



2022

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 11.228-2021

[28 de abril de 2022]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS 160
N°1 LETRA A), 160 N°7, Y 174, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

ALBERTO MUÑOZ SANDOVAL Y OTROS

A EN EL PROCESO RIT O-20-2020, RUC 20-4-0243354-0, SEGUIDO ANTE
EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CALAMA

VISTOS:

Con fecha 17 de junio de 2021, Alberto Muñoz Sandoval y otros, han presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 160 N°1 letra a), 160 N°7, y 174, del Código del Trabajo, para que incida en el proceso RIT O-20-2020, RUC 20-4-0243354-0, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone lo siguiente:

“Código del Trabajo

(...)

Art. 160. *El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

1.- *Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:*



a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

(...)

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

(...)

Art. 174. *En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.*

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.”.

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

Accionan de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, a fojas 1, Alberto Muñoz, Carlos Díaz, Cecilia González, David Bernal, Fidel Chávez, Fredy Paniagua, Héctor Milla, Héctor Roco, Hernán Guerrero, Jeannette Astudillo, Liliana Ugarte, Luis Astorga, Mario Lobos, Miguel Véliz, Víctor Galleguillos, y Rolando Milla Godoy, quienes impugnan preceptos del Código del Trabajo para que incidan en una gestión pendiente que actualmente se tramita ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

Explican que la gestión invocada corresponde a un juicio ordinario laboral en que la demandante, División Chuquicamata de Codelco Chile, solicitó el desafuero de dirigentes sindicales de los Sindicatos de Trabajadores N°s 1, 2 3, quienes, a su juicio, habrían realizado actos defraudatorios en el contexto de la contratación de seguros colectivos de vida en favor de sus afiliados, presuntamente, a través de una corredora. Se señaló que, con lo anterior se habría aumentado, el valor de las primas de los seguros de vida y accidentes personales, pagándose por la empresa un sobreprecio importante.

Señalan que ello hace nacer el conflicto constitucional que someten a la resolución de este Tribunal, por la aplicación que supone, en la gestión invocada, las mencionadas normas del Código del Trabajo, puesto que la empleadora busca removerlos de sus empleos fundándose en su desempeño como dirigentes sindicales. Ello tendría como antecedente que el inicio de las presiones de Codelco sobre los



Sindicatos N° 1, 2 y 3 que desencadenan en la gestión pendiente se originan después del proceso de negociación colectiva de 2019 y que terminó en una huelga legal.

Precisan que contestaron la demanda y negaron sus fundamentos, dando cuenta del esquema de contratación de seguros de vida y accidentes personales. La empleadora busca desaforarlos por hechos que les imputa como dirigentes sindicales y no por las labores ejercidas en función de las tareas pactadas en su contrato individual de trabajo.

Así, indican a través de las disposiciones cuestionadas, se persigue intervenir en la organización sindical, infringiendo su adecuada autonomía e inmiscuyéndose en su gestión interna.

Fundando el **conflicto constitucional**, señalan que la aplicación de los preceptos impugnados en la gestión pendiente produce un efecto contrario al derecho a la libertad sindical consagrado en el artículo 19 N° 19 de la Constitución, vinculado a sus artículos 1°, inciso tercero, y 5°, inciso segundo. Adicionalmente, indican, resulta incompatible con el derecho a la libre contratación, previsto en el artículo 19 N° 21 de la Constitución, en relación con el numeral 23 del mismo artículo Finalmente, también se infringe el derecho a la igualdad ante la ley reconocido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución.

Argumentan los actores que existe protección constitucional de los sindicatos para que estén libres de influencias externas. La Constitución entrega, mediante el artículo 1°, inciso tercero, protección a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza la sociedad. Con ello refuerza el amparo de asociaciones privadas que ya gozan de protección constitucional en virtud del artículo 19 N° 15. Esta protección pone énfasis, desde el primer artículo de la Constitución, en la autonomía. No todos los grupos intermedios han sido regulados en la Constitución. Sólo los que para la *“organización de la sociedad”* son los más importantes. Así, por ejemplo, los partidos políticos, los cultos religiosos, las escuelas, y también los sindicatos. El texto de la Constitución otorga una protección especial a los sindicatos toda vez que son uno de los grupos intermedios de relevancia constitucional que aborda explícitamente.

Especifican los requirentes que los sindicatos son la expresión del derecho a sindicalizarse. Específicamente, y de manera directa, el artículo 19 N° 19 al regular el derecho a la sindicalización define los atributos básicos de los sindicatos: han de ser respetuosos de la legalidad (inciso primero y segundo), libres (inciso primero), y autónomos (inciso tercero). La Constitución, entonces, añaden, configura a los sindicatos y les da atributos propios de un titular de derechos subjetivos públicos de carácter negativo (libertad sindical). No sólo eso, sino que en tanto los sindicatos posibilitan el ejercicio de otros derechos constitucionales son una herramienta que hace realidad otros derechos en el ámbito del trabajo: son una herramienta de la igualdad en tanto en Chile no hay trabajo esclavo (artículo 19 N° 2, inciso primero) protegen el trabajo como valor en sí mismo (artículo 19 N° 16, inciso primero); hacen posible la libertad de trabajo (art. 19 N° 16, inciso segundo); y es a través de ellos que



se ejerce el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga (art. 19 N° 16, inciso quinto). En tercer lugar, diversas disposiciones constitucionales destacan la importancia de mantener a los sindicatos libres de influencias externas.

Así, refieren que la protección de los sindicatos es la consecuencia de una democracia que protege los grupos intermedios.

A lo anterior añaden alegación de vulneración al 19 N° 19 de la Constitución, respecto del artículo 5°, inciso segundo. Los requirentes afirman que en el caso concreto la libertad sindical se ve inminentemente amenazada por la eventual aplicación de las normas sobre desafuero sindical y, por tanto, sus efectos resultar contrarios a la Constitución. Los sindicatos constituyen uno de los principales grupos intermedios reconocidos y protegidos, siendo deber del Estado garantizar la adecuada autonomía de estos para que puedan cumplir con sus fines específicos (artículo 1°, inciso tercero). Asimismo, y vinculado al principio de subsidiariedad, dicho deber resulta extensible a las empresas estatales como Codelco.

En este sentido, señalan que Codelco no ha actuado conforme a dicho principio de ayuda hacia los grupos intermedios menores, como son los sindicatos afectados, dado que mediante la invocación del desafuero, y la aplicación de las normas impugnadas, pretende interferir en la organización interna de tales asociaciones, defenestrando a sus actuales dirigentes por actos que se enmarcan dentro de la libertad sindical, como lo es la contratación de seguros para los trabajadores afiliados, impidiendo que estos puedan definir libremente sus propios cursos de acción y alcanzar sus fines.

Por ende, la aplicación de los preceptos cuestionados permitiría, anotan, validar jurídicamente la intromisión de la empresa estatal en las decisiones adoptadas por los sindicatos de trabajadores, restringiendo ilegítimamente la libertad de actuación sindical, toda vez que implicaría reconocer -implícitamente- la facultad de Codelco para destituir a los dirigentes sindicales legítimamente elegidos, controlando la forma en que el sindicato emplea sus propios recursos, y principalmente, cuestionar, limitar y restringir el derecho que tienen tales sindicatos, como personas jurídicas de derecho privado, para suscribir los contratos que estimen convenientes para la realización de sus fines como organización y en el interés de sus representados, validando la extensión de un estatuto de control disciplinario del empleador respecto de actividades que están dentro de la esfera de autonomía sindical.

En lo que respecta a la libertad de contratación, indican que los preceptos impugnados infringen el artículo 19 numerales 21 y 23 de la Constitución, que reconocen el derecho a desarrollar cualquier actividad económica y el derecho a adquirir el dominio sobre toda clase de bienes, para poder incorporarlos al patrimonio privado. Existe conexión entre la libertad para desarrollar cualquier actividad económica y la libertad de contratación en tanto la Constitución ampara la celebración de contratos que envuelvan un acto u operación, o en general, cualquier actividad de contenido económico.



La libertad para adquirir el dominio de todo tipo de bienes se manifiesta como libertad para contratar, que aparece entonces como un antecedente necesario para el ejercicio de dicha libertad. No existe libertad para adquirir el dominio de bienes si se coarta la libertad para adquirirlos por medio de un contrato. En consecuencia, alegan que la aplicación de los preceptos legales impugnados infringe la Constitución al autorizar la intervención del empleador en las organizaciones sindicales, removiendo a sus dirigentes a su arbitrio, por un hecho que no es otra cosa que el libre ejercicio del derecho a la adquisición de bienes que gozan los sindicatos. La libertad que deberían gozar los sindicatos para poder celebrar sus propios contratos se ve coartada, dejando espacio para que la celebración de éstos solo se acomoden a los intereses del empleador.

A su turno, en lo concerniente a la igualdad ante la ley, alegan que la aplicación de los preceptos legales impugnados en la gestión pendiente, al penetrar en la autonomía de la organización sindical, produce un efecto contrario a la igualdad ante la ley, pues sitúa a los requirentes en una situación radicalmente más gravosa que a los demás dirigentes sindicales, diferencia que en su parecer constituye una diferencia que carece de razonabilidad, es desproporcionada y no perseguiría un fin legítimo, sino que, por el contrario, tiene por finalidad otorgar un tratamiento o estatus jurídico diferenciado a los dirigentes de los Sindicatos N° 1, 2 y 3 de la División Chuquicamata de Codelco con respecto a los derechos y atribuciones otorgadas a cualquier otro dirigente sindical en Chile, al privarlos de una de sus principales herramientas de gestión y desarrollo autónomo, como lo es el fuero laboral de sus dirigentes, al procurar Codelco sancionar jurídicamente actos y contratos celebrados por el Sindicato en el marco de su autonomía sindical, sin tener atribuciones legales para intervenir como empleador en tales asuntos.

De otra parte, indican, no es posible apreciar en la aplicación de las normas impugnadas un medio idóneo para alcanzar la finalidad prevista por el legislador, toda vez que los actos denunciados en la gestión pendiente no se enmarcan dentro de las funciones de los dirigentes sindicales como trabajadores de Codelco, ni tampoco implican el incumplimiento de sus obligaciones contractuales con la empresa.

En su parecer, la diferencia de trato perseguida por el desafuero de los dirigentes sindicales tampoco cumpliría con el estándar de necesidad, en cuya virtud la medida restrictiva debe ser estrictamente indispensable para satisfacer los fines impuestos, lo cual sólo se logra cuando la medida adoptada es la menos gravosa para el o los derechos afectados y cuando no existen otras opciones de menor intensidad para satisfacer el fin perseguido. Por ende, el desafuero constituye una medida excesivamente restrictiva y gravosa para los derechos de los dirigentes afectados y para los sindicatos mismos, siendo necesario optar por otras alternativas que permitan obtener los mismos resultados esperados por la normativa laboral, sin desvirtuar los derechos que la Constitución garantiza a todas las personas.



