



2024

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol N° 14.057-23 INA

[30 de enero de 2024]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DE LOS
ARTÍCULOS 323, INCISO SEGUNDO; Y 364, INCISO SEGUNDO,
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE LA MINERÍA, EL
TRANSPORTE Y LABORES RELACIONADAS AL GIRO MINERO

EN EL PROCESO RIT N° S-6-2021, RUC N° 21-4-0325867-6, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA, EN ACTUAL
CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA, POR
RECURSO DE NULIDAD, BAJO EL ROL N° 651-2022 (LABORAL COBRANZA)

VISTOS:

Introducción

A fojas 1, con fecha 16 de febrero de 2023, el Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Minería, el Transporte y Labores Relacionadas al Giro Minero deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 323, inciso segundo; y 364, inciso segundo, del Código del Trabajo, en el proceso RIT N° S-6-2021, RUC N° 21-4-0325867-6, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, por recurso de nulidad, bajo el Rol N° 651-2022 (Laboral Cobranza).

Preceptiva legal cuya aplicación se impugna

Los preceptos legales cuestionados disponen:



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

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

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

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.**

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.”

Antecedentes y conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

Explica el Sindicato Interempresa requirente que, en agosto del año 2018, un grupo de 116 trabajadores sin afiliación sindical conforman un grupo negociador, solicitando a la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta que se pronunciara acerca de la pertinencia de presentar un petitorio de negociación colectiva a Minera Escondida. La Dirección Regional del Trabajo respondió mediante el ORD 1.044 de fecha 13 de septiembre de 2018, que “no existe impedimento legal para que un grupo negociador conformado por trabajadores no sindicalizados de Minera Escondida Ltda., presente un petitorio a la empresa, existiendo dos sindicatos en la misma”.



Luego, se indica que, conformado el grupo negociador, con fecha 09 de octubre de 2018, se presentó un proyecto de convenio colectivo a Minera Escondida, pero tan pronto se inició la negociación colectiva, ésta se vio truncada ante una seguidilla de Recursos de Protección enderezados contra el Director del Trabajo con la finalidad de que se declarara ilegal y arbitrario su Dictamen.

Se agrega que, a raíz de esta suspensión de la negociación colectiva, los trabajadores comenzaron a buscar nuevas formas para organizarse. Por lo que, en el mes de febrero del año 2019, un total de 55 trabajadores pertenecientes a distintas empresas que laboran en el rubro minero, en concreto las empresas Minera Escondida Ltda., AIR Liquide Chile S.A, y Barahona y Melo Ltda., constituyeron el Sindicato interempresa requirente.

Se añade que, a contar de febrero del año 2019, los trabajadores de Minera Escondida que se desempeñan como operadores y mantenedores tienen el derecho de optar al sindicato de su preferencia, puesto que el Sindicato Interempresa viene a elevarse como una alternativa sindical para los trabajadores.

Se agrega que luego de constituirse el sindicato interempresa, los trabajadores pertenecientes a Minera Escondida negociaron por primera vez en el mes de abril del año 2019. Esta negociación colectiva se desarrolló en la modalidad no reglada, suscribiendo un Convenio Colectivo de Trabajo el día 16 de abril de 2019, con una duración de 24 meses. En aquella oportunidad el sindicato interempresa contaba con 105 socios dependientes de Minera Escondida Ltda.

En seguida, en marzo de 2021 y con 152 trabajadores dependientes de Minera Escondida, el sindicato interempresa volvió a negociar con la Compañía. Esta negociación también se desarrolló en modalidad no reglada y concluyó con la suscripción de un Convenio Colectivo el día 31 de marzo, que significó a los socios del sindicato interempresa una serie de incrementos de beneficios y mejoras en remuneraciones y condiciones de trabajo, y el cual tiene una duración de 24 meses, por lo que estará vigente hasta el día 31 de marzo del presente año.

Sin embargo, esta negociación colectiva contó con la participación de 54 trabajadores que habían cambiado su afiliación sindical desde el sindicato número 1 de trabajadores de Minera Escondida Ltda., los cuales se encontraban afectos a otro instrumento colectivo, que expiraba con fecha 01 de agosto del año 2021, razón por la cual, estos socios, sólo pudieron gozar de los beneficios del convenio colectivo una vez que expiró el instrumento al que se encontraban afectos.

Ante ello, y con fecha 18 de marzo del año 2021, el Sindicato Número 1 de Trabajadores de Minera Escondida, interpuso denuncia de práctica antisindical en contra del Sindicato Interempresa de Trabajadores requirente y en contra de Minera Escondida Ltda., en causa RIT S-6-2021, que fue sustanciada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

Esta denuncia de práctica antisindical señala que se habría cometido un ilícito laboral al estarse llevando a cabo una negociación colectiva entre el sindicato interempresa y la compañía, siendo que dentro de los trabajadores afiliados al sindicato interempresa existe un grupo de trabajadores con prohibición de negociar, por encontrarse afectos al contrato colectivo que mantenía vigente el sindicato



denunciante, al tiempo que el sindicato interempresa debe cumplir los requisitos señalados en el artículo 364 del Código del Trabajo, lo que tampoco se habría cumplido, en infracción a la libertad sindical, por permitirse que un grupo de trabajadores sea atrapado bajo los efectos de un instrumento colectivo viciado, impidiendo que puedan integrarse al sindicato denunciante y en particular poder participar de la negociación colectiva que sostendrían en agosto del año 2021, produciéndose el fraccionamiento laboral y la pérdida de representatividad del sindicato denunciante.

Por sentencia de 10 de diciembre de 2022, el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, rechazó en todas sus partes la denuncia de práctica antisindical interpuesta contra Minera Escondida y el Sindicato Interempresa, con costas. Esta sentencia, entre varias otras consideraciones consigna que: “la ley reconoce al sindicato interempresa el derecho a negociar de manera no reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, tal como lo establece el artículo 314, o bien, de manera reglada sujeta a los requisitos del artículo 364 del Código del Trabajo” (c°. 16°); De manera que el convenio colectivo celebrado entre el Sindicato Interempresa y Minera Escondida se ajustó a derecho, por no ser en la especie exigibles los requisitos del artículo 364 del Código del Trabajo (c°. 21°), y que por lo demás, no se advierte la práctica antisindical que se denuncia, puesto que no se ha producido el debilitamiento el Sindicato N° 1, ni se ha afectado la libertad sindical (c. 35°).

En contra de esta sentencia el Sindicato N° 1 interpuso recurso de nulidad, el que se tramita ante la de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, bajo el Rol N° 651-2022 (Laboral Cobranza).

