

0000777

SETECIENTOS SETENTA Y SIETE



2022

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 12.911-2022

[26 de enero de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DE LA FRASE "*ASIMISMO,
PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE EN UNA EMPRESA, EL SINDICATO
INTEREMPRESA DEBERÁ CONTAR CON UN TOTAL DE AFILIADOS NO
INFERIOR A LOS QUÓRUM SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 227*",
CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 364, INCISO SEGUNDO, SEGUNDA
PARTE, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

MINERA ESCONDIDA LIMITADA

EN EL PROCESO ROL N° 1996-2022, SOBRE RECURSO DE UNIFICACIÓN
DE JURISPRUDENCIA, SEGUIDO ANTE LA CORTE SUPREMA

VISTOS:

Que, con fecha 7 de febrero de 2022, Minera Escondida Limitada, representada convencionalmente por Raúl Fernández Toledo, ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de la frase "Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227", contenida en el artículo 364, inciso segundo, segunda parte, del Código del Trabajo, en el proceso Rol N° 1996-2022, sobre recurso de unificación de jurisprudencia, seguido ante la Corte Suprema.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El texto del precepto impugnado en su parte destacada dispone:

"Código del Trabajo.



“Artículo. 364. *Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.*

*Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. **Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa (...).**”*

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

Refiere Minera Escondida Limitada que es una empresa nacional que desarrolla como actividad económica la extracción de cobre en un mineral que se encuentra ubicado a 170 km al sureste de Antofagasta, contando actualmente con más de 3100 trabajadores.

Agrega que la empresa actualmente tiene tres sindicatos. El Sindicato N° 1 de Minera Escondida, es el más grande, con alrededor de 2.500 socios.

En tanto, el segundo Sindicato, es el Sindicato Interempresa de trabajadores de la Minería, Transportes y Labores relacionados con el giro minero, el cual cuenta con más de 100 trabajadores socios que laboral para la Minera Escondida.

Luego, el tercer Sindicato, denominado Sindicato N° 2, el cual tiene cerca de 700 trabajadores socios, el cual afilia a supervisores, ingenieros, geólogos y administradores de contratos.

Indica la actora que ha celebrado distintos instrumentos colectivos con cada uno de dichos sindicatos.

Señala que el origen de la disputa radica en que un grupo marginado del Sindicato N° 1 intentó negociar colectivamente como grupo negociador en el año 2018. Agregan que ese intento se vio frustrado por cuestionamientos a la posibilidad de que un grupo negociador pueda negociar colectivamente.

Señala que como consecuencia, el grupo intentó constituirse como sindicato de empresa, pero no alcanzó el número mínimo de afiliados, por lo que se constituyeron como Sindicato Interempresa.

Agrega que como Sindicato Interempresa, en abril de 2019 se llevó a cabo una negociación colectiva no reglada con Minera Escondida, la que concluyó exitosamente el 16 de abril de ese año, celebrándose el respectivo convenio, el cual tenía una vigencia desde el 1 de abril de 2019 al 31 de marzo de 2021.

Refiere la actora que la gestión pendiente se inicia a raíz de una denuncia que realizó el Sindicato N° 1 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por prácticas antisindicales a Minera Escondida y al Sindicato Interempresa, por haber incurrido en las hipótesis reguladas en el artículo 289 letras c), d) y h) del Código del Trabajo. Añade que la denuncia solicitó el pago de la cuota sindical y la devolución



restitución del bono del término de conflicto que se pagó, y el préstamo blando entregado a los trabajadores.

Luego, indica que la denuncia fue acogida parcialmente por el Tribunal el 14 de mayo de 2021, por lo que condenó a pagar la cuota sindical, y a pagar una suma por beneficio económico obtenido, el cual fue determinado en la sentencia.

Sin embargo, señala que el tribunal rechazó que el Sindicato Interempresa hubiera negociado con falta de quorum que exige el artículo 364, inciso segundo del código laboral. Expone que por una parte el fallo señala que el artículo 364 se remite al artículo 314 del Código del Trabajo en el caso de una negociación no reglada, y por otra parte, la sentencia se amparó en el principio *in dubio pro operario*, entendiendo que los trabajadores deben poder ejercer todos los atributos de la libertad sindical.

Agrega que contra esta decisión, tanto Minera Escondida y como el Sindicato N°1 presentaron recursos de nulidad. Indican que 30 de noviembre de 2021, la Corte de Apelaciones de Antofagasta acogió el recurso de nulidad deducido por el Sindicato N° 1, y dispuso la anulación de la sentencia, y la dictación de una sentencia de remplazo. Señalan que la sentencia de remplazo acogió las denuncias por infracción de las letras g) y h) del artículo 289 del Código del Trabajo, “*por afectar sin justificación razonable el plan de acción sindical trazado por el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda*”, y se ordenó que las condenadas pagaran la multa prevista en el artículo 292 del código laboral, particularmente, Minera Escondida la suma de 150 UTM, y el Sindicato Interempresa, la suma de 20 UTM.

Además, refiere que el fallo dispuso como medidas resarcitorias el pago por parte de Minera Escondida de la cuota sindical ordinaria producto del otorgamiento del bono de término de negociación colectiva, y el préstamo blando; y la devolución de los bonos por término de negociación y el préstamo blando por parte de los socios del Sindicato Interempresa. Finalmente, la Corte de Apelaciones dispuso la nulidad del contrato colectivo suscrito el 16 de abril de 2019 entre Minera Escondida y el Sindicato Interempresa.

Señala que la Corte de Apelaciones fundó su fallo en dos órdenes de consideraciones.

En primer lugar, sostuvo que el convenio colectivo no reunía el quorum de 250 trabajadores para llevar adelante la negociación colectiva, conforme al artículo 364, inciso segundo del Código del Trabajo. Específicamente, se indicó que la negociación no reglada no exime de los quórum del artículo 227 del Código del Trabajo al cual se remite el inciso segundo del artículo 364.

En segundo término, consideró que la negociación había sido un subterfugio destinado a menoscabar la negociación y labor del Sindicato N°1, y a beneficiar a un grupo disidente de trabajadores.

Agrega que contra esta decisión de la Corte de Apelaciones, tanto Minera Escondida como el Sindicato Interempresa presentaron un recurso de unificación de jurisprudencia, el cual se encuentra pendiente de resolución por la Corte Suprema.

Como conflicto constitucional, la actora sostiene alega en primer lugar que el precepto legal impugnado afecta la igualdad ante la ley, garantizada en el **artículo 19 N° 2 de la Constitución**.

Argumenta que la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva, y que el Código del Trabajo lo hace respecto de todos los sindicatos, sin excepción. Sin



embargo, enfatiza que la exigencia de quorum, contemplada en el artículo 227 del código laboral al que se remite el artículo 364, inciso segundo, genera una desigualdad arbitraria.

Señala que en este caso se la hace aplicable al Sindicato Interempresa un requisito propio de los sindicatos de empresa, pero es el artículo 228 el que establece el quorum para los sindicatos interempresa.

Además, hace presente que al Sindicato Interempresa se le exige un quorum que ni siquiera se pide para su constitución. En este punto, indica que el artículo 228 exige para constituir un Sindicato Interempresa un mínimo de 25 trabajadores, por lo que se resulta discriminatorio que la ley exija un mínimo 250 trabajadores para negociar, discriminación que resulta arbitraria, pues no existe una razón que la justifique.