Tampoco se trataría de una medida proporcional, pues disminuye la protección jurídica de los dirigentes sindicales, y en cambio, los asimila al estándar de protección de un trabajador no sindicalizado y que no actúa como representante de los demás trabajadores.

Por lo expuesto solicitan que la acción de fojas 1 sea acogida en todas sus partes.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala con fecha 22 de junio de 2021, a fojas 70, disponiéndose la suspensión del procedimiento. A su turno, en resolución de fecha 29 de julio del mismo año, a fojas 200, se declaró admisible, confiriéndose traslados de fondo.

A fojas 284, en presentación de 21 de agosto de 2021, evacúa traslado la Corporación Nacional del Cobre de Chile - División Chuquicamata, solicitando el rechazo del requerimiento.

Señala que presentó demanda de desafuero en contra de directores sindicales de los Sindicatos Nos. 1, 2 y 3 de la División Chuquicamata – por configurarse, a su juicio, las causales del artículo 160 N°1 letra a) y N°7 del Código del Trabajo, en la medida que –de acuerdo con denuncias e investigaciones realizadas por Cochilco y Codelco– dichos dirigentes habrían participado de un esquema defraudatorio que permitió aumentar artificialmente el valor de las primas de los seguros de vida y accidentes del trabajo (y que Codelco-DCH debía financiar en un 50%, mientras que el otro 50% era financiado directamente por los trabajadores afiliados a los sindicatos, mediante descuento en sus remuneraciones mensuales), existiendo antecedentes en dichos procesos de que las organizaciones sindicales recibieron pagos directos de parte de la aseguradora Chilena Consolidada y a través de una empresa intermediaria.

Indica que, de acuerdo con estimaciones realizadas, esta operación habría generado – por la vía de la contratación de seguros a un sobreprecio, un perjuicio pecuniario superior a 20 millones de dólares estadounidenses, a Codelco y sus trabajadores.

Acota que se traen a este Tribunal asuntos que deben resolver por el juez de fondo; que la eventual declaración de inaplicabilidad producirá mayores efectos inconstitucionales; que existen argumentos contradictorios que impiden verificar la existencia de un conflicto de constitucionalidad suficientemente delimitado; se trata de argumentaciones abstractas, no propias de la sede de inaplicabilidad, y que la solicitud de un pronunciamiento de interpretación de normas es de resorte exclusivo del juez del fondo.



En el fondo del asunto, Codelco-DCH sostiene que el contenido normativo de los preceptos legales impugnados es protector de los derechos de los trabajadores y, en especial, de aquellos trabajadores que gozan de fuero. No existe, ni en el Código del Trabajo ni en la demás normativa aplicable al caso, ninguna otra disposición que consagre el contenido protector del fuero laboral, el único artículo que define el contenido protector de la institución del fuero laboral es el artículo 174 del Código del Trabajo.

Las demás normas relativas al fuero definen titularidades, prevén para casos específicos o contemplan sanciones adicionales. Pero ninguna replica lo que solamente el artículo 174 define: el fuero consiste en una protección especial a ciertos trabajadores, en virtud de la cual su despido sólo procederá ante causales determinadas (más restringidas) y requerirá autorización judicial previa a la desvinculación (alterando el régimen general, en que el control se produce a posteriori y no a priori), la cual es facultativa para el juez.

En este sentido, afirma que el requerimiento de autos ha impugnado una norma que es protectora de los derechos de los trabajadores, cuya inaplicabilidad podría producir una inconstitucionalidad palmaria o de mayor entidad, que determina la competencia del juez del fondo, de modo que la inaplicabilidad se erige como un recurso contra la admisibilidad de la solicitud de desafuero, y cuya impugnación pretende obligar a esta Excma. Magistratura a inmiscuirse en el ámbito de competencia exclusiva del juez del fondo.

Señala que los requirentes parecen empeñados en traer a esta sede jurisdiccional un conjunto de argumentos que, en derecho estricto, debieran esgrimir ante los tribunales laborales y de competencia penal.

Argumenta que no se presenta una vulneración a la Libertad Sindical, por cuanto, por una parte, la comprensión de la libertad sindical en que se apoya el requerimiento no corresponde al verdadero sentido constitucional de la libertad sindical; se extrapola y equipara la idea de que los sindicatos no pueden ser objeto de injerencias indebidas ni sufrir represalias por el hecho de defender los derechos e intereses de sus representados, con la tesis muy distinta de que la libertad sindical, constitucionalmente tutelada, exige que el legislador le asegure a todos los dirigentes sindicales un estatuto de inmunidad total y absoluta para conservar sus empleos aun cuando incurran en graves incumplimientos contractuales o faltas a la probidad en el ejercicio de su rol como dirigentes. Estima que dicha comprensión de la libertad sindical no tiene respaldo en el texto constitucional, en la jurisprudencia ni en la doctrina.

Por otra parte, considera que los requirentes no lograrían acreditar que la aplicación de los preceptos reprochados en la gestión pendiente producirá efectiva y concretamente, una lesión de este derecho. Así, el requerimiento no puede contentarse con criticar en abstracto una supuesta inadecuación o insuficiencia de un precepto legal, adoleciendo en su parecer de una manifiesta falta de concreción, sin que pueda



explicar como la decisión de Codelco-DCH de acudir a la jurisdicción especializada para que otorgue el desafuero, en el contexto de la administración ruinosa de los seguros, sea una forma de perseguir o de hostigar un sindicato o unos dirigentes; por el contrario, Codelco es una empresa que tiene las más altas tasas de sindicalización de Chile.¹

Considera a la vez, que el requerimiento se funda en una peculiar interpretación del sentido y alcance de las causales del artículo 160 en relación con los dirigentes sindicales, conforme a la cual sólo podría procederse al desafuero para despido, por esas causales, cuando las conductas que se reprochan al dirigente sindical sean absolutamente distintas, ajenas a conductas que ha realizado como dirigente sindical, o, más latamente, relacionadas con el campo o el terreno de la representación sindical, sin embargo estima que esa es una interpretación discutible. Primero, porque el dirigente sindical sigue siendo trabajador. Segundo, porque el dirigente sindical puede violar, en la ejecución de sus tareas como dirigente sindical, las obligaciones sindicales. Y tercero, porque el dirigente sindical puede violar la probidad en su función como dirigente del sindicato. La tesis interpretativa de la parte requirente llevaría a que dichos dirigentes sindicales tuvieran virtual impunidad o inmunidad absoluta, cuestión que no sólo desnaturaliza la protección constitucional a la libertad de trabajo y de sindicalización, sino que produce efectos inconstitucionales sobre la libre contratación, resultando ella misma en una inconstitucionalidad de mayor entidad.

Agrega que no hay vulneración al derecho a la igualdad y a la libre contratación. Señala que el requerimiento no explica quiénes serían los otros dirigentes sindicales o trabajadores que, estando similarmente situados con los dirigentes sindicales cuyo desafuero se está tramitando ante el juez de letras del trabajo de Calama, no estarían recibiendo el mismo trato, sino uno mejor o preferente.

No se explica tampoco, en qué sentido, la decisión de pedir el desafuero es una que respondería a un mero capricho o arbitrio. En cuanto a la situación de otros dirigentes sindicales u otros sindicatos, indica que había otros sindicatos (encabezados por otros dirigentes sindicales) que habían concordado un régimen de administración de seguros similar y respecto de los cuales no ha habido solicitud de desafuero.

En cuanto a la presunta infracción a la libre contratación, expresa que no se comprende cómo la facultad del empleador de despedir justificadamente y de modo controlado a priori por un juez, pudiera afectar la libertad de las personas para contratar. El desafuero es una institución excepcional y sujeta a un control intenso.

Por lo anterior solicita el rechazo del requerimiento en todas sus partes.



Informes en derecho acompañados por las partes

A fojas 208 la parte requirente acompañó informe en derecho del señor Jorge Barrera Rojas. A fojas 371, por su parte, la Corporación Nacional del Cobre acompañó informe en derecho del señor Francisco Tapia Guerrero.

Vista de la causa, medidas para mejor resolver y acuerdo

En Sesión de Pleno de 16 de diciembre de 2021 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos, por la parte requirente, de la abogada Claudia Sarmiento Ramírez, y por la parte de la Corporación Nacional del Cobre de Chile – División Chuquicamata, del abogado Patricio Zapata Larraín. Se decretaron dos medidas para mejor resolver por resolución que rola a fojas 408, las que se cumplieron a fojas 414 y 524, disponiéndose la reserva de los antecedentes remitidos por la Comisión Chilena del Cobre, a fojas 527.

Se adoptó acuerdo en sesión de 20 de enero de 2022, según certificación del relator de la causa que se lee a fojas 695.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ha sido interpuesto en representación de un grupo de trabajadores dependientes de la División Chuquicamata de Codelco Chile, quienes además tienen la calidad de dirigentes sindicales, y en contra de los cuales se desarrolla un proceso judicial ante el Juzgado del Trabajo de Calama en el cual la empresa estatal solicita el desafuero de estos trabajadores, teniendo como fundamento para ello un cuestionamiento al rol que habrían desempeñado estos como dirigentes sindicales a propósito de la contratación de una serie de pólizas de seguro para los afiliados a dichos sindicatos, contratación en la que se estima habría existido un actuar fraudulento, expresado en el cobro de sobrepagos en las primas de los mismos.

SEGUNDO: Que, en este contexto, el cuestionamiento planteado por los requirentes sostiene, que a través de la aplicación de los preceptos legales impugnados, el empleador entraría a intervenir en la actividad de los sindicatos atentando contra la libertad de actuación de los mismos, la que pasaría a quedar restringida por la posibilidad cierta de que el empleador utilice causales de terminación del vínculo laboral como respuesta a acciones propias del ámbito sindical, lo que se traduciría en una vulneración del artículo 19 N° 19 de la Constitución conjuntamente con el artículo 5° inciso segundo en relación a instrumentos internacionales que reconocen y protegen el derecho a sindicarse y la actividad de los sindicatos. Se alega una eventual vulneración de los numerales 21 y



23 del artículo 19 constitucional, referidos al derecho a desarrollar actividades económicas, así como la libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes, lo anterior como consecuencia de la intervención del empleador en las actividades económicas del sindicato a través de la aplicación de medidas como la desvinculación de quienes han celebrado determinados contratos a nombre de la organización sindical. Por último, plantean una transgresión al artículo 19 N° 2 de la Constitución al ser destinatarios -los requirentes- de un tratamiento diferenciado del que reciben los dirigentes sindicales del país, unido a la privación de una de sus herramientas de gestión y desarrollo autónomo como es el fuero.