Las causales invocadas en el recurso y que se interponen en forma simplemente conjunta, son:

- Segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por infracción al artículo 364 del Código del Trabajo y a los artículos 19, 20, 21, 22, 23 y 24 del Código Civil.
- Segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por infracción al artículo 323 del Código del Trabajo y a los incisos primeros de los artículos 19 y 22 del Código Civil.
- En subsidio exclusivamente de la causal anterior: causal de nulidad prevista en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, en lo relativo a haberse dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459 del mismo código.

Por resolución de 2 de marzo de 2023, encontrándose el referido recurso de nulidad en estado de relación, la Primera Sala de este Tribunal Constitucional decretó la suspensión del procedimiento.



En seguida, y como conflicto constitucional, afirma la parte requirente, Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Minería, el Transporte y Labores Relacionadas al Giro Minero que la aplicación de la preceptiva legal impugnada, en el proceso judicial concreto invocado, importa la vulneración de lo dispuesto en los artículos 1º, inciso tercero; 5º, inciso segundo; y 19 números 2º, 15, 16, inciso quinto, 19 y 26 de la Constitución Política de la República.

Así, consigna la organización sindical requirente que las partes impugnadas de los artículos 364 y 323 son decisivas en la resolución del recurso de nulidad referido y que esa aplicación genera la vulneración del artículo 19 N°s 19 y 16, inciso quinto, el sindicato requirente expresa que se vulneraría su libertad sindical, en su faz individual y colectiva.

En cuanto al derecho de sindicación, la aplicación de las normas impugnadas, para el caso concreto, transformaría la afiliación sindical en forzosa puesto que, si el Sindicato Interempresa no puede negociar colectivamente en forma no reglada, no tendría sentido permanecer en él.

Por otra parte, la autonomía de los trabajadores quedaría reducida porque, en los hechos, el trabajador debería afiliarse forzosamente al Sindicato N° 1 y no a la organización de su preferencia. Con relación a la negociación colectiva, la aplicación de las disposiciones legales reprochadas eliminaría definitivamente a la requirente la posibilidad de negociar colectivamente en forma no reglada.

Sobre la infracción al artículo 19 N° 15, y al derecho de asociación, se afirma que la aplicación de los preceptos legales objetados produciría la afiliación forzosa de los trabajadores del Sindicato Interempresa al Sindicato N° 1 puesto que, los beneficios y remuneraciones que entrega Minera Escondida se encuentran establecidos en instrumentos colectivos, por lo que los trabajadores deben estar afiliados a un Sindicato.

La infracción al artículo 5º, inciso segundo, Constitucional, por su parte de vincula a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del trabajo, OIT, a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al Pacto Internacional de Civiles y Políticos, y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, en cuanto desarrollan el principio de la libertad sindical, estableciendo la negociación colectiva como un elemento esencial de ella y una de las funciones primordiales de los sindicatos.

La vulneración del artículo 19 N° 26 de la Constitución, lo sería en tanto la aplicación de las normas impugnadas atentaría contra el núcleo de la libertad sindical.

Por último, la alegada infracción al artículo 19 N° 2, el sindicato requirente señala que se vulneraría el derecho a la igualdad respecto de la organización sindical y sus socios. En especial, respecto de los 54 trabajadores que cambiaron su afiliación sindical.

Lo anterior, todo con relación al artículo 1º, inciso tercero, de la Constitución, que garantiza la protección a la autonomía de los sindicatos, como expresión del derecho a asociarse y mantenerse libres de influencias externas.



Tramitación y observaciones al requerimiento

El requerimiento fue acogido a tramitación y declarado admisible por la Primera Sala de este Tribunal Constitucional, conforme consta en resoluciones que rolan a fojas 183 y 1130.

Con fecha 17 de marzo de 2023 se hizo parte en autos Minera Escondida Limitada.

Conferidos los traslados de fondo a los órganos constitucionales interesados y a las demás partes en la gestión invocada, fueron formuladas observaciones al libelo dentro de plazo legal por el Sindicato N° 1 Trabajadores de Minera Escondida, instando por el rechazo del requerimiento de fojas 1, en todas sus partes, con costas.

Así, en presentación de fojas 1140 y siguientes, el Sindicato denunciante de prácticas antisindicales en la gestión judicial invocada, luego de hacer referencia a los hechos, a la sentencia del Juzgado del Trabajo de Antofagasta y al recurso de nulidad que pende ante la Corte de Apelaciones de la misma ciudad, consigna en primer término que todas las controversias planteadas en el libelo de fojas 1 son de mérito, relativas a la interpretación legal de las disposiciones impugnadas, lo cual sólo corresponde resolver al juez del fondo.

Luego, se expresa que respecto del reconocimiento y amparo que la Constitución otorga a los grupos intermedios, en este caso concreto las normas legales impugnadas no implicarían una afectación o resultado anticonstitucional alguno, desde que el solo hecho de haberse constituido el sindicato requirente y gozar de personalidad jurídica evidenciaría que las normas en cuestión no le han afectado.

En cuanto al derecho de asociación alegado como vulnerado, se señala que el Sindicato Interempresa se constituyó legalmente sin obstáculos y se ha integrado libremente por quienes lo han decidido así. Ello demostraría que las normas en cuestión no han tenido ni han podido tener un efecto inconstitucional, tampoco en esta parte.

Enseguida, se afirma por el Sindicato N° 1 requerido que la aplicación de las normas señaladas tampoco produciría en el caso concreto vulneración de la garantía de igualdad ante la ley del artículo 19 N° 2 constitucional, ya que se trataría de la misma exigencia o requisito que deben cumplir los trabajadores que optaron por afiliarse a un sindicato de empresa. Así, no hay diferencia de trato arbitraria ya que, estando todos los trabajadores en la misma condición sustancial, esto es, dependientes de una empresa en particular, a los sindicatos que ellos integran se les exige idéntico quórum para reconocerles la habilitación para negociar colectivamente, tanto si optaron por un sindicato de empresa -quorum que debe cumplirse al momento de constituirse-, como si optaron por el sindicato interempresa al momento de negociar. Por el contrario, exigir quorum para el sindicato de empresa y ninguno al sindicato interempresa, como se pretende por la requirente, sí resultaría una transgresión de la igualdad ante la ley.

Asimismo, no se afectan los derechos constitucionales en su esencia ni se impide su libre ejercicio garantizado por el artículo 19 N° 26 Constitucional, pues la condición o requisito de quorum no afecta sustantivamente los derechos de



negociación colectiva y sindicación, no impide su libre ejercicio, y no los hacen impracticables ni los entran de forma irrazonable.

Sobre el derecho de sindicación y autonomía sindical, el sindicato N° 1 requerido indica que el quorum exigido por el inciso segundo del artículo 364 del Código del Trabajo implicaría que el Sindicato Interempresa sólo debía reunir un 7% del total de los trabajadores de la empresa para negociar colectivamente, de forma que no se explica cómo la norma en el caso concreto, ante tan bajo quorum, establezca un monopolio de hecho y la afiliación forzada a un sindicato único.