Luego, refiere que el legislador establece las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva, haciendo el distingo entre la negociación reglada y la no reglada. Agrega que si la ley estableció esta distinción, no puede luego el artículo 364 hacerla desaparecer.

Finalmente, alega la requirente que la arbitrariedad se expresa en la desproporcionalidad, pues su para constituir el sindicato interempresa se exigen 25 trabajadores, exigirle el quorum de constitución del sindicato de empresa equivale a demandarle un número 10 veces superior.

En segundo término, la requirente alega que la disposición legal en examen afecta el derecho de asociación establecido en el **artículo 19 N° 15 de la Carta Política**, toda vez que al exigirle al Sindicato Interempresa un quorum que ni siquiera se les ordenó para su constitución, importa que no puede negociar colectivamente. Lo anterior, sostienen, obliga a esos trabajadores, si quieren celebrar un contrato colectivo como sindicato, a afiliarse al que sí reúne el quorum, con lo que se vulnera la libertad de asociación.

Ello, señalan, conlleva a que se establece una suerte de monopolio participativo, en que sólo el sindicato más grande, que tiene más socios, puede negociar colectivamente.

Además, sostiene que se vulnera el deber del Estado de amparar a los grupos intermedios, particularmente la garantía del **numeral 19 del artículo 19** de la Carta Política, en cuanto contemplar los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones.

Seguidamente, la actora señala que el precepto impugnado vulnera el **artículo 19 N° 16**, que contiene la garantía a la libre contratación del trabajo, pues indican que esta comprende la posibilidad de negociar individual o colectivamente el contrato de trabajo, y al impedir la negociación colectiva del Sindicato Interempresa, fuerza a los trabajadores a afiliarse al único sindicato que puede realizar esa negociación.

Asimismo, arguye que la disposición legal cuestionada transgrede el derecho a desarrollar una actividad económica, consagrado en el **artículo 19 N° 21 de la Carta Fundamental**, por cuanto la facultad de negociar y celebrar contratos, implica determinar su contenido, y por lo mismo, durante la negociación colectiva se puede designar a los representantes, dar respuesta a los petitorios y suscribir los instrumentos de negociación que se estimen, y al no poder hacerlo con el Sindicato Interempresa, se está afectando la libre contratación.



Finalmente señala que se transgrede el derecho de propiedad, contenido en el **numeral 24 del artículo 19**. Afirman que el convenio colectivo con el Sindicato Interempresa tenía una duración de dos años, y que los beneficios que implicaban se pagaron e incorporaron a patrimonio de los trabajadores, y se incorporaron a los contratos individuales de los trabajadores afectos, lo que importa una privación ilegítima del dominio, sin mediar expropiación alguna.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, con fecha 10 de febrero de 2022, a fojas 325, ordenándose la suspensión del procedimiento, y fue declarado admisible por resolución de la misma Sala el día 30 de marzo de 2022, a fojas 680, confiriéndose traslados de estilo.

El Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida formuló observaciones de fondo a fojas 687, en donde da cuenta de precisiones respecto del proceso de negociación colectiva llevado a cabo con la empresa, y la denuncia realizada en contra de ésta y el Sindicato Interempresa por prácticas antisindicales, y su curso procesal, hasta el recurso de unificación de jurisprudencia invocado por las requirentes como gestión pendiente.

Señala en este punto que el objeto de este recurso de unificación es determinar si el sindicato interempresa debe cumplir las exigencias del artículo 364, inciso segundo del Código del Trabajo en la negociación colectiva no reglada, o si por el contrario, estas exigencias se aplican solamente a la negociación colectiva reglada, rigiéndose la negociación no reglada por el artículo 314 del código laboral y la autonomía colectiva, y por ello enfatiza que las recurrentes plantean una cuestión que es de interpretación legal.

En cuanto al fondo del asunto, la requerida refiere que la norma cuestionada no transgrede ninguna de las garantías constitucionales reclamadas.

En primer término, indica que no existe infracción a la igualdad ante la ley, pues estando todos los trabajadores en la misma condición sustancial, esto es, dependientes de una empresa en particular, a los sindicatos que ellos integran se le exige idéntico quorum para reconocerles habilitación para negociar colectivamente, tanto a los que optaron por un sindicato de empresa, quorum que debe cumplirse al momento de constituirse, y a los que optaron por el sindicato interempresa, al momento de negociar.

Agrega que la libertad sindical positiva alcanza sólo el tipo de organización que los trabajadores quieren constituir, que se acomode o sirva mejor a sus intereses, pero ello en modo alguno habilita a través del ejercicio de la libertad sindical a alterar o evitar las reglas legales dispuestas, que precisamente establecen una condición de igualdad de trato frente a trabajadores que están en la misma condición sustancial, esto es, ser trabajadores dependientes del mismo empleador.

Por el contrario, afirma que se atentaría en contra de la garantía de igualdad ante la ley que tienen sus representados, si se permitiese que trabajadores de la misma empresa no tuvieran que cumplir quorum alguno para lograr la negociación colectiva con su empleador, en tanto sus socios para negociar colectivamente con el empleador como sindicato de empresa y en cualquier modalidad, primeramente debieron constituirse como sindicato de empresa, cumpliendo el quorum previsto en el artículo 227 del Código del Trabajo.



Agrega que el argumento en cuanto a la desproporción de la medida tampoco es admisible, precisando que en el caso de la empresa en cuestión laboran aproximadamente 3600 dependientes, y por ello la exigencia de quorum de sindicato de empresa, de 250 trabajadores, alcanza a un 7% del total de trabajadores, y se pregunta entonces si es razonable sostener que tan bajo porcentaje de representatividad, es desproporcionado, al punto que impida el libre ejercicio del derecho de negociación colectiva o afecte el derecho en su esencia.

En segundo lugar, la requerida refuta la vulneración al derecho de asociación y al derecho de sindicación, señalando que los argumentos utilizados por las requirentes recurren a las normas de los artículos 212, 214 y 215 del Código del Trabajo, lo que en definitiva plantea una afectación de normas de jerarquía meramente legal, y no de un conflicto de carácter constitucional.

Afirma que la falta de derecho de negociación colectiva en este caso concreto no se produce por la aplicación de la norma impugnada, sino que ha sido la falta de adhesión al sindicato interempresa de los trabajadores que no logró la condición para habilitar la negociación colectiva a este sindicato en particular.

Hace hincapié en que la Constitución no garantiza a todo sindicato el derecho de negociación colectiva por el sólo de hecho constituirse, como tampoco garantiza que no se podrá exigir un determinado quorum a los sindicatos para negociar colectivamente, diverso al de constitución.

Añade que el derecho de negociación colectiva está previsto en la Constitución en relación a los trabajadores con su empresa, no respecto de las organizaciones sindicales.

En tercer término, la requerida en cuanto a la transgresión al derecho a desarrollar una actividad económica, señala que no se ha justificado debidamente cómo se ha visto afectada y en qué medida no se ha podido desarrollar. Por el contrario, acota que la circunstancia que no se vea obligado el empleador a negociar colectivamente en este caso, se presenta más bien como una suerte de ventaja en sus facultades de desarrollar una actividad económica, sin tener que incurrir en gastos o desembolsos propios de una negociación colectiva, a menos que la negociación con el sindicato interempresa sea entendida o utilizada como una herramienta de gestión patronal, en defensa de sus propios intereses económicos.