TERCERO: Que en este contexto judicial -descrito sucintamente- corresponde a esta Magistratura analizar los cuestionamientos planteados por los requirentes, teniendo en especial consideración las características propias de la regulación normativa laboral, el estatuto jurídico sindical y las características del caso concreto, elemento propio de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

CUARTO: Que en relación a la normativa del derecho laboral en la que se desenvuelve la controversia de la especie cabe indicar, en primer término, que la cuestión debatida se desenvuelve dentro del ámbito de las relaciones jurídicas derivadas del vínculo existente entre personas, a propósito de la realización de una actividad laboral, de la cual derivan derechos y obligaciones recíprocas. En efecto, la doctrina se ha referido al Derecho del Trabajo en este sentido, conceptualizándolo como aquel que *“tiene por objeto regular, con principios propios, las relaciones jurídicas individuales y colectivas que emanan y se generan por el desarrollo de actividades laborativas retribuidas, subordinadas y privadas”* (Guido Macchiavello. Derecho del Trabajo, Santiago, Fondo de Cultura Económica, p.45). Para Patricio Novoa y William Thayer *“es la rama del derecho que en forma principal se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera sus servicios”* (William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Tomo I, p.25).

QUINTO: Que, en definitiva, la regulación del Derecho del Trabajo -en su esencia- se relaciona directa e indefectiblemente con la relación de trabajo existente entre empleador y trabajador, y a partir de ella contempla, configura y regla derechos y obligaciones. Lo anterior resulta de particular interés para la controversia de la especie, desde que las normas cuestionadas se asocian con la terminación del vínculo laboral y el cuestionamiento efectuado por los requirentes se basa en que las motivaciones para el pretendido término de dicho vínculo laboral no guardarían relación con los derechos y obligaciones propias de dicho acuerdo.

SEXTO: Que sobre el punto antes indicado resulta pertinente hacer mención acerca de cómo el Código del Trabajo configura este vínculo laboral a partir de un instrumento que da cuenta de este acuerdo de voluntades, como es el contrato de trabajo. Y hacemos mención a este pacto, por cuanto no se trata de un contrato más,



de aquellos que pudiesen quedar cubiertos por la regulación general civil, sino que, por el contrario, la particular naturaleza de las obligaciones adquiridas por las partes del mismo y sus efectos hacen necesaria una conceptualización y desarrollo particular, importante en este caso para contextualizar debidamente el ámbito en que se plantea el presente conflicto de constitucionalidad. Por lo pronto el artículo 7º del Código del Trabajo define este contrato particular, en los siguientes términos: *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*. Como se observa estamos ante un acuerdo de voluntades con un objeto específico, como es la prestación de un servicio a cambio de una remuneración como contraprestación del mismo. Y este acuerdo de voluntades involucra a dos sujetos de derecho que se benefician recíprocamente, como son empleador y trabajador.

SÉPTIMO: Que, en un contexto de equivalencia entre las partes, con condiciones de “negociación” ideales, podríamos entender que los términos de este acuerdo responderán al ejercicio de la autonomía de los contratantes, pero lo cierto es que ese “escenario ideal” no es tal, no se verifica en la realidad, toda vez que existen evidentes asimetrías entre las partes de esta relación, las cuales intentan ser subsanadas a través de la intervención del derecho. Es lo que en muchos aspectos diferencia a este contrato de un contrato civil. En el caso del contrato laboral existen condiciones especiales, derechos y obligaciones para cada una de las partes, los que buscan eliminar o aminorar las diferencias de capacidad para negociar que presentan las partes. Y es en este contexto en que aspectos como la celebración y nacimiento a la vida jurídica del contrato laboral, así como su terminación, presentan una detallada regulación a nivel legal, la que en caso alguno puede ser desconocida por sus partes.

OCTAVO: Que sin duda detrás del contrato de trabajo existe un interés social tendiente a la perduración de la relación laboral en el tiempo. Lo anterior explica la existencia de una normativa que busca el reconocimiento del vínculo contractual al margen de si ello se ha explicitado, la existencia de mecanismos que tienden a establecer el carácter indefinido del mismo y por qué no señalarlo, la resistencia a cualquier forma de término unilateral y carente de fundamentos por parte del empleador. En definitiva, estas características son manifestaciones propias de la búsqueda de la estabilidad laboral, entendida como aquella que *“Consiste en el derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada calificada por la autoridad competente y, en caso de despido inmotivado, a ser reintegrado en el empleo o, en subsidio, a ser indemnizado adecuadamente. La idea de estabilidad parte del supuesto de que el empleador no tiene derecho a despedir, sino cuando hay una causa justificada”* (Cita de Roberto Falchetti. “El Contrato de trabajo, Montevideo”, 1975, p. 98, contenida en Gabriela Lanata Fuenzalida “Contrato Individual de Trabajo” Legal Publishing. Tercera Edición, marzo 2009, p.262). Como consecuencia de la búsqueda de esta estabilidad laboral a que hemos hecho referencia, en nuestro sistema jurídico,



este vínculo únicamente puede terminar en virtud de las causales señaladas en la ley, lo que obliga necesariamente al empleador a justificar tal decisión.

NOVENO: Que siendo de este modo, las causales de terminación del contrato de trabajo contenidas en el Código del Trabajo (artículos 159 y siguientes), admiten ser clasificadas y en este caso para efectos ilustrativos, seguiremos la clasificación efectuada por la misma profesora Lanata antes citada. Ella plantea que las causales de terminación del contrato de trabajo pueden ser clasificadas en las siguientes categorías. (Gabriela Lanata. Ob. cit, pp. 263-264):

“1. Mutuo acuerdo de las partes.

2.Causales objetivas de terminación. Se trata de hechos que provocan la disolución del vínculo por sí mismo y que debido a su carácter afectan a condiciones objetivas de la relación laboral, no siendo atribuibles a la persona o conducta de alguna de las partes. Se encuentran en este grupo:

a) Vencimiento del plazo convenido(artículo159N°4).

b) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. (artículo159N°5).

c)Caso fortuito o fuerza mayor(artículo159N°6).

3.Causales subjetivas de terminación. Son hechos o acontecimientos atribuibles a la persona o conducta de alguna de las partes y pueden clasificarse en:

a) Involuntarias, que, como su nombre lo indica, acaecen sin que intervenga la voluntad de alguna de las partes en orden a poner término al contrato, como ocurre con la muerte del trabajador.

b) Voluntarias, que son las llamadas causales de caducidad del contrato de trabajo, pues se trata de hechos o faltas atribuibles a la persona o conducta de una de las partes. Se encuentran reguladas en el artículo 160 y dan origen al despido justificado en el que si bien media un acto unilateral de alguna de ellas el despido encuentra su fundamento o causa en la falta o hecho de la otra, lo cual hace procedente que aquella ponga término al contrato.

Según lo señalado, pueden definirse estas causales como aquellos hechos o faltas atribuibles a la persona de uno de los contratantes, que significa una violación de las obligaciones patrimoniales o personales a que deban dar cumplimiento y que, por tal motivo, autorizan a la otra parte para poner término al contrato observando procedimientos formales que la ley preceptúa.

4.Despido causado (artículo161).

5.Desahucio.

6.Renuncia.”

DÉCIMO: Que, de este modo, el cuestionamiento planteado por los requirentes recae -en lo referente al artículo 160 numerales 1 y 7 del Código Laboral- dentro de aquella categoría de causales de terminación del vínculo contractual que se



originan en una actuación de la parte que sirve de fundamento a la otra para poner término a la relación contractual respectiva. La causal cuestionada es aquella que se funda en la existencia de una conducta indebida de carácter grave, debidamente comprobada consistente en: 1) *Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones* y 7) *Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*.

UNDECIMO: Que, en relación a estas causales, cabe tener presente que son de antigua data dentro de la historia legislativa nacional. Ya en la Ley N° 4053, del año 1924 se contemplaba en el artículo 5° la posibilidad de poner término al contrato por causas equivalentes, cuando en el numeral 6 se consignaba esa posibilidad, “6) *Por falta de probidad, vías de hecho; injuria grave o conducta inmoral*” o el numeral 9) que mencionaba como fundamento del término de la relación laboral “*Cuando una de las partes falte gravemente a sus obligaciones relativas a la ejecución del contrato*”. Estas causales eran propias de los obreros, a diferencia de lo que ocurría con los empleados particulares, donde la idea de falta a la probidad -al menos en forma expresa- no se contemplaba en la legislación.

DUODECIMO: Que el Código del Trabajo de 1931, mantuvo la falta de probidad como fundamento para el término del contrato de los obreros, en los términos consignados en el artículo 9° de dicho cuerpo normativo, el cual señalaba “*El contrato de trabajo termina: 6o Por falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave, debidamente comprobada, de cualquiera de las partes;*”. Por su parte el numeral 9o consignaba como otra de las causales “*Por faltas graves a las obligaciones que impone el contrato*”. Pero en el caso de los empleados particulares también encontramos en dicho texto, causales que pueden ser emparentadas a la idea de faltas a la probidad. Así, el artículo 164 contemplaba causales de caducidad del contrato, indicando en el numeral 6° “*Los actos de fraude o abuso de confianza*” y en el 8° “*Las injurias, maltrato, o actos de una de las partes que comprometan la seguridad personal, el honor o los intereses de la otra*”. Asimismo, el numeral 10 contemplaba otra causal equivalente a la del número 7 que también se impugna. En efecto, ese numeral 10 del artículo 164 del Código Laboral de 1931 señalaba como causal de caducidad del contrato de trabajo “*La falta grave a cualquiera de las obligaciones que impone el contrato*”.

DECIMOTERCERO: Que posteriormente, la Ley N° 16.455 elimina estas diferencias regulatorias entre obreros y empleos particulares, con lo cual, las causales de terminación del vínculo laboral fueron unificadas. Y ya este cuerpo legal hace mención expresa a la falta de probidad y el incumplimiento de las obligaciones del contrato, como causales de término del contrato. En específico, el artículo 2° de dicho cuerpo legal indicaba -en lo que nos interesa-:

“*Artículo 2°.- Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las siguientes:*

[...]



2.- *La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;*

[...]

11.- *El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato;"*

DECIMOCUARTO: Que el Código del Trabajo de 1987, mantuvo las causales, esta vez en los términos contenidos en el artículo 156 que señalaba:

"Artículo 156.- El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día hábil contado desde la separación del trabajador:

1a. falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;

[...]

5a. incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato."

Por su parte, el Código del Trabajo del año 1994 mantiene la misma estructura normativa al indicar en su artículo 160:

"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

[...]