Más bien, la exigencia de quorum de representación de los trabajadores para negociar colectivamente con su empleador sería una condición para lograr a través de ella una solución justa y pacífica.

Luego, sólo cuando tal regulación legal que ordena la Constitución afecta el derecho de negociación colectiva en su esencia o trabe sin razonabilidad suficiente su libre ejercicio, en el caso concreto, podría estimarse que su aplicación afecta el derecho de asociación o sindicación.

Tampoco tendría ningún asidero, se indica, que la norma del inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo afecte la autonomía sindical. Por el contrario, la misma busca garantizar con total efectividad el derecho a afiliarse sin traba a los sindicatos que se estime. Distinto es, pretender que la libertad y autonomía sindical sea un pretexto para desentenderse de los efectos de los instrumentos colectivos.

En cuanto al derecho a la negociación colectiva, se expresa que la tesis de la requirente que en la negociación no reglada prima la mera voluntad de las partes para que se desarrolle, sin ninguna otra regulación, sería insostenible ya que al rechazarse que pueda la ley establecer una condición de representatividad para negociar, como es el quorum, cualquier otro requisito o condición que regule el ejercicio de este derecho debería también correr la misma suerte. Así, la negociación colectiva se convertiría casi en un derecho absoluto, sin necesidad de cumplir requisitos, sino que simplemente sujetarse a “modalidades” y seguir “trámites”. Lo que no puede hacer la ley sería establecer o imponer condiciones, tributos o requisitos que afecten el derecho en su esencia o que impidan su libre ejercicio, y en el caso planteado, el requisito no sería altísimo ni menos imposible de cumplir.

Añade el Sindicato N° 1 que la condición exigida sería razonable, en tanto es igualitaria respecto de los trabajadores que están en la misma condición sustancial, tanto para los que deciden negociar con su empleador a través de un sindicato de empresa, cuanto para quienes deciden hacerlo mediante un sindicato interempresa. Esto es, no se configura preferencia o trato privilegiado alguno.

En cuanto a la norma impugnada del inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo, se expresa, además, que la limitación que un trabajador con un instrumento colectivo vigente no pueda negociar sino hasta la expiración de este, no sólo no sería excesiva o desproporcionada, sino que es de toda lógica en el desarrollo normal de las relaciones laborales equilibradas, y evita el desfase temporal entre la negociación y la vigencia de los instrumentos vinculantes.

Por último, respecto de la supuesta infracción al inciso segundo del artículo 5° de la Constitución, la parte requerida señala que las normas legales impugnadas no



afectarían las disposiciones de los Convenios 87 y 98 de la OIT, sino que, por el contrario, se encuentran en plena armonía con ellos, considerando que el porcentaje que implica el quorum en el universo laboral de la empresa en el caso concreto sería proporcionado, y no afectaría la pluralidad sindical ni el derecho a constituir libremente múltiples sindicatos.

Vista de la causa y acuerdo

A fojas 1177 fueron traídos los autos en relación y, en audiencia de Pleno del día 12 de octubre de 2023, se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos certificados por el Relator, quedando adoptado el acuerdo y la causa en estado de sentencia con la misma fecha.

Y CONSIDERANDO:

I- Premisas para abordar el derecho fundamental de la Libertad Sindical en el ordenamiento jurídico chileno

PRIMERO: Que, se ha solicitado a esta Magistratura definir la constitucionalidad de dos normas, los artículos 323 inciso segundo y 364 inciso segundo del Código del Trabajo, que deberán aplicarse en la decisión de un recurso de nulidad interpuesto ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta, causa Rol N°651-22. Tal impugnación –que constituye la gestión pendiente de estos autos constitucionales– se interpone contra la sentencia de mérito del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, que rechazó la denuncia por prácticas antisindicales deducida por el Sindicato N°1 de trabajadores de Minera Escondida, que es el sujeto requirente de inaplicabilidad de los preceptos ya citados.

SEGUNDO: Que, el artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo regula un problema jurídico–laboral extremadamente específico: definir cuál será el contrato colectivo de cobertura en el caso en que trabajadores afiliados a una organización sindical decidan cambiar y adherir a otro sindicato, estableciendo el legislador que se mantendrán afectos al contrato colectivo de la organización de origen hasta la caducidad de éste, después de lo cual se incorporarán por mandato legal a la cobertura del contrato colectivo de la organización a la que han decidido cambiarse, descartando con ello una doble adherencia o que, por el hecho de elegir pertenecer a otra coalición, padezcan como consecuencia negativa quedar privados de la cobertura de un contrato colectivo en relación con sus condiciones comunes de trabajo.

TERCERO: Que, el artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo es la norma que da inicio al Capítulo I “De la negociación colectiva del sindicato interempresa y de los trabajadores afiliados a sindicato interempresa”, que 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, de obra o de faena transitoria”, en el marco del Libro IV, llamado “De la negociación colectiva”, de este mismo cuerpo legal. Como esta Magistratura ya declaró en la sentencia Rol N°12.911 de 2022, *“De la sola lectura de esta estructura es posible advertir que existen diversas modalidades procedimentales de negociación colectiva, cada una constituida por abundante y específica regulación legal”* (STC Rol N°12.911-2022, c. 1°).

CUARTO: Que, en la sentencia antes citada, el Tribunal Constitucional razonó en torno a las reglas que establece el legislador laboral para permitir la creación de una organización sindical en nuestro sistema, señalando que *“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”* (STC Rol N°12.911-2022, c. 2°). Tal aserto es constatable si se analizan las normas relativas al quórum de constitución: en efecto, 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.

QUINTO: Que, la posibilidad de constituir cuantos sindicatos logren cumplir con los quórum exigidos por la ley se verifica de la propia realidad de la empresa denunciada por práctica antisindical, que cuenta con al menos tres sindicatos, algunos de empresa y otro interempresa.

La legislación contempla diversas modalidades de negociación colectiva, y, como se analizará, la controversia de fondo se refiere al haberse cumplido o no con los requisitos legales para realizar una negociación colectiva de empresa, lo que devela que se trata de un problema de interpretación legal, sin perjuicio de que se refiere a una materia que tiene bases constitucionales.



SEXTO: Que, nuestro sistema de relaciones colectivas ha sido caracterizado como uno de carácter heterónomo y procedimental. Tal fisonomía reglamentista se constata, como será explicado en esta sentencia constitucional, en cada uno de los problemas comprendidos por las normas requeridas de inconstitucionalidad y en las diversas interpretaciones legales que ellas admiten.