En cuarto término, y respecto a la infracción al derecho a la negociación colectiva con la empresa señala que el quorum de negociación, así visto, cuando es razonable, no es una traba para la negociación, sino que una condición de suficiencia o autonomía, que permite garantizar las condiciones materiales para que esta asociación pueda alcanzar los propios fines específicos de esta clase de organizaciones.

Agrega que la inexistencia de quorum de representatividad para negociar colectivamente no es una cuestión que beneficie a los trabajadores para el adecuado ejercicio del derecho de negociación colectiva y lograr en ella una solución justa, sino ello se convierte objetivamente en una oportunidad de control patronal, quien sin contrapeso estará en situación de dictar las condiciones.

Finalmente, respecto a la transgresión al derecho de propiedad, señala que ésta no ocurre en la especie, pues la orden de devolución de los bonos de término y préstamo blando, no se produce en virtud de la aplicación de la norma impugnada, sino por la sentencia de remplazo de la Corte de Apelaciones, que fue motivada por el acogimiento de la denuncia y condena por práctica antisindical, por lo que afirma que



el cuestionamiento respecto del quorum a este efecto se torna intrascendente. Además, la orden de devolución del bono de término y préstamo blando se dicta como medida resarcitoria de la práctica antisindical acogida en los términos ya señalados, la que no se ordena a consecuencia de la declaración de nulidad del convenio colectivo de trabajo, sino que como medida reparatoria del procedimiento de tutela, conforme lo dispone el N° 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, como una manera de resarcir las consecuencias de la conducta reprochada.

A fojas 729, con fecha 2 de mayo de 2022 se ordenó traer los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 18 de agosto de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, y los alegatos de los abogados Raúl Fernández Toledo, por la parte requirente, Sonia Carrizo Arancibia, por el Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Minería, el Transporte y labores relacionadas con el Giro Minero, y de Marco López Pérez, por el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida, y se pospuso el acuerdo.

Se adoptó acuerdo en sesión de Pleno de 25 de agosto de 2022, conforme fue certificado por la relatora de la causa.

Y CONSIDERANDO:

a.- Sobre el conflicto de constitucionalidad planteado

PRIMERO: Que, el conflicto jurídico que se somete a conocimiento de esta Magistratura tiene como base el artículo 364 del Código del Trabajo, norma que da inicio al Capítulo I “*De la negociación colectiva del sindicato interempresa y de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa*”. Este forma parte del título V “*Reglas especiales para la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, y de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria*”, en el marco del Libro IV, llamado “*De la negociación colectiva*”, de este mismo cuerpo legal. De la sola lectura de esta estructura es posible advertir que existen diversas modalidades procedimentales de negociación colectiva, cada una constituida por abundante regulación legal.

SEGUNDO: Que, esto es relevante para el caso que aquí se plantea, pues desde ya es posible constatar que el conflicto de fondo se produce en relación con dos organizaciones sindicales de una misma empresa. Como confirman los hechos expuestos por el propio requerimiento, se puede sostener que el legislador nacional permite que existan todas las organizaciones sindicales que sean posibles de acuerdo a las exigencias de quórum que establece la ley, entre otras formalidades y requisitos prescritos en la normativa. Nuestro sistema es, en estos términos, de un acusado pluralismo sindical.

En efecto, la empresa requirente declara contar con tres organizaciones sindicales: el Sindicato N°1 con 2.500 socios, el Sindicato N°2 con 700 afiliados y el Sindicato interempresa que cuenta con 100 socios. No es un hecho discutido que cada organización cumplió con los requisitos para su constitución legal. En lo que respecta



al quórum, la ley exige al Sindicato de empresa, según el artículo 221 en relación con el artículo 227 del Código del Trabajo, que se cumpla con alguna de estas reglas:

- Que reúna a 8 trabajadores en empresas con 50 o menos trabajadores, siempre que representen como mínimo el 50% de los trabajadores que prestan servicios en ella.
- Que reúna a 25 trabajadores si es que la empresa tiene más de 50 trabajadores, siempre que estos representen cuanto menos al 10% de los trabajadores de la empresa;
- Que, de tratarse de una empresa con varios establecimientos y si se quiere formar un sindicato en uno de ellos, reúna al menos 25 trabajadores que representen al 30% de los trabajadores del establecimiento;
- Que, de no haber sindicato vigente, constituya una organización con 8 trabajadores sin exigencia de porcentaje de representación pero debiendo adecuarse a las reglas generales en el plazo de un año desde su constitución.
- Que sin perjuicio de lo antes regulado siempre podrán constituir una organización sindical 250 o más trabajadores.

De esta forma, en la empresa existen dos sindicatos de empresa que cumplen la regla final que permite constituir un sindicato siempre, pues cuentan con más de 250 trabajadores.

A su turno, en cuanto al sindicato interempresa, de acuerdo al artículo 228 del Código del Trabajo, *“Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo”*.

TERCERO: Que, la discusión se produce no respecto de la posibilidad de coexistencia de distintas organizaciones en una misma empresa, sino que en relación con las reglas que deben cumplir para negociar colectivamente, siendo central la norma requerida de inconstitucionalidad, el artículo 364 del Código del Trabajo, que prescribe *“Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.*

Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.

Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

El sindicato interempresa podrá negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314.

En la micro y pequeña empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de diez días de presentado. Si la rechaza, deberá manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de diez días.

En caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato



de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo de este artículo.

En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

Podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330 de este Código”.

Una interpretación, que es la del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta en la sentencia S-27 de 2019, sostiene que esta norma autoriza al sindicato de empresa para negociar según lo prescrito en el artículo 314 del Código del Trabajo, inciso cuarto, esto es, negociación voluntaria, la que se caracteriza por no tener requisitos y formalidades legales para desplegarse. Así, la sentencia indica: “*DECIMONOVENO: Que, a mayor abundamiento existen dos razones para sostener lo que se ha dicho. La primera, es que de considerar que el artículo 364 ya citado presenta una duda para su interpretación, el principio in dubio pro operario obliga a preferir el sentido más favorable al trabajador, cual trabajador: todos, por lo que deberá optarse por aquella interpretación que le permita ejercer a todos los trabajadores todos los atributos de la libertad sindical*”.

En términos teóricos, la libertad sindical, como se puede apreciar incluso de su nombre, tiene una importante dimensión de libertad, por lo que se promueve que los sistemas jurídico-laborales tiendan a no reglamentarla para que sea la autonomía colectiva y el juego de las fuerzas de los actores sociales involucrados las que activen procesos de negociación colectiva en sentido amplio, no solo referido a contratos colectivos. Como se ha esbozado en este fallo, nuestro sistema no responde a esas características, ya que es un sistema profusamente reglamentado.

Otra interpretación del artículo 364 del Código del Trabajo es que al sindicato interempresa le es exigible el quórum al que alude el inciso inmediatamente anterior al cuarto, que es el quórum de negociación del sindicato de empresa. Lo anterior debido a que la negociación voluntaria que se pretende es, igualmente, una negociación de empresa. Así, establece el artículo 364, inciso tercero: “*Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa*”. Esta es la interpretación del fallo de la Corte de Apelaciones al conocer del recurso de nulidad, en causa Laboral-Cobranza-293-2021, pues desde su punto de vista la negociación que ha desarrollado la empresa con este sindicato ha afectado la libertad sindical de la organización denunciante, ya que el conseguir negociar colectivamente en la empresa —que no solo es el principal derecho que puede tener un sindicato en el sistema chileno sino que prácticamente es el único— y, el hacerlo sin cumplir un quórum como el que se le exige al sindicato de empresa, junto con otros indicios, llevó al tribunal colegiado a concluir que es una negociación promovida por la empresa y, en consecuencia, una práctica antisindical.