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

DECIMOQUINTO: Que de este modo llegamos a la Ley N° 19.759, de 2001, que a través de su artículo único numeral 23, introduce al Código Laboral el artículo 160 número 1 que reemplazó al establecido en el Código del Trabajo de 1994, quedando este con la siguiente redacción:

"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

b) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y



d) *Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña*".

Esta misma estructura normativa pasó al actual Código del Trabajo, manteniéndose inalterable en relación a estas causales y habiéndose incorporado posteriormente la figura de acoso sexual, pero sin modificar las causas a que nos hemos referido en su evolución histórica.

DECIMOSEXTO: Que el propósito de esta reseña evolutiva histórica en relación a las causales de terminación del contrato de trabajo a que nos hemos referido y que se cuestionan en esta oportunidad, ha tenido por objeto graficar como las mismas nos han acompañado desde los albores de la legislación laboral nacional y como tales han estado siempre vinculadas a la existencia del vínculo contractual laboral, de modo tal que los elementos que configuran tales conductas de falta a la probidad tienen directa relación con los términos del contrato de trabajo mismo, cuestión que no admite mayores cuestionamientos respecto de la segunda causal cuestionada relativa al incumplimiento grave de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

DECIMOSÉPTIMO: Que en relación a la idea de falta de probidad podemos indicar que la doctrina ha sido clara en vincular ésta con los deberes consignados en el vínculo contractual. Así, se ha expresado que *"La probidad dice relación con la integridad y honradez en el obrar y dada su gravedad y por tratarse de un hecho irreversible debe estar explícitamente probado. Estas conductas indebidas deben guardar estricta relación con las funciones laborales del trabajador (énfasis agregado). La causal encuentra su respaldo en la buena fe que debe existir en el desarrollo de una relación de carácter tan especial como es la laboral. Implica sancionar al dependiente que quebranta este clima de confianza y respeto que debe primar en la empresa, con su despido exento de toda indemnización. Se trata del desarrollo de las obligaciones del trabajador en un marco de buena conducta, responsabilidad y corrección en los asuntos que le son confiados"* (Gabriela Lanata Fuenzalida. "Contrato Individual de Trabajo" Legal Publishing. Tercera Edición, marzo 2009, p.273-274).

DECIMOCTAVO: Que similar criterio ha sido expuesto por la Dirección del Trabajo, al pronunciarse acerca de lo que se debe entender por probidad, manifestando que *"El referido Código no define lo que debe entenderse por "falta de probidad", pero se puede decir que la probidad es la honradez, integridad y rectitud en el actuar, por lo que la falta de probidad sería la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato (énfasis agregado). Con todo, cabe tener presente en este caso, así como en las demás causales que se señalan en el N° 1 del artículo 160, que en ellas hay siempre un factor de ponderación y equilibrio, cuyo límite, en definitiva, quedará entregado a la decisión de los Tribunales de Justicia."* (<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60514.html>)

DECIMONOVENO: Que en el mismo sentido, la jurisprudencia judicial ha manifestado que *"Que para precisar las circunstancias de hecho establecidas, se hace necesario tener presente que la falta de probidad en los términos del N° 1 del Código del Trabajo,*



consiste en una falta de honradez y rectitud necesaria que debe tener un trabajador **en el desempeño laboral**; mientras que el incumplimiento referido en el número 7 de la disposición citada, se refiere a una infracción grave a **las obligaciones del contrato de trabajo**, gravedad que importe necesariamente perjuicios o daños que pudiesen afectar a terceros como consecuencia del incumplimiento” (Corte de Apelaciones de Antofagasta, sentencia Rol 2175-2000)

VIGÉSIMO: Que lo anteriormente expuesto, viene a corroborar como elemento esencial de las causales cuestionadas, el tratarse de conductas vinculadas con las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, cuestión determinante para analizar las circunstancias del caso concreto que nos convoca y analizar las eventuales afectaciones a las garantías constitucionales, en los términos planteados por los requirentes.

VIGESIMOPRIMERO: Que, de este modo, y tal como se plantea en el requerimiento deducido ante esta Magistratura, los requirentes no obstante ser trabajadores de la minera estatal, todos se desempeñan como dirigentes sindicales, y en tal condición dedican la totalidad de su jornada laboral al desarrollo de sus actividades sindicales, cuestión que responde a la magnitud de las organizaciones existentes al interior de una empresa de las dimensiones de Codelco División Chuquicamata. En este contexto y tal como expone la propia empresa al evacuar su traslado de fondo (a fojas 284 y siguientes del expediente constitucional) se presentó demanda de desafuero laboral en contra de los requirentes, fundado en “denuncias e investigaciones realizadas por Cochilco y Codelco” de que tales personas habrían participado en conductas ilícitas a propósito de la contratación de pólizas de seguro de vida y accidentes del trabajo para los afiliados a los respectivos sindicatos, las que se habrían obtenido cobrando un sobreprecio que -según se infiere del relato de la minera estatal- habría ido en perjuicio de la empresa que financiaba el 50% de dichos seguros, todo lo cual -pese a no haberse acreditado fehacientemente en sede judicial- habilitaría para, por un lado, solicitar el desafuero de los trabajadores en comento y, segundo, para eventualmente aplicar alguna de las causales de terminación del contrato de trabajo que se impugnan a través de la presente acción de inaplicabilidad.

VIGESIMOSEGUNDO: Que sobre el particular cabe indicar que las facultades que pretende ejercer la empresa a partir de la aplicación de las normas cuestionadas se relacionan estrechamente con lo que la doctrina ha denominado como “poder disciplinario del empleador”, para aludir a aquellas atribuciones que recaen en este último para, junto con dirigir la unidad productiva, velar por el buen funcionamiento de la misma y, como tal, reprochar aquellas actitudes que van contra el objetivo trazado por la empresa y que derivan de conductas del trabajador que no se orientan a los objetivos perseguidos y que se alejan de las obligaciones contractuales y deberes propios de la actividad laboral. Y si bien se ha entendido por la doctrina que esta facultad disciplinaria no queda circunscrita de manera restringida a los términos exactos del contrato de trabajo, por cuanto el desarrollo de las labores encomendadas



se desenvuelve en un ambiente organizativo colectivo en el cual también se han de valorar otros comportamientos, tales como el respeto a los compañeros de trabajo, lo cierto es que esta posibilidad de poder disciplinario del empleador no puede ser ejercido discrecionalmente para controlar aspectos de la vida de los trabajadores que excedan a sus deberes y funciones para las cuales ha sido contratado. Dicho en otras palabras, no queda circunscrito a los términos exactos de la actividad laboral, pero tampoco puede excederse más allá de aspectos propios del desempeño que como trabajador que integra una organización corresponden a una persona.

VIGESIMOTERCERO: Que tal como ha señalado la doctrina *“El interés organizativo del empleador excede el objeto del contrato de trabajo. Al poseer éste una dimensión colectiva, conlleva ciertas obligaciones que exceden el marco estrictamente contractual, y que sólo pueden hallar su fundamento en una de las fuentes de carácter heterónomo que menciona el artículo 1546 del Código Civil –la ley, la costumbre y la buena fe-, la que actuará especificando y ampliando obligaciones que se derivan del hecho de prestar servicios a otra persona”* (Raúl Fernández Toledo. *“El poder disciplinario del empleador”*. Thomson Reuters, 2016, p. 25) pero a su vez se reconoce la necesaria conexión con las obligaciones contractuales laborales que deben fundar el ejercicio de este poder disciplinario al indicar el mismo autor que *“El poder disciplinario actúa tanto sobre el objeto del contrato de trabajo como sobre su contenido. Es así que fuentes externas al contrato de trabajo actúan como fuente de integración del contenido del contrato de trabajo en virtud del artículo 1546 del Código Civil.”* (Ibid)

VIGESIMOCUARTO: Que es precisamente aquella conexión entre el poder disciplinario del empleador -expresado en las normas del Código del Trabajo cuestionadas por los requirentes- y una conducta de los trabajadores que pugne con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo lo que no se observa en la especie. En efecto, según los antecedentes contenidos en el requerimiento mismo y los argumentos planteados por la empresa, lo cierto es que los hechos que se pretenden usar como argumentos para la demanda de desafuero -en primer término- y para la posterior aplicación de alguna causal de terminación del contrato de trabajo guardan exclusiva vinculación con la actividad que como dirigentes sindicales desempeñan estas personas. Vale decir, en la especie no ha existido una transgresión a deberes u obligaciones que formen parte del contrato celebrado entre las partes, sino que, por el contrario, existe un cuestionamiento a partir de denuncias por actos que eventualmente podrían ser constitutivos de ilícitos, los que se habrían ejecutado por los supuestos responsables en el ejercicio de su calidad de dirigentes sindicales y valiéndose de tal condición.

VIGESIMOQUINTO: Que efectivamente los cuestionamientos efectuados por la empresa empleadora por el supuesto sobrepago de los seguros contratados en favor de los afiliados a los sindicatos corresponden a acciones que se ejecutan en un contexto determinado -como es el de los sindicatos- donde la contratación habría sido suscrita por el dirigente sindical como un beneficio que no mira a los trabajadores en



su generalidad, sino que por el contrario, exclusivamente a los integrantes del sindicato. Desde este punto de vista, no se puede pretender extrapolar los efectos de una conducta cuestionada desde el ámbito acotado y específico de la actividad sindical a un reproche de carácter general respecto de la condición de trabajador de los requirentes y el cumplimiento de sus deberes como tal.

VIGESIMOSEXTO: Que en el sentido de la reflexión que antecede es que se cuestiona la constitucionalidad de las normas por parte de los requirentes, al pretender aplicar una causal de terminación del contrato de trabajo, fundado en un argumento ajeno a las obligaciones laborales de estas personas. Ello, estiman que transgrede una serie de garantías constitucionales, comenzando por la libertad sindical, contenida en los artículos 19 N^o, 19. Asimismo, se estima vulnerados los numerales 21 y 23 del artículo 19 de la Carta Fundamental, conjuntamente con la garantía de un trato igualitario ante la ley, de conformidad al artículo 19 N^o 2 de la Carta Fundamental, aspectos que analizaremos a continuación.