SÉPTIMO: Que, son hechos calificados como no controvertidos por la sentenciadora de mérito que las organizaciones –contrapartes en el juicio– cumplieron con sus quórum de constitución, delimitando la controversia en los siguientes términos *“Que, en la especie, el objeto del juicio se centra en determinar si la negociación colectiva no reglada iniciada con fecha 15 de marzo de 2021, entre el Sindicato interempresa y Minera Escondida, cumple con los requisitos establecidos por ley para el tipo de negociación utilizada, debiendo analizar si el Sindicato Interempresa reúne los requisitos para poder negociar colectivamente y si todos los socios del Sindicato Intermel, incluidos aquellos socios afectos al instrumento colectivo celebrado del Sindicato denunciante se encontraban habilitados para negociar”* (sentencia S-6-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, c. 9°). En otras palabras, el problema de si el artículo 364 del Código del trabajo establece o no un quorum para la negociación colectiva voluntaria del artículo 314 del mismo cuerpo legal y la eventual inhabilidad para negociar fundada en la regulación del artículo 323 del Código del trabajo.

II- El derecho a la negociación colectiva en Chile

OCTAVO: Que, coherentemente con lo razonado en dos sentencias que involucraron a los mismos sujetos de la presente inaplicabilidad, pero en distinta posición de parte, e igualmente sobre la interpretación del artículo 364 del Código del Trabajo y el derecho a la negociación colectiva no reglada, otra vez cabe afirmar que *“el Tribunal Constitucional no puede suprimir una norma que es constitucional por una disputa interpretativa de legalidad, punto en el cual esta Magistratura ha sido enfática, al señalar que: “OCTAVO: Que, en fin, tampoco compete a esta Magistratura fijar el sentido y alcance de la preceptiva laboral que incide en la gestión pendiente, respecto de la cual ha habido y continúan existiendo pronunciamientos diversos en cada una de las instancias que conocen de estas causas en los Juzgados del Trabajo y en los Tribunales Superiores, sino si la aplicación que, en este caso concreto, se da a dicha normativa resulta o no contraria a las dos Bases de la Institucionalidad invocadas por el requirente. NOVENO: Que, por consiguiente, no nos corresponde reinterpretar los preceptos legales impugnados y menos revisar lo que, en ese sentido, han decidido los jueces de fondo”* (STC Rol N°5057-19-INA, cc.8 y 9. En este mismo sentido, STC Roles N°s 10.152-21-INA, c.20°; 2225-12-INA, c.9; 1314-09-INA y 1351-09-INA). Así las cosas, la acción de inaplicabilidad no permite a este Tribunal pronunciarse sobre cuestiones de legalidad, dentro de las cuales se encuentra la interpretación de los preceptos legales. (STC Rol N°12.946-2022, c. 6°). Asimismo, la judicatura constitucional sostuvo 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 heterónimo 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” (STC Rol N°12.911-2022, c. 5°).

NOVENO: Que, en la sentencia que obtuvieron las mismas partes del actual conflicto, ya tantas veces citada, se abordó el argumento de la representatividad, planteado para sostener la interpretación de que el artículo 364 del Código del Trabajo impone un quórum de negociación para la negociación colectiva no reglada regulada en el artículo 314 del Código del Trabajo. En términos de instituciones del Derecho Colectivo, la representatividad es una de las que proveyó de autonomía disciplinar a esta área del Derecho, pero, como se explicará, no es propio un sistema diseñado prácticamente sólo en la negociación colectiva de empresa. La negociación colectiva puede tener lugar a nivel de empresa, a nivel sectorial o industrial y a nivel nacional o central, y estos niveles coexisten en diseños no son homogéneos en los diversos países. La negociación colectiva interempresa corresponde al primer nivel pues es una negociación referida a más de una empresa, pero sin articulación en un grado superior. Como explica la Dirección del Trabajo en su portal “*De la norma establecida en el artículo 364 del Código del Trabajo se colige que el legislador le ha entregado al sindicato interempresa dos alternativas para iniciar el proceso de negociación colectiva con una empresa, respecto de los trabajadores que en ella representa. Mediante el procedimiento no reglado contenido en el artículo 314 del Código del Trabajo y de acuerdo al procedimiento reglado, con ciertas modificaciones, las que dicen relación con el tamaño de la empresa en la que se negocia*”.

Para efectos del punto que se busca sentar, más allá de la interpretación del artículo 364 del Código del Trabajo, cabe tener presente que en ambas modalidades nos encontramos en la negociación de nivel inferior o de empresa, en que, permitido el pluralismo sindical y su consecuente efecto fragmentador, no es posible identificar la figura de la representatividad pues esa institución busca seleccionar a un sujeto entre varios para darles derechos preferentes o mejores respecto de otros.

DÉCIMO: Que, 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*, p. 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, para así obtener un instrumento colectivo que, como ha explicado la doctrina, en Chile es, en términos generales y 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).

DÉCIMO PRIMERO: Que, es imposible no advertir que se han producido interpretaciones distintas respecto de la procedencia o no de un requisito de quórum para la negociación voluntaria, pero el sistema procesal laboral en su ámbito recursivo contempla una forma de impugnación cuyo objeto es depurar la mejor interpretación



en disputa y que haya sido declarada en sentencias dictadas por las Cortes. En efecto, de acuerdo al artículo 483 inciso segundo *“Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia”*. Al respecto, se ha afirmado que este recurso tiene como función *“uniformar el significado que se atribuye a determinadas disposiciones del Derecho del trabajo”*, como dan cuenta su denominación y requisitos de procedencia, por lo que *“la generalidad de los autores coincide en atribuir al recurso de unificación de jurisprudencia una finalidad unificadora de las diversas interpretaciones sostenidas por los tribunales superiores respecto de una determinada materia de Derecho”* (Díaz García, Luis. *“Objetivo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia Laboral”*, *Ius et Praxis*, 2015, 21(1), p. 433). De lo expuesto en el requerimiento impetrado y lo indicado por la parte requirente en estrados, se puede constatar que el conflicto planteado –si se les exige o no quórum a los sindicatos interempresa para negociar colectivamente en una de las modalidades previstas por el legislador– es uno de carácter interpretativo, como dan cuenta los pasajes de sentencias citadas por la parte requirente para sostener una inconstitucionalidad, en que el juez de fondo, de manera expresa, efectúa un ejercicio interpretativo (a fojas 18, 29 y 30). Así las cosas, el problema expuesto no solo compete al tribunal de la gestión pendiente mediante la nulidad, sino que la parte requirente encuentra en la unificación de jurisprudencia un instrumento procesal específico para cuestionar el fallo de la Corte de Apelaciones en caso de que la interpretación que decida no le sea favorable.