A partir de lo expuesto, pueden con certeza derivarse algunas conclusiones.

CUARTO: Que, la norma que se ha requerido de inconstitucionalidad es imprescindible para el intérprete, ya que el conflicto tiene como componente determinar cuál es el sentido correcto de la norma, afirmando ambas interpretaciones fundarse en la libertad sindical.



QUINTO: Que, el Tribunal Constitucional no puede suprimir una norma que es constitucional por una disputa interpretativa de legalidad. Efectivamente existe un conflicto constitucional en torno a la garantía del derecho fundamental a la libertad sindical, pero ese conflicto es el que se ventila ante los Tribunales Ordinarios. Al contrario, la inconstitucionalidad que se plantea ante el Tribunal Constitucional —de ser acogida— puede llevar a que, por suprimir una regla legal en nombre de la Libertad Sindical, se termine, en cambio, vulnerándola. En otras palabras: el mero acto de retirar una norma en un sistema como el nuestro, cuyo carácter procedimental y heterónomo ha sido destacado ampliamente por la doctrina (Irene Rojas, *Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral*. Revista Ius et Praxis, Vol. 13, N° 2, 2007; Sergio Gamonal, *Derecho Colectivo del Trabajo*. LexisNexis, 2007; y Eduardo Caamaño y José Ugarte Cataldo, *Negociación Colectiva y Libertad Sindical. Un enfoque crítico*. Legalpublishing, 2008) no necesariamente actuará destrabando el sistema o llevándolo a un modelo de autonomía. Por eso es que tal discusión es la que debe resolver el juez de fondo y la norma es crucial e imprescindible en ese aspecto específico del conflicto.

SEXTO: Que, lo antes establecido requiere, sin embargo, una matización importante, ya que el conflicto en torno a la norma es un nudo secundario de la controversia, puesto que tanto el juez de fondo como la Corte de Apelaciones, con interpretaciones opuestas del artículo 364 del Código del Trabajo, llegaron a condenar por práctica antisindical a la empresa, a partir de un panorama indiciario mucho más vasto que el de la discusión sobre la norma en cuestión. Tal aserto tiene como consecuencia que no es claro el carácter de decisoria litis de la norma en el recurso de unificación de jurisprudencia que constituye la gestión pendiente invocada para la interposición del requerimiento.

b.- Sobre la mayor representatividad en el Derecho Sindical. Una categoría inexistente en el caso chileno

SÉPTIMO: Que, algunas categorías del Derecho colectivo que han sido enunciadas en la argumentación de la requirente —de las que esta sentencia debe hacerse cargo— no caben en una discusión entre sindicatos de empresa, como es el caso de la mayor representatividad. Se trata de una categoría propia del Derecho Colectivo, que lo llevó a obtener su autonomía disciplinar.

Como primera cuestión, la representatividad ha sido explicada por la doctrina en los siguientes términos “*Al Sindicato, en cuanto organización de trabajadores portadora de un interés colectivo, debe serle reconocida una esfera de autonomía propia y no derivada de la individual de cada trabajador individual. El grupo organizado es una cuestión diversa de la suma de los individuos que la componen, así como el interés colectivo es algo distinto a la suma de los intereses individuales de sus miembros; es decir, como hemos visto, impide reconducir el vínculo entre el sindicato y los trabajadores a la institución del mandato con representación [...]. En esta institución, en efecto, el representante actúa en nombre y en el interés del sujeto representado [...]; el sindicato, en cambio, actúa en nombre propio, persiguiendo el interés colectivo del que es titular [...]. Diversa es la noción de representatividad, definible como la capacidad de la organización de unificar los comportamientos de los trabajadores en modo que los mismos operen no cada uno según sus propias elecciones sino, precisamente, como grupo. Es una noción prejurídica (perteneciente a la sociología y a la ciencia política), adoptada en el mundo jurídico porque ha sido repetidamente utilizada por el legislador cuando ha buscado regular algunos aspectos de la concreta dinámica de las relaciones industriales; para cumplir este objetivo, las posiciones jurídicas que de este modo son creadas no son atribuidas a todas las organizaciones, tampoco a aquellas que ninguna influencia pueden ejercer*”



sobre las relaciones industriales, sino solo a aquellas que, estando dotadas de una efectiva capacidad unificadora del grupo de trabajo o, al menos de una fracción relevante de éste, sean sujetos reales de esta dinámica” (Giugni, Gino, *Diritto Sindacale*, Cacucci Editore, 2014, pp. 65 y 66). Esta explicación muestra cómo a partir de la representatividad el legislador puede dar mejores derechos a determinadas coaliciones.

A su turno, la mayor representatividad es la elección que hace el sistema jurídico, de acuerdo a algún criterio que defina, como puede ser la antigüedad, el número de afiliados, el número o dimensiones de una acción colectiva, entre otras, para calificar a un sindicato de mayormente representativo y ejercer así derechos con exclusión de otros, por ejemplo, para negociar en forma ramal y con efectos erga omnes. La justificación de este tipo de sistemas es que, de lo contrario “reconocer estos derechos a todas las organizaciones, con prescindencia de toda medida de representatividad, de un lado, sería excesivo respecto del fin, en cuanto se favorecerían también organizaciones que no son realmente actores del conflicto sindical, o incluso constituidas para hacer gozar a sus dirigentes de derechos sindicales; por otro, y por esta misma razón, carecerían de justificación para el sacrificio que se impone al empresario” (Giugni, Gino, *ibid*, pp. 67).

Como se ha explicado, el caso en análisis se limita a definir si organizaciones de una misma empresa han cumplido los requisitos para activar un determinado tipo de negociación en ese nivel, pudiendo todas ejercer los mismos derechos, siempre que se sujeten a los requisitos prescritos en cada caso procedimental y así obtener un instrumento colectivo que, como ha explicado la doctrina, en Chile es, en términos generales, desde un punto de vista de los sujetos involucrados “un simple contrato de derecho civil celebrado por un sujeto plural” (Caamaño, Eduardo y Ugarte, José Luis, *Negociación colectiva*, Legalpublishing, 2008, pp.75).

c.- Sobre la autonomía sindical y el deber de no injerencia del empleador

OCTAVO: Que, es imposible no advertir el despliegue activo que ha tenido el empleador en el juicio de fondo ante el Tribunal Laboral y en esta sede constitucional. Al respecto, cabe consignar que el empleador tiene un deber principal, consagrado en el Derecho internacional, en la Constitución chilena y en la normativa legal, que es el de no injerencia sindical, correlato de la autonomía de la que gozan todas las organizaciones sindicales y, por supuesto, cada uno de los sindicatos de la empresa requirente.