VIGESIMOSEPTIMO: Que el elemento central dentro de las eventuales infracciones constitucionales planteadas por los requirentes se encuentra en la posible afectación a la libertad sindical, a través de la intervención que pretendería realizar el empleador, por medio de la aplicación de los preceptos legales requeridos de inaplicabilidad, los que le permitirían, en definitiva, intervenir en la gestión interna del sindicato. Sobre el particular, cabe indicar que tal como ha señalado la doctrina, *“la libertad sindical se puede definir como: “el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga”* (Mario Varas Castillo. *“Libertad Sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N^o 19.759”*, 2003, Boletín de la Dirección del Trabajo, p.3.). Pero tal como menciona el mismo autor, este derecho a la libertad sindical no queda circunscrito a la facultad de organizarse y conformar un sindicato y por ende se entiende que excede de ser una simple manifestación de la libertad de asociación reconocida constitucionalmente, sino que se entiende que esta libertad también alcanza las actividades que se desarrollan en la organización sindical para el cumplimiento de los fines. Ello en definitiva permite entender la libertad sindical como un derecho en el cual confluyen diversas garantías constitucionales, tanto para asociarse sin permiso previo (artículo 19 N^o 15), pero también la del derecho del trabajo y su protección (artículo 19 N^o 16) y el derecho a sindicarse (artículo 19 N^o 19).

VIGESIMOCTAVO: Que, en el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que *“La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales”* (La libertad sindical. Recopilación de decisiones y



principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición, año 2006, p.109).

VIGESIMONOVENO: Que siendo de este modo, el derecho a la libertad sindical se encuentra revestido de un fuerte arraigo a nivel constitucional y como tal no resulta posible afectar tal derecho a partir de la aplicación de preceptos legales que han tenido un fundamento diverso, vinculado al cumplimiento de deberes laborales y no reproche de conductas sindicales. Por lo demás el cuestionamiento a tales actuaciones por parte del empleador no se condice con el respeto a la necesaria autonomía que requieren estas organizaciones sindicales para alcanzar sus objetivos. Dicho de otro modo, la utilización de normativa legal por parte del empleador para a través de ella realizar un juicio de valor respecto de actuaciones que son ajenas a los deberes laborales, más aún cuando aquellas actuaciones no han sido reprochadas judicialmente en el marco de un justo y racional juzgamiento, por lo que cualquier sanción que se pretenda imponer -aun bajo la forma de un despido sin derecho a indemnización- constituyen una vulneración a la garantía del artículo 19 N° 19 constitucional al entregar a una de las partes de la relación laboral, como es el empleador, la posibilidad de incidir en el actuar de la organización sindical, valiéndose de la aplicación amplia de la norma laboral como fundamento para reprochar un acto propio de la actividad sindical.

TRIGÉSIMO: Que, en la especie, es ello precisamente lo que ha ocurrido, desde que los hechos denunciados por la empresa no han sido establecidos de modo fehaciente en las instancias correspondientes y en el marco de las garantías que proceden en favor de todo aquel a quien se le imputa una conducta contraria al ordenamiento jurídico. En tal sentido tolerar que la denuncia pudiera ser fundamento suficiente para estimar que existe una falta a la probidad o un incumplimiento de deberes laborales, implicaría poner en tela de juicio la libertad sindical y dejar entregada a la parte empleadora la posibilidad de calificar las actuaciones sindicales libremente e imponer medidas de la mayor gravedad para los trabajadores, sin contrapeso o control alguno. En otras palabras, no es posible que el empleador intente sancionar hechos denunciados ocurridos en el desarrollo de la actividad sindical, a través de un mecanismo de reproche de comportamientos de índole laboral.

TRIGESIMOPRIMERO: Que es en esa misma línea se pronuncia el informe en derecho acompañado por la requirente y que resulta conveniente considerar, al señalar que *“No cabe duda de que lo efectivamente impugnado por la Demandante ha sido el actuar de los dirigentes sindicales en el ejercicio de sus funciones, para lo cual el empleador ha utilizado la figura del desafuero y del término de contrato de trabajo valiéndose de la falta de densidad y claridad normativa del legislador. Ello, pues en base al texto vigente de los artículos 174 y 160 del Código del Trabajo, se produce precisamente en el caso concreto un efecto contrario a la Constitución”*. Destaca a su vez el informe cómo la observancia de ambos preceptos legales, conjuntamente, han permitido que el empleador genere una aplicación de la ley que produce efectos contrarios a la Constitución, ello pues *“el texto*



contenido en las normas del artículo 160 No. 1 literal a) y No. 7, aplicadas en conjunto con el artículo 174 del Código del Trabajo, no impiden su uso por parte del empleador para impugnar funciones propias de la actividad sindical, lo cual es óbice de un conflicto de constitucionalidad y no de uno de mera legalidad que pueda ser soslayable por el juez de fondo.” (Jorge Barrera Rojas, “Sobre los Sindicatos como Grupos Intermedios y el Núcleo Esencial de la Autonomía Sindical conforme con la Constitución”, 2021, p. 26). De este modo, en definitiva, corresponde que la parte empleadora que estima afectados sus intereses por los hechos denunciados y que habrían acaecido en el ámbito sindical, recurra a las acciones judiciales e instancias pertinentes para determinar las eventuales responsabilidades derivadas de tales hechos, sin que sea pertinente ni conforme a las garantías constitucionales antes indicadas, intentar adoptar medidas valiéndose de normativa cuya finalidad es diversa, tal como se ha expresado.

TRIGESIMOSEGUNDO: Que igualmente, cabe recordar que la protección que recae en las organizaciones sindicales para poder efectuar su labor al margen de injerencias externas encuentra un destacado reconocimiento a nivel de instrumentos internacionales ratificados y vigentes en el país, cuando el Convenio 98 de la OIT en su artículo 2º señala “*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*”. Siendo de este modo, no resulta compatible con nuestro ordenamiento constitucional la injerencia en el accionar de una organización sindical, por medio de la aplicación de normas cuya finalidad es responder a un actuar en el ámbito de las obligaciones laborales y en caso alguna sancionar o siquiera reprochar una actuación interna y propia del sindicato, tal como se pretende en la especie, de modo que al ponerse en riesgo la libertad sindical en los términos reseñados, la aplicación de las normas cuestionadas para el caso concreto, se revela como inconstitucional al transgredir la garantía del artículo 19 N° 19 de la Carta Fundamental.

TRIGESIMOTERCERO: Que, junto a lo anterior, los requirentes plantean una posible vulneración del artículo 19 N° 21 y N° 23 de la Constitución como consecuencia de la imposibilidad de poder ejercer el derecho a desarrollar una actividad económica, así como la libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes, afectándose por esa vía la viabilidad económica de la organización sindical. En efecto, los requirentes sostienen que, a través de la aplicación de las normas requeridas de inaplicabilidad, lo que haría el empleador es cuestionar la adquisición de las pólizas de seguro, aspecto que, junto con formar parte de la libertad sindical ya tratada, supone un obstáculo a las mencionadas garantías constitucionales que sustentan la libertad para contratar que ejerció el sindicato.

TRIGESIMOCUARTO: Que sobre el particular, cabe indicar que tal como se desprende la norma constitucional del numeral 21 del artículo 19 y tal como por lo demás ha indicado esta Magistratura, la garantía a desarrollar cualquiera actividad económica, requiere que la actividad a realizar no sea, considerada en sí misma, ilícita,



y lo son sólo las que la propia Constitución menciona genéricamente, esto es, las contrarias a la moral, al orden público y a la seguridad nacional, y la segunda, que la actividad económica a realizar se ajuste a las normas legales que la regulen (STC 280 c. 22). Pues bien, en la especie, la contratación de pólizas de seguros constituye una actividad perfectamente lícita, que no infringe los límites que la propia norma constitucional establece. Siendo de este modo, no resulta justificado el impedir el desarrollo de esta actividad por parte de los requirentes, así como tampoco el cuestionar las transacciones económicas que pudiesen estar vinculadas con esta actividad económica. Cuestión diversa es aquella relacionada con las eventuales transgresiones al ordenamiento jurídico que pudieron haberse cometido con ocasión del ejercicio de este derecho garantizado constitucionalmente. Dicha controversia escapa a las facultades de esta Magistratura, la que no puede ponderar la efectividad de denuncias y supuestos de hecho, pues ello corresponde que sea establecido en las instancias jurisdiccionales pertinentes. Pero al margen de ello, el solo mérito de una denuncia que no ha tenido un correlato judicial que respalde su efectividad, no constituye un motivo plausible constitucionalmente para lesionar la reseñada garantía.

TRIGESIMOQUINTO: Que respecto a la garantía del numeral 23 del artículo 19 de la Constitución, expresada en la contratación como medio para adquirir bienes por parte del sindicato, cabe señalar que la jurisprudencia constitucional ha sido clara al señalar que *“La regulación de este derecho contempla cuatro normas: 1) la libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes, esto es, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 565 del Código Civil, todas las cosas corporales o incorpóreas susceptibles de apropiación; 2) se exceptúan de esta libertad de adquisición, lógicamente, aquellos que la naturaleza ha hecho comunes a todos los hombres o que deban pertenecer a la nación toda y la ley lo declare así, es decir, se excluyen, entre otros, los bienes nacionales de uso público, como las aguas por ejemplo; 3) sólo en virtud de una ley de quórum calificado y cuando así lo exija el interés nacional, se pueden establecer limitaciones o requisitos para la adquisición del dominio de algunos bienes. Esta regla constitucional, dentro del contexto lógico del precepto se refiere a los bienes privados, y 4) todas las disposiciones anteriores son sin perjuicio de otros preceptos de la Constitución”*. (STC 260 c. 14). En este sentido, verificándose estas normas en la actividad desarrollada por los requirentes en el sindicato, no se advierte el fundamento para impedir que la misma se pueda seguir desarrollando mediante la desvinculación de los dirigentes sindicales como podría ocurrir en la especie a partir de la aplicación de las normas cuestionadas, por lo que el cuestionamiento de constitucionalidad planteado resulta atendible y justifica la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los preceptos legales objeto del presente requerimiento.

TRIGESIMOSEXTO: Que, por último, los requirentes manifiestan que la aplicación de los preceptos legales para el caso concreto, importaría una vulneración al artículo 19 N° 2 de la Constitución, por cuanto la aplicación del artículo 160 N° 1, letra a), y N° 7, en relación al artículo 174 del Código del Trabajo en los términos que



plantea el demandante en la gestión pendiente, tiene por finalidad otorgar un tratamiento o estatus jurídico diferenciado a los dirigentes de los Sindicatos N° 1, 2 y 3 de la División Chuquicamata de Codelco con respecto a los derechos y atribuciones otorgadas a cualquier otro dirigente sindical en Chile, al privarlos de una de sus principales herramientas de gestión y desarrollo autónomo, como lo es el fuero laboral de sus dirigentes. Efectivamente, en la especie, la aplicación de los preceptos legales requeridos de inaplicabilidad provoca como resultado un tratamiento diferenciado respecto de la generalidad de los dirigentes sindicales y el desarrollo de actividades económicas al interior de los sindicatos.