III- La regla que define el contrato colectivo de cobertura ante un cambio de afiliación sindical contenida en el artículo 323 del Código del Trabajo

DÉCIMO SEGUNDO: Que, la requirente también pretende la supresión del artículo 323 del Código del Trabajo, en el contexto de un conflicto jurídico referido a si los trabajadores que cambiaron de afiliación sindical podían ser parte de una negociación colectiva activada por la organización a la que se habían adherido.

DÉCIMO TECERO: Que, ante todo, este Tribunal reafirmará la constitucionalidad de la norma, en los términos de la sentencia STC Rol N°13.175-2022, para después proceder a relacionar el caso concreto con dicha interpretación.

a) El artículo 323 como subproblema del efecto de los contratos colectivos

DÉCIMO CUARTO: Que, en la moción con la que se inicia la tramitación de la Ley N°20.940 de 2016, la norma cuya inconstitucionalidad se requiere integraba la regulación de la llamada *“extensión automática de beneficios por el hecho de la afiliación”*, cuyo origen y función en el Derecho del Trabajo explicaremos, para luego vincularla al derecho a la negociación colectiva, garantizado constitucionalmente.

La aplicación automática de los contratos colectivos a los futuros afiliados se trata del más típico y distintivo efecto de un instrumento colectivo, pues lo separa de la idea



del efecto relativo del contrato civil que dominaba a principios del siglo XX. Tanto es así, que las dos principales escuelas de Derecho del Trabajo de la época postulaban este efecto automático a pesar de encontrar su fundamentación en explicaciones y sistematizaciones jurídicas diversas. En este punto puede ser ilustrativo indicar que el “contrato de tarifa” de la tradición alemana y el “contrato colectivo”, proveniente de la italiana, no son sólo dos formas de llamar a un mismo fenómeno. La escuela romanista italiana, al llamarle “contrato colectivo”, buscaba destacar su carácter contractual y las explicaciones acerca de sus efectos expansivos —vinculando a los futuros afiliados al sindicato que había negociado—, en consecuencia, se tomaron de las categorías civiles conocidas a la época, del tipo “negociación en favor de terceros”, con las evidentes dificultades que ello trajo consigo. A su turno, la Escuela alemana, en la que denominó en forma muy expresiva el “contrato de tarifa”, representó una mutación jurídica mayor, ya que veía en éste una delegación de funciones legislativas del Estado en favor de las organizaciones de trabajadores (Marchetti, Paol. *L'essere collettivo. L'emersione della nozione di collettivo nella scienza giuridica italiana tra contratto di lavoro e Stato sindacale*, Milán, Giuffrè, 2006, pp. 93 y siguientes). Tras una primera evolución de esta forma de concebir al instrumento colectivo en Italia, Carnelutti la expresó con la idea de que se trataba de una figura con cuerpo de contrato y alma de ley, ya que regulaba las relaciones a futuro de los órganos contratantes como parte empleadora y sindical (Carnelutti, Francesco. *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padua, 1927, pp. 108 y ss.). Esta es la idea rectora que dio lugar a una configuración autónoma del Derecho Civil, tanto de la negociación colectiva como de su resultado.

El producto de la negociación —con independencia del nombre que en cada sistema reciba el producto de la contratación colectiva— es el instrumento jurídico por medio del cual la organización de trabajadores ha conseguido la mejora de sus condiciones comunes de trabajo. Todo lo anterior desde ya dificulta al problema propuesto que su incorporación o alguna manifestación suya de alcance menor — que, como veremos, es el contenido de la norma requerida de inconstitucionalidad —pueda ser un campo vedado al legislador chileno por su índole inconstitucional.

DÉCIMO QUINTO: Que, la conexión de la norma requerida de inconstitucionalidad y el llamado efecto de aplicación automática de los contratos colectivos se verifica al revisar la Historia de la Ley N°20.940. El proyecto de reforma al Derecho colectivo del año 2016, tal como fue presentado, contaba con el que sería el nuevo Título III del Libro IV del Código del Trabajo, cuyo nombre era “De los instrumentos colectivos y de la titularidad sindical”. El artículo 321 se refería a los distintos tipos de instrumentos colectivos; el artículo 322 establecía las menciones mínimas y obligatorias que estos debían tener; y el artículo 323 inciso primero prescribía “*Efecto de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La afiliación sindical otorga de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorpore, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador*”.



La norma siguiente, el artículo 324 inciso segundo, era la que contenía el enunciado que se impugna en el presente requerimiento. El orden era coherente, ya que, como podrá apreciarse, regulaba una situación especial que se derivaría del efecto automático y la libertad de afiliación garantizada constitucionalmente en el artículo 19 N°19 y el derecho a negociar colectivamente del artículo 19 N°16, debido a que este derecho tiene como finalidad que los trabajadores mejoren sus condiciones comunes de trabajo por medio del producto de esa negociación, que es algún tipo de contrato colectivo. En consecuencia, esas son las bases constitucionales que sustentan la regulación del trabajador que se cambia de sindicato y la determinación de cuál será el instrumento colectivo de cobertura:

“Artículo 324.- Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

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

DÉCIMO SEXTO: Que, el artículo 323 del proyecto de ley fue declarado inconstitucional por medio de la STC N°3016 (3026)-16-CPT, de fecha 9 de mayo de 2016. El que en dicho fallo se denominó como *“Efecto de extensión automática de beneficios por el hecho de la afiliación”*, para distinguirlo de otra institución —también requerida de inconstitucionalidad— que se calificó como *“Extensión de beneficios pactada”*, fue declarado inconstitucional por argumentos basados en el derecho de propiedad y la libertad económica, que pueden sintetizarse en que:

- Esta medida, calificada por el Tribunal Constitucional como de *“fomento por atractivo”*, desconocería el hecho de que la Constitución *“enfatisa los aspectos de la libertad sindical negativa”* (c. 78°), esto es, no afiliarse o desafiliarse, más que la promoción del ejercicio de la libertad sindical. En el marco de esta interpretación lo verdaderamente importante es la voluntariedad de la afiliación.

- Implica la modificación de un contrato por la voluntad posterior y unilateral de un trabajador (la afiliación), ajeno a la voluntad de las partes contratantes (c. 82°).

- Provoca, en consecuencia, *“una incertidumbre mayor para el empleador, respecto, al menos, del momento y magnitud del impacto de la extensión automática de beneficios de los costos laborales, así como en el equilibrio de contraprestaciones a nivel individual y colectivo”* (c. 88°). Este es, probablemente, el punto central, ya que implicaría no respetar la libertad de contratación, el derecho a desarrollar cualquier actividad económica y la capacidad de dirección, debido a que el empleador no podría manejar cifras ciertas de cuánto le cuesta la mano de obra perturbando sus legítimos poderes empresariales.



