LITORALPRESS

Fecha: 23-06-2025
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Cuerpo B
Tipo: Noticia general
Título: "Los trabajadores (de Escondida) aquí son los afectados, porque tendrán que restituir $8,5 millones"

Pág. : 5
Cm2: 849,4

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

Abogado Luis Lizama, por fallo que ordenó devolución a empleados:

"Los trabajadores (de Escondida) aquí son los afectados, porque tendrán que restituir $8,5 millones"

Experto advierte que criterio de embargar remuneraciones que fue fijado por la Corte Suprema, y que luego aterrizó un tribunal laboral de Antofagasta, "es discutible". También cuestiona avanzar en la negociación ramal.

J.P. PALACIOS

Como un pronunciamiento "inédito" se ha definido el fallo del tribunal laboral de Antofagasta que ordenó la materialización de una anterior sentencia de la Corte Suprema que apuntó a que 105 trabajadores de Minera Escondida deberán restituir el bono de término de conflicto de $8,5 millones que recibieron en 2019, cuando negociaron como sindicato interempresa.

El caso se originó a partir de una denuncia del Sindicato N°1 de Escondida, por prácticas antisindicales en contra del convenio suscrito por sus compañeros. Se argumentó que el proceso de negociación se realizó de manera ilegal y en desmedro de su propia organización. Esa acción, que buscó monopolizar el derecho a negociar colectivamente con la empresa, y que ratificó la justicia, dejó en una compleja situación a los empleados que deberán restituir el bono. Del total de afectados, dos fallecieron y 33 ya no están en la minera.

El abogado y profesor de derecho laboral de la U. de Chile Luis Lizama entra al fondo de la última sentencia y plantea ciertas discrepancias con el nuevo criterio aplicado.

—¿El caso que resolvió el tribunal laboral de Antofagasta es inédito?

"No se había planteado el tema de la exigencia de un *quorum* mínimo para que el interempresa negociare colectivamente con la empresa y en forma no reglada. La regla era que si se negociaba de forma voluntaria o no reglada, no se requería cumplir ningún *quorum* mínimo para efectuar aquella negociación. Lo inédito del fallo original de la Corte Suprema, que es el que determinó el embargo de las remuneraciones, es que se estableció categóricamente que el *quorum* es algo insalvable. Si no tiene el 10% de los trabajadores de la empresa, no se puede negociar bajo ninguna circunstancia con un sindicato interempresa".

—¿Antes se entendía que el *quorum* del 10% de los trabajadores era solo cuando se negociaba con derecho a huelga?

"La solución era la regla del *quorum* mínimo del 10% cuando el sindicato interempresa negociaba en forma reglada, pero si negociaba en forma no reglada, no se requería cumplirla. Había consenso en eso a nivel de la doctrina y de la jurisprudencia. Por eso que el cambio que ahora se produjo es bien radical".

—¿Esto significa que este nuevo criterio se transforma en precedente?

"Absolutamente, esto se resolvió en un recurso de unificación de jurisprudencia, o sea, se forma una jurisprudencia, que dice que si el interempresa quiere negociar colectivamente, tiene que hacerlo con el *quorum* mínimo del 10%, cualquiera sea la modalidad en la cual negocia".

—¿Este fallo tiene implicancias sistémicas, puede afectar las negociaciones en otros sectores de la economía?

"Sí, se fijó una regla que supone fijar un estándar mucho más alto en la medida en que no se diferencia la modalidad de negociación. Si se quiere negociar colectivamente en cualquier versión, reglada o no reglada, tiene que cumplir la regla del 10% de los trabajadores afiliados a su sindicato interempresa en la empresa en la cual se quiere negociar colectivamente".

CEDIDA

—¿Este criterio ratifica el espíritu de la reforma laboral de 2016, que establecía la titularidad sindical?

"Sí, absolutamente. Lo que está haciendo la Corte Suprema es que aunque sea un sindicato interempresa, debe comportarse como si fuera de empresa en aquella compañía en la que negocia. O sea, se tiene la posibilidad de conformar sindicatos en la empresa o más allá de la empresa, pero si se quiere negociar colectivamente en la empresa, debe cumplir el *quorum* para ser sindicato de empresa en aquella compañía, es decir, un mínimo de 10% de los trabajadores".

—¿Si el sindicato interempresa no logra el *quorum* del 10% se tiene que disolver?

"El sindicato interempresa para que subsista debe tener 25 trabajadores de dos o más empresas… Pueden ser trabajadores de 25 empresas distintas, uno de cada empresa o puede ser uno de una empresa y el resto de la otra. Pero para negociar colectivamente en una empresa tiene que tener el 10% de los trabajadores de aquella empresa que están afiliados a su sindicato intermepresa".

—¿Este nuevo criterio que fijó la Suprema sería más deseable que se regule por ley?