TRIGESIMOSÉPTIMO: Que como es doctrina asentada en este Tribunal Constitucional, la igualdad ante la ley consiste en que las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias y, consecuentemente, diversas para aquellas que se encuentren en situaciones diferentes. Pues bien, es precisamente ello lo que no se advierte en la especie en la medida que se pretende recurrir a normas laborales, desconociendo el fundamento de las mismas, para a través de ellas, hacer efectivo un verdadero reproche de determinadas conductas, cuestión que supone un tratamiento diferenciado con la generalidad de los trabajadores a quienes se les pueden aplicar las normas requeridas, en caso de verificar conductas contrarias a sus deberes laborales, no así tratándose de actos que exceden dicho ámbito del trabajo, tal como se pretende en la especie.

TRIGESIMOCTAVO: Que, de este modo, por provocar -la aplicación de los preceptos legales cuestionados- efectos inconstitucionales en los requirentes, en los términos expuestos y por los motivos explicados, el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad será acogido.

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

SE RESUELVE:

- I. **QUE SE ACOGE EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A FOJAS 1, POR LO QUE SE DECLARA LA INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 160 N°1 LETRA A), 160 N°7, Y 174, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN EL PROCESO RIT O-20-2020, RUC 20-4-0243354-0, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CALAMA. OFÍCIESE.**



II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de la Ministra señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL, de los Ministros señores GONZALO GARCÍA PINO y NELSON POZO SILVA, y de la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, quienes estuvieron por rechazar el requerimiento, por las siguientes razones:

I.- DILEMA CONSTITUCIONAL. PRECISIÓN Y ALCANCES

1°. Se deduce cuestión de constitucionalidad consistente en si la aplicación de los preceptos legales impugnados – artículos 160 N°1, letra a; 160 N°7 y 174 del Código del Trabajo – al solicitarse al juez de mérito que se desafuere a los dirigentes sindicales, afecta la libertad sindical y su autonomía.

De esta manera, la regla facultativa del artículo 174 del Código Laboral, otorga al juez la facultad de resolver si es procedente o no la terminación de la relación laboral de los trabajadores aforados, lo cual, eventualmente, constituiría una aplicación con efectos inconstitucionales de los preceptos aludidos.

2°. Que para analizar el conflicto constitucional referido debe ponderarse si las normas de protección del Código del Trabajo generan una aplicación a las normas de resguardo de los representantes sindicales, conforme a lo dispuesto en los convenios básicos de libertad sindical, en particular a los señalados en el artículo 1° del Convenio N°135, de la OIT bajo la condición de que los representantes de los trabajadores, en sus actividades actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor, sometiendo a la decisión de los Juzgados de Letras del Trabajo la autorización del desafuero.

II.- CONSIDERACIÓN METODOLÓGICA

3°. Es del caso examinar con cuidado el cuestionamiento constitucional de autos, dado que en virtud de lo establecido en los artículos cuestionados por la acción de inaplicabilidad que analizamos, cabe considerar la documentación acompañada al expediente a fojas 401, 402, 403, 404 y 405, donde se resaltan “Normas sobre Libertad Sindical” contenidas en los Tratados de Derechos Humanos, que ilustran la aproximación al conflicto deducido.



III.- LIBERTAD SINDICAL

4°. Se ha concebido el principio de libertad sindical “como los derechos y garantías de los trabajadores y de sus organizaciones para constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y desarrollar actividad sindical para la defensa de sus intereses, entre los que se cuentan, necesariamente, los derechos de negociación colectiva y de huelga”. Así lo ha asumido la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo a partir de su Carta fundacional y de los Convenios concernientes a libertad sindical, y la doctrina científica en el Derecho comparado. (Irene Rojas Miño, Los derechos de libertad sindical en la Constitución Chilena, Revista de Derecho, Vol. XXX, N°1, junio 2017, p. 10).

5°. Respecto del derecho de sindicación, y desde una perspectiva del principio de la libertad sindical, se presentan dos contenidos del mismo, que, si bien no difieren en lo sustancial, sí infieren distinciones tanto en la fundamentación normativa como en la restricción constitucional a una actividad: la de que las organizaciones sindicales no podrán participar en actividades político-partidistas (Art. 19, N° 19, inciso final, C.P.). En primer término, la tesis del reconocimiento explícito plantea que se acoge el contenido del derecho de sindicación en conformidad a la libertad sindical, en cuanto acoge tanto la dimensión de la libertad individual negativa como positiva (Art. 19, N°19 C.P.), además de la autonomía sindical, en cuanto la Constitución ordena que la ley contemplará los mecanismos que garanticen la autonomía de estas organizaciones (Art. 19, N° 19, inciso 3°); reforzaría esta posición lo dispuesto en el Art. 1° de la Constitución en tanto garantiza a los grupos intermedios la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines.

6°. Junto a lo anterior, la tesis que agrega al contenido original de la Constitución el de los Tratados sobre Derechos Humanos plantea que dicho contenido comprende los siguientes derechos: (a) El derecho a fundar organizaciones sindicales sin autorización previa (texto original de la Constitución). (b) La libertad de afiliación y de desafiliación a una organización sindical ya fundada (texto original de la Constitución). (c) El derecho de las organizaciones sindicales a establecer sus propios fines, lo que deriva de la autonomía de cuerpos intermedios (garantizado en el Art. 1 de la Constitución y complementado por el contenido de los Convenios 87 y 98). (d) El derecho a ejercer la actividad sindical en forma autónoma; planteando la duda del límite constitucional a las actividades político-partidistas, establecidas en el inciso final del N°19. (Irene Rojas Miño, Op. Cit., p.20).

Cualquiera sea la posición adoptada por la doctrina laboralista chilena, todas están conforme en el reconocimiento constitucional de los derechos de libertad sindical, sea porque el modelo constitucional original comprende tales derechos, sea porque han sido incorporados mediante la ratificación de Tratados Internacionales sobre derechos fundamentales de carácter laboral. Sin embargo, estos derechos de libertad sindical tienen un escaso reconocimiento en el ámbito de las relaciones laborales, ya sea por el desconocimiento que la ley laboral efectúa de tales derechos,



ya sea por la abierta contradicción que la misma ley plantea respecto del derecho en cuestión.

7°. Cabe tener presente que la libertad sindical en el modo y forma en que ha sido desarrollada normativamente por la OIT, así como su interpretación y aplicación por los órganos de control configura un conglomerado de preceptos en defensa de los intereses de los trabajadores, lo cual exige autonomía para el logro de sus fines. Sin embargo, ello no constituye un óbice al tenor de establecer una protección eficaz contra todo acto perjudicial, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, siempre que se cumpla el presupuesto que se actúe conforme a la ley, a los contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor (fojas 400 del expediente).

IV.- FUERO LABORAL

8°. El fuero es una especial forma de protección que la ley otorga a determinados trabajadores en razón del cargo o función que desempeñan o debido a circunstancias especiales como la constitución de un sindicato.

El fuero constituye una forma de proteger al trabajador que cuenta con dicho beneficio pues el dependiente aforado solo puede ser despedido cuando se solicite y obtenga autorización judicial para ello.

9°. De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral, en lo que respecta a las organizaciones sindicales, se contempla el fuero de los dirigentes sindicales, el cual se extiende desde la fecha de la elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo. Esta protección se encuentra consagrada en el artículo 243 del Código del Trabajo e implica que el director sindical no puede ser despedido si no se cuenta con la autorización judicial para ello. El fuero sindical es, efectivamente, una medida de protección de la libertad sindical. Desde un punto de vista amplio, este protege tanto a directores sindicales como a los socios del sindicato, no sólo ante el despido, sino también ante las suspensiones, transferencias, cambios de funciones, etc. Pero no ante cualquiera de estas situaciones, sino particularmente a las que se hayan hecho con ocasión de la sindicalización.

En todo caso el fuero concluye de inmediato cuando la cesación en cargo se produzca por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Dicho fuero implica que para despedir al trabajador se requiere que exista, previamente, una autorización del juez competente.

10°. La solicitud de desafuero sólo puede ser deducida por las causales de vencimiento del plazo convenido en el contrato (artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo), conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo), o por cualquiera de las causales del artículo 160 del Código



del Trabajo. Así, mientras no se obtenga la autorización del tribunal, no es procedente despedir al trabajador o separarlo de sus funciones. En todo caso, el juez como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio y en forma excepcional y fundada, puede decretar la separación provisional del trabajador sujeto a fuero laboral, con o sin derecho a remuneración.

V.- FUERO SINDICAL Y LIBERTAD SINDICAL

11°. Para César Toledo Corsi, el fuero sindical “es la protección que brinda el legislador principalmente a ciertos representantes sindicales y a aquellos trabajadores que, no siéndolo, realizan específicas actividades dispuestas por la ley vinculadas al ejercicio de la libertad sindical, que se materializa en concretas limitaciones a las facultades del empleador, sea por no poder despedir a tales trabajadores sin previa autorización judicial, y por las taxativas causales que fija la ley, sea en materia de ius variandi o en lo relativo a la obligatoria tolerancia de los permisos sindicales de los dirigentes sindicales.” (Toledo Corsi, César: Tutela de la libertad sindical, Santiago, 1ª edición, Ed. Legal-Publishing, p.57).

Sin embargo, el fuero no puede ser ilimitado, ya que ello implicaría dejar al trabajador con una libertad absoluta dentro del campo laboral, y sin ninguna protección para el empleador. Por ello el legislador permite al empleador solicitar a los tribunales de justicia correspondientes el desafuero laboral. Es decir, si es que existen razones suficientes, el juez puede otorgar al empleador una autorización, mediante sentencia, para que despida a algún trabajador que esté amparado por fuero laboral.

12°. De los antecedentes normativos de la legislación internacional del trabajo y pronunciamientos de los órganos del control de la Organización Internacional del Trabajo, así como de la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el régimen de desafuero sindical contenido en los artículos 243 y 174 del Código del Trabajo chileno se ajustan plenamente al principio de libertad sindical, constituyendo garantía de los derechos que emanan de dicho principio, desde que consagran protección eficaz a los representantes sindicales, **siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor, sometiendo a la decisión del juzgado de letras del trabajo la autorización del desafuero.**

Así, el procedimiento de desafuero se constituye en el ejercicio de la tutela judicial efectiva de quienes lo detentan, siendo el tribunal de fondo el encargado de determinar su procedencia, en el caso concreto, respetando el principio contradictorio.

13°. La Constitución en el artículo 19, N°19, normativiza que la ley contemplará los mecanismos de autonomía de las organizaciones, entre ellas las organizaciones sindicales. Hay varios mecanismos al respecto algunos como la protección especial del fuero, el juicio de desafuero, la tipificación y sanción de



prácticas antisindicales y dentro de la misma organización, la posibilidad de elegir libremente representantes, censurarlo y objetar la administración del patrimonio del sindicato. En otras palabras, la autonomía no es absoluta contemplando un margen de actuación que en ningún caso es injerencia o intervención de la organización sindical.