La autonomía sindical se encuentra consagrada explícitamente en la Constitución en el artículo 19 N°19, inciso tercero, que “reconoce la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales al establecer que la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Lo anterior se refuerza con lo dispuesto en el artículo 1° inciso tercero de la CPR, en orden a establecer la autonomía de los grupos intermedios, para cumplir sus propios fines específicos, lo cual es plenamente aplicable a los sindicatos, en cuanto cuerpos intermedios” (Gamonal, Sergio, *Derecho colectivo del trabajo. Tercera edición actualizada con la Ley N°20.940*, DER, 2020, p. 76). Esto se encuentra a su vez consagrado en dos de los principales Convenios OIT relacionados con la Libertad Sindical. Es así como el Convenio 87 de 1948 de la OIT, “Sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación”, en su artículo 3.1 establece “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”. A su vez, el Convenio 98 “Sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva” de 1949 es más específico, ya que en su artículo 2 dispone “1. Las



organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

Las anteriores descripciones normativas resultan plenamente aplicables a Chile, ya que es parte desde 1999 de ambos Convenios y porque en el artículo 289 del Código del Trabajo se establece que serán prácticas antisindicales del empleador las acciones que atenten contra la libertad sindical, señalando que incurre especialmente en esta infracción el que ejecute actos de injerencia sindical o el que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

En consecuencia, como se puede apreciar, la autonomía, garantizada por el derecho fundamental de la libertad sindical, trae consigo el deber para el empleador de no injerencia, que implica inhibirse de intervenir **en la acción** de sus organizaciones, no importando incluso si es para estimular, promover o defender lo que estime el empleador forme parte de la libertad sindical de sus organizaciones.

Por ello es que los deberes positivos del empleador los establece la ley expresamente, como respetar los fueros vinculados al ejercicio de la libertad sindical (arts. 221, 237, 238, 243, 274, 309 del Código del Trabajo); dar horas de permiso sindical (arts. 249, 250, 251 del Código del Trabajo); los casos en que el local de la empresa constituirá la sede sindical (arts. 255 inciso segundo y 349 inciso primero del Código del Trabajo), y otro tanto ocurre con ser parte de una negociación colectiva activada por los sindicatos. Cualquier otra intervención constituye injerencia, pues como lo ha establecido la OIT, constituye un principio general de la libertad sindical este deber de inhibición: “*El artículo 2 del Convenio núm. 98 establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores*” (OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 2006, p. 183).

Como puede apreciarse, un terreno extremadamente delicado es el de la negociación colectiva y la forma en que se acuerdan beneficios entre las distintas organizaciones y el empleador que, de no hacerse con estricto apego a la ley, da lugar a una amplia casuística de prácticas antisindicales (Toledo, César, *Tutela de la Libertad sindical. En especial la sanción de las prácticas antisindicales. Análisis doctrinal y jurisprudencial*, Legalpublishing, pp. 239 y ss).

NOVENO: Que, en este mismo orden de ideas, la defensa activa en juicio de un empleador de una negociación colectiva, en desmedro de las acciones de otra de sus organizaciones, no se muestra como una conducta observante del ya explicado deber de no injerencia. Esto se hace más evidente cuando la requirente hace defensa en estrados de derechos cuya titularidad pertenece a las organizaciones sindicales y no a la empresa, no siendo posible comprender de qué manera la realización o no de una negociación colectiva esté ligada a alguna posición protegida por un derecho fundamental del que sea titular la empresa.



d.- Sobre la vulneración del derecho de asociación establecido en el artículo 19 N°15 de la Constitución y el derecho específico a la libertad sindical

DÉCIMO: Que, la requirente enuncia esta garantía en relación con la libertad sindical de afiliación —que implica la libertad de desafiliación o de no adherir, ya que por esto se trata de una libertad — y la libertad de constituir organizaciones, todas dimensiones del derecho fundamental a la libertad sindical del que son titulares las organizaciones sindicales de la empresa y no la requirente, razón suficiente para no solo descartar la argumentación sino que para volver a relevar lo inusitado de plantear un requerimiento de inconstitucionalidad por garantías de las que no se es titular. Sin embargo, vale la pena volver a señalar que son hechos indiscutidos que las organizaciones sindicales en conflicto se constituyeron sin obstáculos de acuerdo a la ley. En consecuencia, no ha habido afectación a la libertad de pertenecer o no a un sindicato, o de crear una organización, o de asociarse, analizado en una relación de especie a género.

DÉCIMO PRIMERO: Que, el derecho a la negociación colectiva tiene como presupuesto lógico que se ejerza a través de una forma colectiva. En otras palabras, no existe la negociación colectiva individual o la posibilidad de que un trabajador negocie colectivamente de forma individual. La forma colectiva es, sin duda, un problema de regulación legal, el artículo 63 de la Constitución entrega su iniciativa exclusiva al Presidente de la República y, como se desarrolló al inicio de los razonamientos de este fallo, el que se haya cumplido con los requisitos legales para cada negociación es el conflicto interpretativo de ley que se ha tramitado en el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta y ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta en el contexto de una denuncia por práctica antisindical. El elemento quórum de negociación es típico de nuestro sistema y la discusión acerca de cómo actúa este elemento según el tipo de negociación que se pone en marcha es un asunto de legalidad del que deben ocuparse las organizaciones sindicales al proponerle una negociación colectiva al empleador. El empleador es el destinatario de las negociaciones colectivas de sus organizaciones. En este punto el texto constitucional es claro: el derecho a la negociación colectiva se ejerce “*en la empresa*”, según lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 19 N°16. No existe base constitucional alguna para sostener que es un derecho “*de la empresa*”.

e.- Sobre el derecho de propiedad de la empresa

DÉCIMO SEGUNDO: Que, parte importante de la confusión de la requirente se produce en torno a lo que en la sentencia de reemplazo de la Corte de Apelaciones se establece como consecuencia de haberse acogido no sólo la práctica antisindical, sino que también la nulidad del convenio colectivo, al ser producto de una negociación entre la empresa y el sindicato interempresa que la Corte calificó de subterfugio. Por consiguiente, y siendo el sindicato interempresa legitimado pasivo de la acción, es condenado con los siguientes fundamentos “*DÉCIMO NOVENO: Que, en base a lo anterior, procede hacerse cargo de la alegación de falta de legitimación pasiva y de improcedencia de lo resuelto debido a que los trabajadores no fueron objeto de demanda separada, efectuada por el sindicato denunciado.*”

Para tal efecto, baste con señalar que conforme al numeral 1 del artículo 220 del Código del Trabajo, son funciones principales de las organizaciones sindicales “representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan”.

Por lo anterior, no se vislumbra el vicio, defecto o imposibilidad de que el sindicato denunciado no se encuentre legitimado pasivamente en la demanda de nulidad del



instrumento colectivo impetrada, siendo un efecto directo de la declaración de su nulidad el que las partes sean “restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo” como expresamente lo dispone el artículo 1.687 del Código Civil”.

Pese a la claridad del razonamiento, nuevamente vemos a la empresa argumentando por la posición jurídica de la organización sindical interempresa.

DÉCIMO TERCERO: Que, por todo lo anteriormente expuesto, la acción de inaplicabilidad impetrada no puede prosperar, y así se declarará.

