales Ratificados por Chile.

El artículo 5 inciso 2° de la Constitución Política de la República, establece que el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y que están garantizados por los tratados internacionales ratificados por Chile.

La aplicación del artículo 304 inciso 2° Código del Trabajo, en cuanto impide la negociación colectiva a los trabajadores civiles de ENAER, contraviene los Convenios N° 87 y 98 de la OIT y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, todos de jerarquía constitucional o supraconstitucional.

El Tribunal Constitucional ha reiterado que la interpretación de las normas legales debe armonizarse con los tratados internacionales, privilegiando aquella que otorgue mayor protección al titular del derecho (STC Rol N° 14.615-2023, de 3 de octubre de 2024). La interpretación restrictiva de las excepciones, conforme a la doctrina internacional, exige que la prohibición se limite estrictamente a aquellas funciones que comprometan la seguridad nacional, lo que no ocurre con el personal civil de ENAER.

5.- Principios Constitucionales de Igualdad, Legalidad y Proporcionalidad.

Toda actuación estatal, incluida la de las empresas públicas, debe ajustarse a los principios de igualdad ante la ley, legalidad y razonabilidad. La aplicación indiscriminada del artículo 304 inciso 2° del Código del Trabajo, vulnera dichos principios, pues impone una prohibición absoluta que no distingue entre

trabajadores con funciones militares y aquellos que desempeñan labores civiles ordinarias.

La prohibición genera una **discriminación arbitraria** al colocar a los trabajadores civiles de ENAER en una situación de desigualdad respecto de otros trabajadores de empresas estatales que sí pueden negociar colectivamente (como CODELCO o la Empresa de Correos de Chile 2), sin que exista una justificación objetiva y razonable basada en la naturaleza de sus funciones.

La propia ENAER, en su plan estratégico, se comporta como una empresa de mercado, lo que elimina la justificación de un trato desigual:

- **Competencia Comercial:** ENAER busca activamente la **diversificación de su matriz de productos y servicios** y el **mejor relacionamiento con sus clientes** (p. 11). El Plan detalla la búsqueda de contratos internacionales (República Dominicana, Panamá, Guatemala, Colombia) y alianzas estratégicas con empresas como **Airbus, EMBRAER y JOUAV de China** (p. 1, 5, 12, 17).
- **Vocación Civil y Dual:** El Plan Estratégico contempla la comercialización de productos en el **mercado civil** (ej. T-90 Calima) y el desarrollo de aeronaves no tripuladas para **uso militar como civil** (p. 5, 18).
- **Gestión de Recursos Humanos de Mercado:** ENAER reconoce la importancia vital del recurso humano y busca **"Mantener el nivel de compromiso (engagement) situándose por sobre la media nacional"** (p. 21), lo que demuestra que su gestión de personal se rige por estándares de mercado laboral y no por un estatuto militar estricto.

La aplicación de la prohibición a una empresa que opera con una lógica de mercado, buscando rentabilidad y competencia internacional, y cuyo personal civil se rige por el Código del Trabajo, carece de razonabilidad y constituye una discriminación arbitraria.

6.- Neutralización del Contraargumento de la Reserva Legal y la Naturaleza Estratégica.

Anticipando la defensa de la constitucionalidad del artículo 304 inciso 2° del Código del Trabajo, por parte de la recurrida, basada en la reserva legal del artículo 19 N° 16 CPR y la especial naturaleza de ENAER como empresa dependiente del Ministerio de Defensa Nacional, se argumenta que:

0000007

SIETE

a) **La Reserva Legal no es Absoluta:** Si bien la Constitución faculta al legislador para establecer excepciones, esta facultad no es ilimitada. La ley debe respetar el contenido esencial del derecho fundamental y el principio de proporcionalidad. La prohibición total a trabajadores civiles, cuyas funciones no se vinculan a la seguridad nacional, excede el marco de la reserva legal y vulnera el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.

b) **Distinción de la Naturaleza Estratégica:** La especial naturaleza de ENAER se justifica en su rol de apoyo a la defensa nacional. Sin embargo, esta justificación solo puede extenderse a aquellos trabajadores cuyas funciones sean críticas para dicha defensa. La prueba acompañada demuestra que las labores del Sindicato N° 2 **son de carácter productivo y civil**, y que la negociación colectiva no afectaría la seguridad ni la operatividad estratégica de la empresa, tal como ocurre en otras empresas estatales estratégicas que sí negocian.

En consecuencia, la norma legal, al ser aplicada en el caso concreto, se torna inconstitucional al generar una afectación efectiva al derecho a la negociación colectiva y al principio de igualdad, privando de eficacia a garantías reconocidas por la Constitución y los tratados internacionales.

POR TANTO, A US. solicito:

1. Tener por interpuesto recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad contra el artículo 304 inciso 2° del Código del Trabajo.
2. Declarar inaplicable dicho precepto legal en lo que prohíbe la negociación colectiva en ENAER, por vulnerar derechos constitucionales y tratados internacionales ratificados por Chile, interpretando restrictivamente la norma a la luz de los principios *pro homine* y de derecho internacional.
3. Ordenar a la autoridad administrativa y a la empresa poner término a la prohibición y permitir el ejercicio de la negociación colectiva a los trabajadores representados por el Sindicato N° 2 de Trabajadores Productivos de ENAER.

PRIMER OTROSÍ: SOLICITO A SS EXCMA. tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos, que acreditan la personería, la vigencia sindical, el procedimiento de negociación y la naturaleza civil de las funciones de los representados, conforme a las recomendaciones estratégicas de mejora:

1. Petitorio negociación julio 2025
2. Impugnación a la respuesta empresa

3. Respuesta Empresa Negociacion
4. Comunicado Prohibición De Negociar Colectivamente Enaer 07.07.25 V4
5. Acta Reclamacion De Legalidad Nncc 1313.2025.41 Enaer
6. Res. 1313.19824.2025 Reclamación De Legalidad Enaer (Nncc 1313.2025.41)
7. Recurso De Reposición.
8. Respuesta resolución de recurso de reclamación de legalidad
9. Certificado de vigencia del sindicato.
10. Plan estratégico ENAER 2023-2027.
11. Reclamo judicial causa RIT I- 69 -2025, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

SEGUNDO OTROSÍ: SOLICITO A SS EXCMA que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley N° 17.997, se ordene la suspensión del procedimiento laboral **RIT I- 69 -2025, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo**, hasta que se resuelva el presente requerimiento, a fin de evitar perjuicios irreparables a los derechos fundamentales de los trabajadores, impidiendo que el proceso continúe bajo la aplicación de un precepto legal cuya constitucionalidad se impugna.

TERCER OTROSÍ: SOLICITO A US. tener presente que designo abogados patrocinantes a los abogados habilitados para el ejercicio de la profesión don **Rodrigo Alejandro Ojeda Garrido**, cédula de identidad número 13.914.197-0, domiciliado de Calle Salar del Norte 1358, Puente Alto, correo electrónico asesoriasrog@gmail.com, y don **Ignacio Iván Acuña Maturana**, cédula nacional de identidad número 13.232.763-7, domiciliado en Pasaje Los Jesuitas 9411, Pudahuel, correo electrónico asesoriasiam@gmail.com, a quienes podrán actuar en estos autos en forma conjunta o separada, indistintamente.