VI. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

14°. La garantía de no discriminación y de igualdad ante la ley, no significa que la Constitución haya excluido la posibilidad de establecer un trato diferente y proporcionado a las personas que se encuentran en una situación diversa y que obedezca a circunstancias objetivas y relevantes para la diversidad de trato introducidas por ley. Este es el caso que ocurre con el fuero sindical, que **corresponde al juez aplicar no discrecionalmente, sino que en mérito del proceso. Además de que el requirente no ha acreditado la afectación a la igualdad invocada.**

15°. Que consta en la respuesta para la medida para mejor resolver decretada en estos autos constitucionales que rolan a fojas 524 a 528 inclusive, que existen antecedentes relativos a la gestión pendiente que se vincula con el proceso RIT O-20-2020 seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, que versa sobre el desafuero de dirigentes sindicales de los Sindicatos de Trabajadores Nos. 1, 2 y 3.

16°. En el atestado relativo a Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. se acreditan los siguientes presupuestos fácticos:

“a) Se determinó que la empresa Gestión y Servicios actuaba como mandataria o asesora de los Sindicatos para la contratación y renovación de las Pólizas, y además como compañía prestadora de servicios adicionales vinculados a las Pólizas, contratada por Chilena Vida para dichos efectos.

b) Se determinó que la contratación de Gestión y Servicios como prestadora de los servicios adicionales fue exigida en noviembre de 2004, y aceptada en su momento por los empleados de Chilena Vida a cargo de las licitaciones.

c) Se determinó que, en relación con las Pólizas, entre Chilena Vida y Gestión y Servicios se suscribieron distintos contratos para la administración de la cartera y para la prestación de cobertura adicionales de asistencia legal y psicológica, cuyo monto habría representado aproximadamente un 40% del valor de la prima neta de las Pólizas, contratos que fueron terminados en 2018 mediante el reemplazo de la cobertura de servicios legales y psicológicos por un nuevo proveedor.

d) Se determinó que el elevado precio cobrado por Gestión y Servicios por estos servicios y coberturas contribuyó a incrementar el valor de las Pólizas.

e) Se determinó la existencia de devoluciones de primas realizadas por Chilena Vida por concepto de descuento por experiencia favorable (D.E.F.) que no constaban en las Pólizas, las que se hicieron directamente a los Sindicatos, y Chilena



Vida no verificó que estos enteraran esas sumas a quienes soportaban el pago de las primas correspondientes, esto es, a Codelco y a los trabajadores asegurados”. Hechos acreditados por la certificación del ministro de fe en la causa.

En Chile, en la definición de discriminación arbitraria se ha dejado expresamente establecido que toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable efectuada por agente del Estado o particulares, y que causa privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución o en Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, tienen la limitación que no podrán invocarse en ningún caso, para **justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público** (García y Contreras, Diccionario Constitucional Chileno, Cuaderno del Tribunal Constitucional, N°55, 2014, p.p.284-285).

VII.- FUERO NO GARANTIZA INAMOVILIDAD

17°. El Tribunal Constitucional, en STC Rol N° 3320, declaró que la Constitución no garantiza la inamovilidad derivada del fuero. En el caso se analizó la inaplicabilidad de las disposiciones del Código Orgánico de Tribunales relativas a la remoción de un funcionario judicial que al momento de su remoción gozaba de la condición de dirigente gremial. Al respecto, el Tribunal señaló que el fuero no garantiza la inamovilidad. Así se declara que ello no ocurre en el artículo 19, número 15°; ninguna de cuyas partes versa sobre el fuero. Así como tampoco ocurre, en sede general, con el estatuto constitucional laboral común, individual y colectivo, cuando se asegura el derecho a negociación colectiva y huelga (del cual están desprovistos los funcionarios públicos y por ende sus asociaciones) así como tampoco y por lo mismo no tienen el derecho a sindicalización. Con lo cual queda claro que, si bien es cierto que cualquiera suerte de fuero laboral o directivo, público o privado, es una creación legal claramente inclinada pro-funcionario u operario, que no contradice la Constitución, no por ello tiene un rango constitucional explícito y preciso per se. Por consiguiente, el fuero pertinente a la especie tiene solamente fundamento legal y, de acuerdo a su configuración a ese nivel, es dudoso que su alcance impida la remoción de un administrador de un tribunal.

18°. Resulta prístino considerar que el Convenio de la OIT-87 mandata proteger la libertad sindical, incluyendo el derecho a la sindicación. Enfatiza que los mandatos y los deberes de los involucrados en el ejercicio del citado convenio, exige a todos – incluyendo a los dirigentes sindicales –, respetar la legalidad y, en particular, el Convenio 135 de la OIT que permite una precaución a la hora de solicitar el despido de dirigentes, lo que se ha de realizar en el marco legal siempre que los dirigentes actúen “**conforme a las leyes, a los contratos colectivos y a otros acuerdos comunes**”.



VIII.- CONSIDERACIONES PARA RECHAZAR

19°. Que el rechazo de la pretensión constitucional parte de la premisa de que Codelco dedujo una demanda por administración fraudulenta, lo cual genera un punto de no retorno entre los dirigentes sindicales y la empresa, el que debe resolverse, atendido a que estamos en un escenario de conflicto, puesto que se imputan cuestiones relativas a falta de probidad, lo cual es rechazado por los dirigentes sindicales.

Sin embargo, el sustento de la petición de inaplicabilidad de determinadas reglas en relación con la autonomía sindical constituye el verdadero objetivo de esta acción.

20°. La primera cuestión en este conflicto y su eje central es la “autonomía sindical”. De tal modo que debe analizarse la posibilidad si puede un empleador pedir el desafuero imputando graves ilícitos como los que suceden en la gestión pendiente. La jurisprudencia histórica del Tribunal permite analizar el fuero. Su idea ha operado como garantía en momentos claves para producir la adecuada inaplicación desarrollada en la actuación, con relación al juicio y en estrecho contacto con el principio de no injerencia.

De la jurisprudencia de esta Magistratura no emana que el fuero constituya un título de impunidad. En este tipo de casos lo que está definido en términos esenciales es si los límites de la libertad sindical son ajustados o no a la Constitución.

21°. Por lo pronto, la Constitución tiene sobre la autonomía dos reglas: el artículo 1°, que apela a la adecuada autonomía (deberes constitucionales), pero, además, en la regla sobre autonomía sindical hay límites adicionales en el artículo 23 que habilita a un régimen sancionatorio por el ejercicio inadecuado en la autonomía. Está pensado en fórmulas que mezclan la actividad sindical fuera del marco específico.

Que como ya se ha señalado la Carta Fundamental en el artículo 19, N°19 contempla los mecanismos de autonomía de estas organizaciones. Junto a esta autonomía existen elementos de protección especial del fuero y otras vías de resguardo mediante los mecanismos de prácticas antisindicales, contemplando un margen de actuación del dirigente y la no injerencia.

22°. En el campo de la legislación laboral colectiva se establecen mecanismos para sancionar aquellos actos de injerencias que afecten la libertad sindical. Estos actos de injerencias se traducen en cualquier acto de parte de las organizaciones de empleadores, de empleadores o de terceros distintos a estos, sea que se realicen directamente o por medio de agentes o miembros y que afecta la constitución funcionamiento o administración de la organización sindical (Art. 2°, del Convenio 98 de la OIT).



Sin embargo, el fuero no significa que el empleador este impedido para poner término en todo caso al contrato de trabajo de las personas que gozan del mismo. El desafuero es concluyente que no constituye una de esas condiciones o requisitos que afecten el libre ejercicio de un derecho o que están prohibidas en virtud del numeral 26°, del artículo 19, de la Carta Fundamental. Ilustrativo es al respecto el precedente STC 3320 de este tribunal.

23°. Que en modo alguno se ha vulnerado la garantía constitucional de la autonomía sindical, contenida en el artículo 19, N°19 de la Constitución. Como tampoco aparece afectación en los términos de la autonomía de los grupos intermedios en general, dado que en el artículo 1°, inciso 3° de la Carta política no existe interferencia alguna en la actividad sindical, dado que la gestión pendiente es un juicio de desafuero de los demandados, quienes son los dirigentes sindicales involucrados en un cuestionamiento sobre la valoración de los seguros de vida y accidentes personales.

24°. Tampoco puede invocarse afectación a la igualdad ante la ley o discriminación, pues situar hipotéticamente a los requirentes en una situación más gravosa no se condice con el mérito del juicio de fondo radicado ante el Juzgado del Trabajo de Calama (RIT 0-20-2020). Asimismo, la invocación por parte de los requirentes del artículo 19, N°21 y 23 constitucional, no hace más que reafirmar que la argumentación desplegada por la acción de inaplicabilidad no se condice con la premisa fáctica fundamental y que ilustrativamente desdeña el motivado Informe en Derecho que rola a fojas 373 y siguientes, que concluye textualmente: **“De acuerdo al derecho chileno del trabajo, corresponde al juez de letras del trabajo determinar la procedencia de las causales que se invoquen, cuando el empleador requiere la autorización judicial para el término del contrato, según se acrediten los hechos en que la acción se sostiene, decisión motivada que podrá acceder o denegar lo pedido, según los hechos que se encuentren establecidos y los fundamentos de derecho que correspondan”.**

Concluye el profesor Francisco Javier Carlos Tapia Guerrero: “En consecuencia, de los antecedentes normativos de la legislación internacional del trabajo y pronunciamientos de los órganos del control de la Organización Internacional del Trabajo, así como de la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el régimen de desafuero sindical contenido en los artículos 243 y 174 del Código del Trabajo chileno se ajustan plenamente al principio de libertad sindical, constituyendo garantía de los derechos que emanan de dicho principio, desde que consagran protección eficaz a los representantes sindicales, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos en vigor, sometiendo a la decisión del juzgado de letras del trabajo la autorización del desafuero”(fojas 400 de autos).



IX.- CONCLUSIONES

25°. Que atendido los fundamentos, razonamientos y antecedentes que se acompañaron a estos autos constitucionales, no cabe más que desechar el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad deducido a fojas 1 y siguientes, por don Alberto Muñoz Sandoval y otros, dado que no existe vulneración constitucional alguna que pueda inferirse al efecto.