DÉCIMO SÉPTIMO: Que, la lectura antes reseñada desconoce la razón por la que se perfila jurídicamente el contrato colectivo como un instrumento que tiene una lógica prácticamente antagónica a la de un contrato civil, pues su objetivo es regular las relaciones entre los actores sociales hacia el futuro, garantizando la paridad de trato en un mismo lugar de trabajo. Sobre este problema y la eventual vulneración de la propiedad y la libertad de contratación, esta Magistratura ya ha declarado que *“Tales asertos genéricos referidos a la libertad de contratación desconocen a la negociación colectiva como sistema que surge para crear condiciones comunes de trabajo; manejando una diversidad de posibilidades de configuración para las contrapartes sociales y efectos que nacen para superar el efecto relativo de los contratos de Derecho civil tal como se entendían a inicios del Siglo XX. Si nuestro horizonte conceptual es el Derecho privado de aquella época, puede explicarse que se acierte a dar argumentos centrados en la propiedad y en la libertad económica, sin haberse detenido a estudiar lo que la categoría del contrato colectivo significa”*. (STC Rol N° 13.263-2022, c. 19°).

DÉCIMO OCTAVO: Que, el contrato colectivo es un contrato normativo. Esto significa que en vez de llevar a efecto meros actos de intercambio entre las partes, *“determina los contenidos de una futura producción contractual. Las partes, en el contrato normativo, se ponen de acuerdo acerca de las condiciones a las cuales se atenderán en la actividad contractual que desarrollará –si es que la desarrollarán– en el futuro”* (Giugni, Gino, *Diritto Sindacale*, Cacucci, 2006, p.134). En 1929, Hugo Sinzheimer escribió: *“Según la opinión reinante, el convenio colectivo no es sólo una relación jurídica, sino una fuente del Derecho. Como fuente jurídica, éste crea Derecho objetivo. En esta concepción normativa se divisa la fundamental diferencia respecto de la concepción anterior del convenio colectivo, que lo inscribió en el Derecho de las obligaciones. La nueva lo realza del derecho privado, dado que las partes del convenio cumplen una función normativa (...) Esta voluntad colectiva es, no una suma de voluntades individuales, sino de una fuerza supraindividual: no surge de actuaciones volitivas individuales, y sólo puede descansar en un acto de producción normativa”* (Sinzheimer, Hugo (1976) *“Über einige Grundfragen des Arbeitstarifrechts”*, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze un Reden*, Frankfurt –Colonia, Europäische Verlagsanstalt, t. I, pp. 255-272). El punto de Sinzheimer no se centra en los costos variables para el empleador, porque la esencia del contrato colectivo es regular los parámetros de su contratación futura, en el entendido de que eso brinda, precisamente, certeza. Es por ello que los legisladores pueden incorporar la aplicación automática de los contratos a los futuros asociados al sindicato o incluso pueden producir efectos erga omnes, como en la negociación por rama, en que el contrato se aplica sin importar que el trabajador esté siquiera afiliado a un sindicato, sino que basta con el hecho de que labore en una categoría prevista por el contrato colectivo de una rama, industria o sector económico, esto es, *“extiende sus efectos sobre la totalidad de los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación”* (Gamonal, Sergio. *Derecho Colectivo del Trabajo*, LexisNexis, 2007, p.361).

Como ya ha señalado antes este Tribunal, *“Naturalmente que se nos puede rebatir que el contrato colectivo será lo que diga en cada país el legislador, y ese es precisamente el núcleo del*



problema propuesto por el requerimiento, nada prohíbe constitucionalmente al legislador que incorpore modalidades de negociación que salgan del marco del efecto relativo de los contratos para acercarlo a otros modelos de Derecho colectivo, ese siempre es un asunto del legislador” (STC Rol N°13.263-2022, c. 20°. Reiterado en STC Rol N°13.175-2022, c. 4°). Mucho menos se puede afirmar ante este caso que algo obsta a que el legislador establezca una regla acerca de cuál será el contrato de cobertura respecto de un trabajador que cambia su afiliación sindical.

DÉCIMO NOVENO: Que, a diferencia de la norma que establecía el efecto de aplicación automática del contrato colectivo, la norma que resuelve cuál será el contrato de aplicación ante un cambio de organización sindical —en ejercicio de la libertad de afiliación que, vale la pena recordar, es resguardada por la Constitución de 1980— no fue incorporada al control preventivo y, en consecuencia, no fue susceptible de ser suprimida del proyecto de ley.

VIGÉSIMO: Que, la norma impugnada tiene una solución jurídica observante de la libertad de afiliación y del derecho a la negociación colectiva, en efecto, implica un hecho: que el contrato pueda aplicarse a un nuevo afiliado. La negociación colectiva supone la estandarización de las condiciones de trabajo sin perjuicio de las mejoras que se quieran pactar vía contratación individual, por lo que el cálculo de los costos del contrato debe considerar elementos futuros, desde ya, los que permiten las normas que regulan los cambios de afiliación sindical.

b) Sobre la cuestión controvertida en la gestión pendiente

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, el Tribunal de mérito en su sentencia está llamado a resolver, en relación con el artículo 323, si es que los trabajadores que cambiaron de organización estaban impedidos de negociar. La sentencia elabora una sistematización con otras normas legales que descartarían que tales trabajadores hubiesen incurrido en una causa legal de inhabilidad para negociar. En este sentido, la sentencia S-6-202, en sus considerandos vigésimo séptimo a vigésimo noveno, estableció que:

“VIGESIMO SEPTIMO: En cuanto a la infracción en relación a los afiliados. Que, el Sindicato denunciante sostiene que 63 de los afiliados al Sindicato no podían negociar colectivamente por encontrarse afectos a otro contrato colectivo, como expresamente lo dispone el artículo 323 del Código del Trabajo; pero esa interpretación no es correcta, toda vez que, como ya se explicó latamente el derecho a negociar colectivamente es un derecho garantizado constitucionalmente a los trabajadores, en consecuencia, las excepciones a este derecho solo pueden ser establecidas por ley.

VIGESIMO OCTAVO: Que, al efecto, el artículo 305 del Código del Trabajo establece que trabajadores no pueden negociar colectivamente, y estos son: 1.- trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de



administración y 2.- en la micro y mediana empresa. Y en esa enumeración no aparecen los trabajadores afectos al contrato colectivo del Sindicato al que se han desafiliado.