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

SE RESUELVE:

- I. QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO. OFÍCIESE.**
- II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUERENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, quienes estuvieron por acoger el requerimiento, por las siguientes razones:

1°. Que, la requirente pide la inaplicabilidad de la frase contenida en el artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo, en virtud de la cual, conforme a lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta en la gestión pendiente, se exige a los trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Minería, Transportes y Labores Relacionados con el Giro Minero -en adelante, *Sindicato Interempresa*- un total de afiliados no inferior a 250 trabajadores para negociar colectivamente con ella, contando con poco más de cien, por cuanto estima que su aplicación, en la gestión pendiente, resulta contraria a lo dispuesto en el artículo 19 numerales 2°, 15°, 16°, 19°, 21° y 24° de la Constitución;

2°. Que, en particular, estuvimos por acoger el requerimiento presentado a fs. 1 de estos autos, tal y como también lo sostuvimos en el Rol N° 12.946 que se vincula con esta causa, habida consideración que la aplicación del precepto legal impugnado resulta contraria al derecho que la Constitución asegura a los trabajadores que integran el Sindicato Interempresa de negociar colectivamente con la empresa a la que pertenecen, lo que, dadas las circunstancias del caso concreto, los llevaría, para ejercer ese derecho, a tener que incorporarse a otro de los sindicatos en la empresa;



1. Sentencias en Sede Laboral

3°. Que, para fundamentar adecuadamente la inaplicabilidad que estuvimos por declarar, es menester tener en consideración las circunstancias que caracterizan la gestión pendiente, la que se origina en una denuncia formulada por el Sindicato N° 1 ante el Juzgado de Letras de Antofagasta por prácticas antisindicales en contra de la requirente y del Sindicato Interempresa, con la que había celebrado un convenio colectivo, en el marco de una negociación no reglada, por haber incurrido en prácticas que atentan contra la libertad sindical contempladas en el artículo 289 del Código del Trabajo;

4°. Que, la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo acogió parcialmente la denuncia, si bien rechazó que el Sindicato Interempresa haya negociado con falta del quórum legalmente requerido.

Al respecto, se lee en dicho pronunciamiento que “(...) resulta central para resolver este asunto el correcto sentido y alcance de las normas que gobiernan la negociación no reglada de los sindicatos interempresa, específicamente, si es conditio sine qua non para que puedan negociar, que cumplan los quórum señalados en el artículo 227 a propósito de la formación de un sindicato de empresa (...)” (fs. 126), resolviendo que “(...) interpretar la norma de manera restrictiva y exigir el quórum de constitución para todo tipo de negociación, dejaría a los sindicatos interempresas simplemente como expresión “del interés legítimo de enfrentar problemáticas comunes y auxiliarse mutuamente en defensa de sus derechos e intereses” (en palabras de la denunciante), lo que se refiere a un derecho constitucional distinto, el de asociación, que también evidentemente puede ser ejercido por los trabajadores como titulares de derechos fundamentales, caso en el cual más que de sindicato debería entonces hablarse de mutuales y organizaciones de socorro mutuo, entidades que fueron fundamentales para el movimiento obrero en los siglos pasados como única forma de organizarse frente a la patronal, pero no puede decirse que eso es ejercicio del derecho a sindicación o libertad sindical” (fs. 128).

5°. Que, sobre esa base, la Judicatura Laboral sostuvo “[q]ue, además, el interés principal de los trabajadores para conformar un sindicato interempresa, no puede ser otro que el de ejercer la libertad sindical de manera plena, toda vez que como se sabe, la negociación supraempresa o ramal es casi inexistente en nuestro sistema laboral por la necesidad de contar con la aquiescencia patronal, lo que no ocurre, por lo que el interés posible para que un trabajador se afilie a un sindicato interempresa, es la de ejercer su libertad sindical a través de una agrupación que no logró los quórum necesarios para constituirse como sindicato de empresa o establecimiento, por lo que mirar con malos ojos esa motivación haría innecesario el reconocimiento de los sindicatos interempresas, toda vez que carecerían de sentido y más bien deberían carecer de reconocimiento, como se hizo con los grupos negociadores.

Puede encontrarse algún sentido a la exigencia de un quórum mínimo para negociar y la necesidad de que los trabajadores sujetos de la negociación se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica para la negociación colectiva reglada y por tanto forzosa para el empleador, ya que, como se sabe, el derecho del trabajo tiene dos almas, la protectora y principal y una que mira a la flexibilidad, el interés empresarial, la productividad y la organización de relaciones de trabajo, caracteres que están en permanente equilibrio y pugna, pero tales



razones desaparecen en la negociación no reglada y sobretodo voluntaria para el patrón, por lo que no se divisa motivo alguno para coartar el ejercicio de todos los atributos de la libertad sindical en ese caso, entre ellos también y por supuesto el derecho a huelga” (fs. 128-129).

6°. Que, en fin, el Juez Laboral expone que no obstante que “(...) el artículo 364 ya citado presenta una duda para su interpretación, el principio in dubio pro operario obliga a preferir el sentido más favorable al trabajador, cuál trabajador: todos, por lo que deberá optarse por aquella interpretación que le permita ejercer a todos los trabajadores todos los atributos de la libertad sindical. La segunda, es que si bien la jurisprudencia administrativa no tiene una respuesta unívoca al planteamiento que se resuelve, en resumen se inclina por dos tesis: “La negociación no reglada no está sujeta a regla alguna” y “toda la normativa de quórum se refiere a la negociación reglada”, bastando citar para ello los dictámenes ORD números 1078/0028 del día 8 del mes de marzo del año 2017 y especialmente el 4118 de fecha 05 de septiembre del mismo año, que se decanta implícitamente por la tesis adoptada por este juez (...)” (fs. 129);

7°. Que, sin embargo, la Corte de Apelaciones de Antofagasta anuló dicho pronunciamiento, acogiendo la denuncia, disponiendo dos medidas resarcitorias y resolvió la nulidad del contrato colectivo porque no se había dado cumplimiento al quórum contemplado en el artículo 227 del Código del Trabajo, habida consideración que “(...) si un sindicato de empresa debe estar regularmente constituido y cumplir el mismo quórum de constitución para negociar colectivamente cualquiera sea el tipo de negociación, reglada o no reglada, ¿por qué debiera ser distinto para el sindicato interempresa?

Lo anterior, especialmente si el artículo 227 ya referido establece un requisito de quórum “para negociar colectivamente en una empresa” como textualmente señala la norma, no resulta lógico concluir que la negociación colectiva no reglada no tiene requisito alguno de quórum, esencialmente considerando que el requisito para constituir un sindicato interempresa es el “concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo” lo cual llevaría al absurdo que para sujetarse el sindicato interempresa a la negociación colectiva reglada requiere el quórum previsto en el artículo 227 y para una negociación colectiva no reglada bastaría que tuviera un trabajador de la empresa.