PREVENCIÓN

Se previene que el Ministro señor CRISTIÁN LETELIER AGUILAR concurre a la sentencia, teniendo únicamente presente lo que sigue:

1° Que, comparecen ante esta Magistratura Constitucional, debidamente representados, un grupo de dirigentes sindicales pertenecientes a las organizaciones sindicales de trabajadores de Codelco Chuquicamata, Sindicato N°1, Codelco Norte, Sindicato N°2 y Codelco Norte, Sindicato N°3, contra quienes se ha interpuesto por su empleador una acción de desafuero laboral ante la judicatura del trabajo competente, cuyos fundamentos jurídicos se basan en los artículos 160 N°1 letra a) y N°7 y artículo 174, todos del Código del Trabajo, por considerar la empresa demandante que han faltado a la probidad e incumplido gravemente las obligaciones que les impone el contrato de trabajo;

2° Que, los hechos en que se basa la acción laboral en que se pide la autorización judicial para proceder al despido de los requirentes consisten en que la empresa cuprífera otorgó mandato a los entes sindicales mencionados a fin contrataran y administraran los seguros de vida y de accidentes personales con alguna de las compañías de seguro que operan en ese mercado. Así fue como celebraron la respectiva convención con Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. donde se acordó una prima la que resultó sobrepreciada, según la investigación pertinente lo que ocurrió por un lapso considerable de tiempo, indagación que ha dado lugar a la presentación de querellas ante la justicia penal;

3° Que, según los requirentes la aplicación de las disposiciones laborales señaladas tendría, en la gestión judicial pendiente, un efecto contrario a la Constitución por vulnerar tales preceptos legales la libertad sindical consagrada en el artículo 19 N°19, (CPR) la libertad de contratación estatuida en el N°21 del mismo artículo 19 y el derecho a la igualdad ante la ley reconocido en el N°2 de la citada disposición constitucional;

Situación jurídica en el orden laboral



4° Que, el análisis constitucional de las normas jurídicas impugnadas exige una previa contextualización de la situación laboral en relación a la calidad en que ejecutan la acción imputada los requirentes y la posición jurídica de los sindicatos que representan.

- a) Los sindicatos referidos son mandatarios de su empleador, esto es, CODELCO, mandatarios que actuaron por medio de sus representantes que es el directorio (art.234 C. del T.), y que como tales tenían las obligaciones propias de todo comitente, es decir, ejecutar el encargo, rendir cuenta del mismo e indemnizar de perjuicios, si correspondiere.
- b) Conforme a lo precedente, los requirentes actuaron en su calidad de dirigentes sindicales, representando a sus respectivas organizaciones, mandatarias encargadas de contratar y administrar los seguros de vida y de accidentes del trabajo de sus asociados en el marco de contratos de trabajo colectivos.
- c) Los actos espurios por los que se acusa penalmente, y en sede laboral a los requirentes, cuyo desafuero se ha solicitado, fueron ejecutados en sus calidades de representantes legales de sus sindicatos y en beneficio de sus afiliados, y los presuntos estipendios obtenidos, aparentemente, de forma inapropiada los obtuvieron en el contexto de la relación contractual existente entre la citada compañía de seguros y los sindicatos de CODELCO.
- d) Los estatutos de cada sindicato, representados por los dirigentes requirentes en estos autos, especifican las causales de inhabilidad para desempeñar un cargo directivo en la respectiva agrupación sindical. Uno de ellos, que se reitera con distinto énfasis, se relaciona con aspectos penales. Así el artículo 15 del Estatuto del Sindicato N°1 Chuquicamata establece que no podrán ser directivos quienes tengan antecedentes penales. El cuerpo estatutario del Sindicato N°2 Codelco Norte Centro de Trabajo Chuquicamata, también en el artículo 15 señala que, para acceder a un cargo directivo, socio no estar imputado por delito que merezca pena aflictiva, y el Estatuto del Sindicato N°3 Codelco Norte preceptúa en el artículo 19 como requisito para ser director no haber sido condenado como autor de un delito que merezca pena aflictiva.
- e) La pérdida del requisito habilitante referido no sólo puede ser esgrimido por los socios del sindicato sino, además, por cualquier tercero interesado que haya sido dañado por el accionar del director sindical en el ejercicio de su cargo.

5° Que, atendido que los socios han sido beneficiados con los derechos que emanan del contrato que los dirigentes sindicales celebraron con la Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. no tienen causa para accionar contra los representantes sindicales, y por lo tanto no ha tenido lugar ni la censura ni ninguna causal de aquellas contempladas en los estatutos que pueden motivar la pérdida del cargo directivo de los requirentes. Tampoco se ha promovido, ni por los socios del



pertinente sindicato, ni por terceros interesados lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo en cuya virtud el tribunal competente puede sancionar a los directores sindicales debiendo hacer abandono del cargo;

6° Que, las normas jurídicas impugnadas, que constituyen el fundamento de derecho en la gestión judicial pendiente, encuentran vigencia en las obligaciones del trabajador que emanan del contrato individual de trabajo, y en el caso considerado las acusaciones que se formulan a los dirigentes sindicales que han concurrido ante este tribunal debidamente representados por letrados habilitados, se les formulan por su proceder en una convención que han celebrado obrando como directores sindicales;

7° Que, resulta del todo improcedente el que esta Magistratura se refiera a asuntos propios del orden legal, pero no obstante el caso concreto torna ineludible avocarse someramente al mismo en los términos que precedentemente se ha señalado;

El asunto a elucidar constitucionalmente

8° Que, el análisis de constitucionalidad sólo se limitará a contrastar las disposiciones legales censuradas con los artículos 1 y 19 N°19 constitucionales con el propósito de verificar si efectivamente la aplicación de tales reglas laborales produce una consecuencia contraria al texto fundamental en el asunto judicial con gestión pendiente, como lo denuncia la acción de inaplicabilidad deducida;

9° Que, constituye un axioma de la actual Constitución el pleno respeto que toda autoridad, institución, grupo o persona debe tener con la autonomía de los cuerpos intermedios existentes entre el ser humano y el Estado. En tal sentido, el Estado tiene la obligación de garantizar la adecuada autonomía de ellos a fin de que cumplan sus fines propios, que en lo que atañe a las organizaciones sindicales, dichos propósitos se encuentran condensados en el artículo 220 del Código del Trabajo. La autonomía contiene características esenciales que se reflejan en la libertad que tienen los asociados para elegir a sus representantes, organizarse de la forma que los afiliados estimen convenientes, decidir los actos propios de administración, siendo lo esencial el gobernarse así mismo lo que se traduce en disponer de los medios necesarios para alcanzar sus fines propios. La importancia de la autonomía sindical en nuestro ordenamiento jurídico se refleja en que el propio Código Político dispone que la ley tiene que considerar los mecanismos que aseguren esa autonomía.

La finalidad específica y objetiva de un sindicato consiste en defender los derechos laborales de sus asociados de manera que sus condiciones de trabajo sean óptimas, y así puedan todos y cada uno de ellos contar con un clima laboral que les permita su plena realización personal;



10° Que, la libertad sindical tiene directa relación con el derecho de asociación (art.19.15CPR), la que presenta una doble faz, por una parte la libertad de acción sindical que conlleva el derecho a organizar y mantener sindicatos, contar con la debida autonomía estatutaria y por la otra, la libertad de asociación sindical que comprende la facultad de todo trabajador de afiliarse o no a la respectiva asociación sindical, así el texto fundamental expresa que la afiliación sindical es siempre voluntaria (art.19.19 CPR). Conforme a lo expresado, toda intromisión que la autoridad, un tercero, y desde luego el empleador realice en el gobierno sindical puede afectar la autonomía que la Carta Fundamental asegura como un valor esencial, considerándola una de las bases de la institucionalidad. Todo lo cual no obsta a que de cometerse algún ilícito o bien infringir la Constitución y las leyes de la República por los directores sindicales no puedan, los propios socios o los terceros afectados, perseguir las responsabilidades que en derecho correspondan.

En lo que respecta a las organizaciones como tales, “los sindicatos responden por los actos y acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias y por los actos individuales de sus afiliados que se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o que sean realizadas por cuenta del sindicato” (Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional, V. Gimeno, A. Torres, P. Morenilla, M. Diaz, Edisofer, 2°ed., 2017, 219.);

11° Que, en tal virtud la legislación laboral nacional al regular las organizaciones sindicales incluye la regla especial que consagra el fuero laboral de los directores sindicales y las causales de cesación del mismo, siendo una de ellas la sanción aplicada por el tribunal competente lo que redundaría en el abandono del cargo (art.243 C. del T.), norma especial que no tiene relación alguna con los incumplimientos graves o falta de probidad que un trabajador pudiera ser reprochado en los servicios personales que emanan de su contrato individual de trabajo;

12° Que, en el caso concreto las disposiciones legales impugnadas hechas valer en el proceso laboral de desafuero no se avienen con la finalidad de perseguir la responsabilidad de los dirigentes sindicales por acciones cometidas en el ejercicio de tales funciones, lo que origina que la aplicación de aquellas en la gestión judicial pendiente afecten la libertad sindical al turbar a la organización correspondiente, puesto que se pretende despojar a los requirentes de sus cargos de dirigentes y caducar sus contratos individuales de trabajo, dejando a los sindicatos pertinentes acéfalos a través de una vía procesal laboral inidónea. De tal manera que si la empresa, a que pertenecen los señalados sindicatos, busca despojar de sus cargos sindicales a los requirentes, existen otros mecanismos aptos para tal propósito;

13° Que, la reiterada jurisprudencia de esta Magistratura recaída en las diversas acciones de inaplicabilidad que le ha correspondiendo conocer y juzgar, ha declarado que ellas importan un análisis concreto de constitucionalidad de las disposiciones legales reprochadas, en que los hechos controvertidos en la respectiva



gestión judicial pendiente resultan sustanciales, a fin de resolver si la aplicación de aquellas efectivamente producirán un efecto contrario a la Carta Fundamental, de resolverse el asunto judicial conforme a esos preceptos legales;

14° Que, el examen de constitucionalidad de las normas jurídicas censuradas en relación con lo dispuesto en los artículos 1 y 19 N° 19 del texto supremo, a la luz del caso concreto, resultan contrarias a la Constitución en el entendido de este juez constitucional por ser reglas ineptas para la finalidad que la parte requerida ha expresado en estos autos constitucionales. Por consiguiente, el requerimiento deducido debe ser acogido.

Redactó la sentencia el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ y la disidencia, el Ministro señor NELSON POZO SILVA. La prevención fue redactada por el Ministro señor CRISTIÁN LETELIER AGUILAR.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 11.228-21-INA

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

Los Ministros señores JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN e IVÁN ARÓSTICA MALDONADO, la Ministra señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL, y el Ministro señor GONZALO GARCÍA PINO concurren al acuerdo, pero no firman por haber cesado en sus respectivas funciones.

Firma el señor Presidente del Tribunal, y se certifica que los demás señoras y señores Ministros concurren al acuerdo y fallo, pero no firman por no encontrarse en dependencias físicas de esta Magistratura, en cumplimiento de las medidas dispuestas ante la alerta sanitaria existente en el país.

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