"Lo que ha hecho la Corte Suprema es aplicar por analogía la regla exigible de un tipo de procedimiento a otro. Hay una argumentación detrás de eso, de que se necesita tener sindicatos que tengan la capacidad de representar trabajadores en un número suficiente".

"Si en la empresa trabajan 50 o más trabajadores, la regla es un 10% con un mínimo de 25. Pero si en la empresa hay menos de 50 trabajadores, es el 50% con un mínimo de 8".

—¿Qué sucede con los trabajadores que ya no están en la empresa, no deben devolver el bono?

"El fallo va a operar respecto de solo aquellos trabajadores actuales en Escondida. Lo que ordena el juzgado de cobranza laboral en Antofagasta es que el empleador debe embargar remuneraciones a trabajadores. En consecuencia, si el trabajador que recibió el bono ya no es empleado de Escondida, no se tendría cómo cumplir el fallo. Este fallo solo va a afectar a aquellos que aún continúan siendo trabajadores de Escondida. Respecto de quienes renunciaron a la empresa, lo que tendría que hacer el empleador es una persecución en un juzgado civil, no en un tribunal laboral".

—¿Esa persecución solo la puede hacer el empleador?

"Solo es el empleador el que puede. La pregunta es, ¿por qué se devuelve el bono? Como la Corte Suprema estableció que para negociar colectivamente se requiere cumplir cierto *quorum* y se había celebrado un convenio colectivo, ese instrumento se invalida porque no tenían el *quorum*. Al invalidarse, no había ningún fundamento para que ese trabajador haya recibido el bono, porque lo que sustentaba el pago del bono era que había un convenio colectivo y ese quedó invalidado".

—¿Los principales afectados con este embargo van a ser los trabajadores?

"Los trabajadores aquí son los afectados, porque van a tener que restituir los $8,5 millones en la medida en que la justicia ordene que se embarguen las remuneraciones, porque los montos pagados no tienen justificación. Esto es discutible".

—¿Por qué?

"Cuando se revisan las reglas de embargo de remuneraciones, la regla general en esta materia es la inembargabilidad. Es decir, cuando un trabajador recibe una remuneración no es embargable hasta las 56 UF. O sea, me podrían embargar sobre las 56 UF. Pero de un modo particular e inexplicable, lo que la jueza determina es que se embargue el 50%, pero esto opera solo en algunas situaciones, que no son las que permiten el embargo. Esto se puede hacer cuando hay pensiones alimenticias, que no es el caso, cuando el trabajador adeuda remuneraciones a otros trabajadores y el tercer caso es cuando hay defraudación o robo al empleador. Pero aquí no hay eso. Creo que el supuesto que aparece en el fallo no concurre acá".

—Ante esta última situación, ¿hay espacio para presentar algún recurso judicial?

"En este caso no procede el recurso de apelación, es un asunto respecto del cual parece estar zanjado, no habría recursos disponibles. Además, quien exige el embargo es el Sindicato 1 de la empresa, que aparece como el perjudicado por la negociación colectiva que llevó a cabo Escondida con el sindicato interempresa. Los trabajadores no eran parte de ese juicio, que se entabló entre el Sindicato N° 1 y Escondida".

Negociación multinivel

—¿Es un buen momento para avanzar en la negociación ramal en Chile? Hay algunos que defienden esa reforma que presentará el Gobierno en octubre.

"Esto es contraintuitivo a la cultura sindical, los trabajadores se organizan en torno a su sindicato. Hay fragmentación a nivel de sindicatos de empresas, que es el sindicato predilecto de los trabajadores chilenos. En muchas empresas, casi el 20%, hay dos o más sindicatos. La idea es avanzar hacia un modelo distinto, de concentración de poder, que además le otorga a un solo sindicato el derecho a negociar por los demás. Eso va a ser un punto conflictivo. Los trabajadores que han estado acostumbrados a negociar por sí mismos, por sus socios o afiliados, tendrán que delegar esa atribución en un tercero que va a negociar por ellos".

Luis Lizama recuerda que "durante cinco años, entre 1968 y 1973, hubo comisiones tripartitas que fijaban tarifas para una determinada actividad económica". Menciona que la Fundación Sol –con quien tuvo un intercambio epistolar en este medio– "aporta algunos otros ejemplos, pero son marginales. Hoy hay algunos que negocian fuera de la empresa, la Unión Portuaria, Codelco con sus contratistas, el Sinami y los interempresa de la construcción, pero estas son figuras residuales que tienen que ver con el poder de los trabajadores que negocian de esta manera. Ellos podrían hacerlo como quisieran porque son sectores estratégicos, que concentran mucha fuerza sindical, pero en el resto de las compañías lo que se ve es que los trabajadores se organizan en la empresa".