Abona a la conclusión anterior el inciso tercero del artículo 364 del Código del Trabajo, ya que por ser voluntaria la negociación colectiva reglada para la micro y mediana empresa, en caso de negativa del empleador para negociar con el sindicato interempresa, los trabajadores podrán presentar un proyecto de contrato colectivo sujetándose a las normas de la negociación colectiva reglada, “debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo” de dicho artículo, por lo cual justamente se quiere evitar con lo anterior, la intervención de grupos negociadores sin el quórum del sindicato de empresa, reconociendo que en este caso se refiere a la negociación reglada y no a la no reglada, sin embargo, debe también considerarse que la negociación no reglada está limitada a “organizaciones sindicales” (fs. 165-166 de estos autos constitucionales);

8°. Que, adicionalmente, es menester tener presente que la Corte de Apelaciones también consideró que, “(...) sin perjuicio de lo anterior, los hechos asentados en los considerandos vigésimo octavo y trigésimo segundo permiten concluir que no tan sólo el convenio colectivo suscrito por las denunciadas adolece de



un vicio de nulidad por el quórum previsto en el artículo 364 del Código del Trabajo, sino que constituyó un subterfugio o simulación de negociación tendiente a menoscabar la labor, negociación y actividad desplegada por el sindicato denunciante en la negociación reglada que le sirvió de antecedente, beneficiando a un grupo de disidentes de tal organización sindical y extendiéndole indebidamente los beneficios contemplados en el instrumento colectivo.

En consecuencia, los hechos asentados no tan sólo permiten dar por establecida la práctica antisindical denunciada, sino que también permiten fundar la causa ilícita como vicio de nulidad del convenio colectivo suscrito por las denunciadas (...).

En base a lo anterior, los hechos asentados y a la conflictiva relación existente entre la denunciante y la empresa denunciada es posible establecer la existencia de una aparente negociación que tuvo por objeto no tan sólo evitar el cumplimiento del quórum de negociación, sino que también, y al mismo tiempo, perjudicar al sindicato denunciante y menoscabar su labor a fin de beneficiar a un grupo de disidentes de su gestión, por lo que no tan sólo constituye una actitud ilícita sino que también contraria a las buenas costumbres y el orden público en los términos del artículo 1.467 del Código Civil” (fs. 167-168);

2. Delimitación del Conflicto Constitucional

9°. Que, conforme a lo recién referido, de las dos cuestiones planteadas por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, relativas al quórum exigido al Sindicato Interempresa para que sus trabajadores puedan negociar colectivamente con la requirente y a que el convenio colectivo que suscribieron habría constituido un subterfugio o simulación de negociación, lo sometido a nuestra revisión de constitucionalidad se circunscribe a la aplicación del precepto legal en relación con el primero de esos asuntos;

10°. Que, efectivamente, es el debate en torno del quórum lo que se resuelve conforme a lo preceptuado en la frase objetada del artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo, siendo de competencia exclusiva del Juez del Fondo determinar si ha concurrido o no la segunda causal de nulidad del convenio a que alude la sentencia de reemplazo pronunciada por la Corte de Antofagasta, sin que esta materia pueda ser conocida por esta Magistratura, desde que la preceptiva legal en que ella se funda no ha sido requerida por la actora en el libelo de fs. 1;

3. Aplicación al Caso Concreto

11°. Que, conforme al estado actual de la gestión pendiente, de acuerdo con lo resuelto por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, no se dio cumplimiento al quórum necesario para que el Sindicato Interempresa negocie colectivamente, conforme a lo dispuesto en el artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo, en relación con su artículo 227, lo que, a nuestro juicio, conduce a que la aplicación del precepto legal impugnado impide el ejercicio del derecho a esa negociación que la Constitución contempla, en su artículo 19 N° 16° inciso quinto, respecto de los trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa;

12°. Que, esta disposición constitucional establece que “[l]a negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los



casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”;

13°. Que, nuestra jurisprudencia ha sostenido que “(...) resulta pertinente recordar la orientación interpretativa de la Constitución realizada por un autor al referirse al alcance restringido de la posibilidad del legislador para establecer excepciones respecto del derecho a negociar colectivamente. Se trata de una aproximación que, en opinión de este Tribunal, es aplicable a la remisión que se hace a la ley para el establecimiento de modalidades y procedimientos. El planteamiento es el siguiente: “[d]e este modo, cabe señalar que el derecho constitucional de negociación colectiva está reconocido a los trabajadores como titulares del mismo; que este reconocimiento es amplio, por lo que las limitaciones que se impongan a su ejercicio, deben estar expresamente consagradas en la ley y su interpretación, en consecuencia, debe ser restringida; y, conforme a la norma de hermenéutica constitucional contenida en el N° 26° del art. 19, las normas legales que regulen, complementen o limiten este derecho, no pueden imponer condiciones o requisitos que impidan su libre ejercicio” (Tapia Guerrero, Francisco, “Los convenios colectivos impropios y el derecho a negociar colectivamente”, IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 1998, p. 90);

Que la interpretación constitucional explicada en los considerandos precedentes no debiera causar particular sorpresa. Véase, por ejemplo, lo manifestado por el profesor Pedro Irureta Uriarte, quien afirma de una manera muy clara que “en el modelo de negociación colectiva diseñado por la Constitución se admiten sujetos negociadores distintos del Sindicato-asociación’. Una opción contraria hubiese supuesto negar la participación de estructuras representativas que perfectamente pueden canalizar la voluntad colectiva de los trabajadores, aún cuando (sic) no estén constituidos como sindicatos. Por lo demás, habría sido muy complejo que el constituyente declarara el monopolio sindical en estas materias, pues de cierta forma se afectaría un necesario pluralismo social tan propio del sistema democrático de relaciones laborales. [] Con esta redacción, por lo tanto, la Carta de 1980 impide el monopolio sindical para efectos de negociar colectivamente” (“Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 N° 16 de la Constitución chilena”, Colección de investigaciones jurídicas, Universidad Alberto Hurtado, 2006, N° 9, pp. 166 y 167) (c. 22°, Rol N° 3.016);

14°. Que, en esta perspectiva, la aplicación que la Ilustrísima Corte de Apelaciones ha dado al precepto legal impugnado, en definitiva, provoca que los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente constituido no puedan negociar colectivamente con la empresa a que pertenecen, pues se les exige una condición - quórum mínimo de asociados- sólo para efectos de quedar habilitados para llevar adelante esa negociación y sin el cual les queda vedado ejercer un derecho que la Carta Fundamental les asegura;

15°. Que, en efecto, dicha aplicación de la disposición legal contenida en el artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo, atendidas las circunstancias del caso concreto redundante, en definitiva, en que los trabajadores del Sindicato Interempresa no puedan ejercer el derecho que la Constitución les reconoce para negociar con su empleador o, más aún, que, para hacerlo, deban incorporarse a otra organización sindical de la empresa, quedando así también en cuestión la libertad de



afiliación y desafiliación que la Carta Fundamental igualmente les garantiza en su artículo 19 numerales 15° y 19°;

16°. Que, sin embargo, la mayoría de esta Magistratura sostiene que la discusión acerca de cómo actúa el elemento del quórum, conforme al tipo de negociación de que se trate, es un *asunto de legalidad* del que deben ocuparse las organizaciones sindicales al proponerle una negociación colectiva al empleador;

17°. Que, no compartimos esta argumentación, puesto que, más allá de la libertad de configuración que cabe reconocer al legislador, acerca de la determinación de quórums mínimos para negociar -lo que ya puede ser constitucionalmente discutible, tratándose de organizaciones sindicales legítimamente constituidas-, cuyo fundamento, empero, puede encontrarse en la misma Carta Fundamental, dado que el numeral 16° señala que *“La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica”*, lo cierto es que, en esta oportunidad, no se ha sometido a nuestra decisión si aquella competencia legislativa ha sido o no ejercida conforme a la preceptiva fundamental, propia del control abstracto, sino, sencillamente, si, en el caso que constituye la gestión pendiente, aplicar la disposición legal impugnada -como lo ha hecho la Corte de Antofagasta- resulta o no contrario a la Constitución.