VIGESIMO NOVENO: Que, el legislador en el artículo 214 del mismo cuerpo legal, establece que no se puede impedir la desafiliación de un trabajador de una organización sindical y lo repite en el artículo 323, al señalar que el trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente a cualquier Sindicato, pero solo podrá estar afecto a un instrumento colectivo, por lo que el trabajador se mantendrá afecto al instrumento negociado por el Sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente y solo al término de este pasará a estar afecto al instrumento del sindicato al que se hubiere afiliado, siendo actualmente el único efecto que produce el estar afecto a un instrumento colectivo anterior, toda vez que el artículo 19 N° 16 de la Constitución, la prohibición de negociar colectivamente deben estar expresamente establecidos en la ley”.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, la sentencia ha hecho una interpretación legal argumentando desde el derecho fundamental de la libertad sindical. Nuevamente, su corrección jurídica es competencia de la judicatura de fondo: primero mediante los precisos términos del recurso de nulidad, esto es, la eventual infracción a la ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, exigida por el artículo 477 del Código del Trabajo. Segundo, y en definitiva, por medio de la unificación de jurisprudencia como recurso cuya función es eminentemente nomofiláctica, cuyo resultado dependerá, por cierto y entre otras exigencias, de que el problema de interpretación legal sea decisivo en la controversia, que en este caso corresponde a una práctica antisindical constituida por diversos elementos planteados como indicios de vulneración.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, las dimensiones de la Libertad Sindical analizadas cubren los argumentos referidos al artículo 1 de la Constitución, a propósito de la protección de los grupos intermedios, y al artículo 19 N°15 relativo al derecho de asociación, pues tal como lo plantea la requirente, el artículo 19 numerales 16 y 19 consagran un estatuto especial referido a derechos de los trabajadores y sus asociaciones, llamados sindicatos. La invocación del Derecho Internacional en nada modifica la fundamentación expuesta, pues se realiza como alusión genérica a principios que tienen una expresión constitucional expresa que ya fue analizada en este fallo.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, finalmente, la idea de afectación a la seguridad jurídica del artículo 19 N°26 tampoco puede prosperar, ya que el sistema procesal franquea, como ya se ha dicho, recursos para corregir los problemas de aplicación de la ley y, en particular, para decantar las interpretaciones jurídicas y dotarlas de certeza y estabilidad, por la vía de la unificación de jurisprudencia.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, por todo lo anteriormente expuesto, la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad impetrada será rechazada.



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:

- 1) QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1, EN TODAS SUS PARTES.**
- 2) QUE SE DEJA SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA. OFÍCIESE AL EFECTO.**
- 3) QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE, 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 y del Suplente de Ministro señor MANUEL NÚÑEZ POBLETE, quienes estuvieron por acoger parcialmente el requerimiento, sólo respecto del artículo 364, inciso segundo, del Código del Trabajo, 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 se exige a los trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Minería, el Transporte y Labores Relacionadas al Giro Minero -en adelante, *Sindicato Interempresa*- un total de afiliados no inferior a 250 trabajadores para negociar colectivamente con ella, por cuanto estima que su aplicación, en la gestión pendiente, resulta contraria a lo dispuesto en el artículo 19 numerales 2°, 15°, 16° inciso quinto, 19° y 26° de la Constitución;

2°. Que, estuvimos por acoger el requerimiento presentado a fs. 1 de estos autos, tal y como también lo sostuvimos en el Rol N° 12.946 y 12.911, respecto del artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo, 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;



3°. Que, el artículo 19 N° 16° inciso quinto de la Constitución 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”;

4°. 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);

5°. Que, en esta perspectiva, la aplicación del precepto legal cuya inaplicabilidad estuvimos por acoger 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, en circunstancias que y acudiendo como criterio de interpretación al artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo “[d]eberán adoptarse medidas



adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”;

6°. Que, en efecto, la aplicación de la disposición legal contenida en el artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo 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°;

7°. Que, en este sentido y más allá de la libertad de configuración que cabe reconocer al legislador acerca de la determinación de quórumos mínimos para negociar -lo que ya puede ser constitucionalmente discutible, tratándose de organizaciones sindicales legítimamente constituidas- y del fundamento de aquella competencia normativa 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 la determinación legal 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 resulta o no contrario a la Constitución.

Frente a ello, esta Magistratura ya tuvo oportunidad de explicar, 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);

8°. Que, así las cosas, la aplicación del artículo 364 inciso segundo 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;

9°. Que, por lo expuesto, estuvimos por inaplicar el precepto legal objetado por la requirente.

El Suplente de Ministro señor Manuel Núñez Poblete **concorre al voto de minoría por acoger parcialmente** el requerimiento, sólo respecto del **artículo 364, inciso segundo, del Código del Trabajo**, teniendo adicionalmente en cuenta las siguientes consideraciones:

1. El precepto contenido en el inciso segundo del artículo 364 del Código del Trabajo se incardina dentro de un precepto mayor que permite la negociación



conforme con lo dispuesto en el artículo 314 del mismo Código, que corresponde a la negociación no reglada. Esta última norma permite el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva “en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza”.

2. Consta a esta Magistratura que, puestas así las cosas, ha sido posible a la judicatura comprender la regulación en dos términos completamente opuestos. Por una parte, la judicatura de letras especializada ha comprendido, para el mismo contexto de partes, que la negociación está permitida, mientras que la Corte de Apelaciones ha sostenido la tesis exactamente contraria. La primera oportunidad corresponde a la gestión judicial que sirvió de marco para las SSTC desestimatorias Roles N° 12.911 y 12.946, proceso en el cual el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta (RIT S-27-2019, sentencia de 14 de mayo de 2021, *Sindicato de Trabajadores Minera Escondida c. Vega*) interpretó la regla del artículo 364 en el sentido que ella permite negociar sin cumplir con el quorum a que refiere el precepto legal impugnado, interpretación absolutamente contraria a la que sostuvo la Corte de Apelaciones de Antofagasta conociendo de un recurso de nulidad en contra de esa decisión (Rol 293 2021, sentencia de 30 de noviembre de 2021). La segunda oportunidad es la gestión judicial de la presente inaplicabilidad, donde nuevamente el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta —esta vez a través de un fallo redactado por una magistrada distinta al juez que dictó la primera sentencia— sostiene la tesis según la cual la requirente tiene el camino libre para negociar según la fórmula no reglada (Rol S-6-2021, *Sindicato de Trabajadores Minera Escondida c. Minera Escondida*).

3. Si bien el legislador tiene cierta libertad para diseñar sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para los sindicatos más representativos o sistemas con pluralidad de negociaciones conducidas por varios sindicatos (Corte IDH, Opinión Consultiva OC 27/21 de 5 de mayo de 2021, *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*) no es menos cierto que para optar por el primer modelo no solo es necesaria la intervención legislativa sino que además es preciso que la restricción de derechos que de allí se sigue cumpla con un estándar de seguridad que exige claridad normativa. Cuando esa claridad normativa no existe, la posibilidad de infringir la Constitución es un riesgo cierto que se debe evitar.