Sin perjuicio de lo cual esta Magistratura ya tuvo oportunidad de explicar, en el mismo considerando antes citado, precisamente ejerciendo el control preventivo de un proyecto de ley en la materia, que *“(…) una intervención legislativa que establezca modalidades no puede llegar al extremo de alterar la titularidad para ejercer un derecho fundamental (...)”* (c. 22°, Rol N° 3.016);

18°. Que, así las cosas, lo cierto es que la aplicación del artículo 364 inciso segundo, en la frase impugnada, como queda en evidencia en el pronunciamiento de la Corte de Antofagasta, resulta contrario a la Constitución porque deja a los trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa sin poder ejercer su derecho a negociar colectivamente y, es más, como se dijo, su única alternativa termina siendo que lo hagan previa integración a otra organización sindical, quebrantando la libertad de afiliación y desafiliación que la Carta Fundamental también les garantiza;

19°. Que, por lo expuesto, estuvimos por inaplicar el precepto legal objetado por la requirente;

4. ¿Cuestión Interpretativa de Legalidad?

20°. Que, por último, la disímil interpretación efectuada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta y la Corte de Apelaciones de esa ciudad conduce a nuestros colegas de la mayoría a sostener que el requerimiento plantea, más bien, una disputa interpretativa de legalidad cuya resolución corresponde al Juez del Fondo y no a esta Magistratura;

21°. Que, el ex Ministro Eugenio Valenzuela Somarriva ha explicado, en este sentido, que *“(…) los preceptos que le corresponde controlar deben considerarse, en principio, constitucionales, válidos o legítimos y que sólo deben declararse inconstitucionales, una vez que un análisis depurado de ellos, lleve a los sentenciadores a la íntima convicción, más allá de toda duda razonable, que no es posible armonizarlos con la Carta Fundamental. Le corresponderá al intérprete, en consecuencia, en el proceso de estudio de la norma secundaria hacer todos los esfuerzos para compatibilizarla con la disposición de la Carta Fundamental con la*



cual pudiere estar en aparente contradicción, empleando, para ello, todos los criterios de interpretación que le ofrece la hermenéutica constitucional” (Eugenio Valenzuela Somarriva: *Criterios de Hermenéutica Constitucional aplicados por el Tribunal Constitucional*, Santiago, Cuadernos del Tribunal Constitucional N° 31, 2006, p. 35);

22°. Que, conforme a este criterio de interpretación, entonces, el precepto legal cuestionado admitiría una comprensión que se ajusta a la Constitución y otra que pugna con ella, debiendo preferirse aquélla y no ésta, desde luego, porque, conforme a lo dispuesto en su artículo 6° inciso primero, todos los órganos del Estado, incluyendo también, evidentemente, a los tribunales que integran el Poder Judicial, deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella y, más aún, al tenor del inciso segundo, sus preceptos los obligan como a toda persona, institución o grupo;

23°. Que, constitucionalmente no cabe sostener que puedan existir dos interpretaciones posibles, una respetuosa de la Carta Fundamental y otra en pugna con ella, sino que sólo cabe considerar y, por ende, aplicar la primera, aunque, en el plano de la sola legalidad, puedan verificarse ambas, por lo que la cuestión que nos plantea la mayoría, entonces, no dice relación con cuál de ellas debe ser seleccionada por el intérprete (en este caso, el Juez del Fondo), sino que si, existiendo una interpretación conforme, la atribución conferida a esta Magistratura para inaplicar la ley debe ceder frente a la posibilidad/deber (conforme al ya citado artículo 6°) que se impone al Juez del Fondo en orden a seguir aquella comprensión del precepto legal que se ajusta a la Carta Fundamental;

24°. Que, la solución a este dilema no es fácil, en teoría ni en lo concreto de la gestión pendiente en este caso, ni, por lo mismo, admite, probablemente, una solución única y para todas las hipótesis. Desde luego, tal vez deba considerarse de modo diferente la regla de *interpretación conforme* en el caso del control preventivo que cuando éste se realiza, como en esta oportunidad, en sede de inaplicabilidad y, en esta última, vale la pena considerar criterios para su aplicación tales como si se trata del primer caso en que se interpreta y aplica la norma en cuestión o si hay pronunciamientos previos, si existen interpretaciones en sede administrativa o aportadas por el Derecho Comparado o la doctrina, si aparecen antecedentes o debates en el proceso de formación de la ley, si existen precedentes en esta Magistratura Constitucional u otros análogos que puedan ir dotando de mayor o menor certeza, en definitiva, que, efectivamente, deba ceder la revisión constitucional en favor de que el Juez del Fondo interpretará, efectivamente, conforme a la Constitución;

25°. Que, por lo recién expuesto, se vuelven relevantes las circunstancias del caso concreto, pues, para ir derechamente a la gestión pendiente, lo que estos Ministros estiman una aplicación contraria a la Constitución del precepto legal impugnado no deviene de la probabilidad que se opte por la que sería una interpretación que pugna con la Carta Fundamental, frente a otra alternativa que está de acuerdo con ella, ya que esto es, precisamente, lo que ha ocurrido en la especie con motivo de la sentencia de reemplazo pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta;

26°. Que, en efecto, si se considera que hay dos interpretaciones posibles del artículo 364 inciso segundo, en la frase objetada, del Código del Trabajo, en relación con el reenvío que dispone al artículo 227, siendo una de ellas -la del Juzgado de Letras del Trabajo para estos Jueces Constitucionales- respetuosa de la Carta Fundamental y



otra -la que realizó la Corte de Antofagasta- contraria a ella, esta última no aparece como una mera posibilidad teórica o abstracta, sino que es la que se ha aplicado en la especie para exigir un quórum que, según expusimos, resulta contrario a la Constitución, de tal manera que no podemos descansar en el principio conforme al cual cabe reconocerle al Juez del Fondo que efectúe la *interpretación conforme*, omitiendo el pronunciamiento de inaplicabilidad, si, en nuestro entendimiento constitucional, ya está asentado que dicho juez no ha realizado la opción interpretativa que le exige la Carta Fundamental, debiendo actuar esta Magistratura inaplicando el precepto legal cuestionado, como sostenemos que debió hacerse;

27°. Que, por lo mismo, el estado en que se encuentra la gestión pendiente, en unificación de jurisprudencia, no puede impedir que, acogida la acción de inaplicabilidad y conforme a lo dispuesto en el artículo 76 inciso segundo de la Constitución, continúe rigiendo en plenitud el principio de inexcusabilidad, en virtud del cual, reclamada su intervención en forma legal y en negocios de su competencia, los tribunales establecidos por la ley no pueden excusarse de ejercer su autoridad, ni aun por falta de ley que resuelva la contienda o asunto sometidos a su decisión.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ y la disidencia el Ministro señor MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 12.911-22-INA

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros señor Cristian Omar Letelier Aguilar, señor Nelson Roberto Pozo Silva, señor José Ignacio Vásquez Márquez, señora María Pía Silva Gallinato, señor Miguel Ángel Fernández González, señor Rodrigo Patricio Pica Flores y señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz.

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



B3A17B55-941C-42E8-8A82-C1164B88459D

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en www.tribunalconstitucional.cl con el código de verificación indicado bajo el código de barras.