4. La Constitución admite que los derechos puedan ser regulados, complementados o incluso limitados bajo la *condición formal* que lo sean a través de una ley indelegable aprobada por el Poder Legislativo y bajo la *condición sustantiva* que esa ley cumpla con los estándares de seguridad que configura el artículo 19 N° 26 de la Constitución. Esta seguridad no solo conlleva respetar la intangibilidad del contenido esencial del derecho sino que también exige, en forma previa, una regulación lo suficientemente clara como para que sus destinatarios puedan distinguir claramente la restricción o la prohibición de sus contrarios, como lo son los contenidos habilitantes propios de los derechos fundamentales.



5. La exigencia de seguridad ha sido descrita por este Tribunal como un principio general del Derecho público que conlleva estabilidad (STC Rol N° 1.144, c. 53º, véase tempranamente el trabajo de Cea, J.L., “La seguridad jurídica como derecho fundamental, *Revista de Derecho/UCN*, 11, 2004, 47 y ss.) y la estabilidad no es sino una condición de previsibilidad que excede con largueza el conocido campo del Derecho constitucional penal. En el plano específico de las restricciones de derechos, esta Magistratura ha insistido en que las restricciones legales de los derechos deben cumplir con un estándar de “determinación” y “especificidad” suficientes de modo tal que la intervención reglamentaria se limite a pormenorizar o particularizar (STC Rol N° 388, c. 17º) o, más precisamente, a las cuestiones de relevancia secundaria o adjetiva (STC Rol N° 370, c. 23º). Más recientemente, este Tribunal ha discurrido latamente sobre la vaguedad regulatoria para concluir efectos inconstitucionales a partir de regulaciones legales tan imprecisas que generan efectos contrarios a la igualdad ante la ley y a la libertad de trabajo (STC Rol N° 13.913).

En el Derecho comparado este estándar constitucional es robusto y se ha identificado con la exigencia de claridad y no contradicción de las normas legales: las restricciones de los derechos fundamentales deben ser claras y reconocibles para el ciudadano. Así acontece con la llamada “*Gebot der Normenklarheit*” de la jurisprudencia alemana, (Tribunal Constitucional de Alemania, BvR 209/83, Primer Senado, 15 de diciembre de 1983, https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1983/12/rs19831215_1bvr020983.html). Lejos de ser una especificidad cultural de la jurisprudencia germana, la claridad (*clarté de la loi*) es consecuencia de la existencia de un principio más general de seguridad en el Derecho público europeo y así ha sido recibida por tribunales constitucionales y cortes de derechos humanos (Valembois, A.-L., “La constitutionnalisation de l’exigence de sécurité juridique en droit français”, *Cahiers du Conseil Constitutionnel* 17, 2005).

6. La claridad suele comprenderse como un atributo de inteligibilidad para el ciudadano medio y ciertamente ella puede variar dependiendo del ámbito regulatorio y del sujeto regulado. En materia laboral, qué duda cabe, la exigencia de claridad legislativa es mayor y ella debe conducir a un escrutinio constitucional más intenso si el precepto legal conduce a resultados tan distintos como los descritos precedentemente (la exigencia constitucional de claridad normativa ha sido específicamente desarrollada en materia laboral, véase Müller, R. *Der Grundstaz der Normenklarheit im Arbeitsrecht*. Hamburgo, 1993, pp. 32 y ss.).

En efecto, en el caso concreto la contradicción que contiene el precepto legal es tan aguda que en un extremo él permite entender que los trabajadores actúan dentro del ámbito protegido por el derecho fundamental a negociar colectivamente, mientras que en el otro extremo se puede concluir que esos mismos trabajadores obran contra la ley. En esas condiciones, se desvanece el derecho de los trabajadores sindicados a ejercer su derecho a la negociación ajustando su conducta a una legalidad que les permita prever las consecuencias de sus actos. Lo anterior es todavía más



relevante si de ello se siguen sanciones para quien negocia con esas organizaciones o incluso para sus mismos miembros si también se pone en entredicho la validez de los convenios que en esos procesos se celebren de buena fe. Este resultado contradictorio, propiciado por el inciso 2º del artículo 364 impugnado es el que genera un efecto adverso al derecho a negociar que reconoce el artículo 19 N° 16 de la Constitución y que se sustenta en el derecho a sindicarse reconocido por el artículo 19 N° 19.

7. Cabe advertir que en este caso la inaplicabilidad aparece como una herramienta que permite superar la contradicción normativa optando, merced de una sentencia parcialmente estimatoria, por un efecto que favorece el derecho a la negociación y que deja a los jueces de la gestión el determinar si el contenido de esa negociación o de sus acuerdos puede o no generar una práctica antisindical respecto de otras organizaciones. En efecto, la falta de claridad muy rara vez justificará en abstracto la declaración de inconstitucionalidad de un precepto legal. Por el contrario, a menudo será solo a la luz del caso concreto que se podrá apreciar la existencia de un efecto contrario a la Constitución.

8. A juicio de este Suplente de Ministro no es suficiente argumento el que exista una forma de impugnación procesal radicada en la nulidad o en la unificación de jurisprudencia (*vid. supra*, considerando 11º de la sentencia) pues lo que busca esta inaplicabilidad es, ante la oscuridad normativa, (i) conducir el proceso hacia una interpretación más favorable al derecho a negociar y, mediatamente, (ii) purgar de raíz la posibilidad de contradicción jurisdiccional. Con relación al primer propósito, debe aclararse de entrada que él no resulta de una opción política que esta Magistratura no puede tomar sino que es la sola consecuencia de la falta de claridad del diseño legislativo: *quotiens dubia interpretatio libertatis est, secundum libertatem respondendum erit*. Por último, con relación a la purga de decisiones contradictorias, si se examina el resultado de la gestión afinada en las causas precedentemente falladas por este Tribunal bajo los Roles N° 12.911 y 12.946, la sentencia desestimatoria del recurso de unificación dictada recientemente por la Excma. Corte Suprema deja en evidencia que ese instrumento procesal laboral no permite escrutar y superar la falta de claridad de un dispositivo legal de restricción de derechos sino que solo busca remediar un fenómeno de “dispersión jurisprudencial” como “recurso excepcional y de derecho estricto” (Corte Suprema, Rol N° 1.996-2022, 24 de enero de 2024). Por ello, no es de extrañar que el recurso haya sido rechazado.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ, la disidencia, el Ministro señor MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y el voto particular, el Suplente de Ministro señor MANUEL NÚÑEZ POBLETE.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 14.057-23 INA.

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros señora María Pía Silva Gallinato, señor Miguel Ángel Fernández González, señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz, señor Raúl Eduardo Mera Muñoz, Suplente de Ministro señor Manuel Antonio Nuñez Poblete, señor Nelson Roberto Pozo Silva y señor Cristian Omar Letelier Aguilar.

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



A81B6A6B-D7B7-4B65-8DBC-65D107C9EFDE

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.