

Prohibición de reemplazo de huelguistas: una apología de la huelga

Tribunal	Corte Suprema
Rol	Rol N° 3514-2014
Fecha	4 de diciembre de 2014
Materia	Derecho Laboral
Submateria	Huelga
Procedimiento	Recurso de unificación de jurisprudencia
Hechos	El caso versa sobre un recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la defensa de una empresa respecto de una sentencia de nulidad de la Corte de Apelaciones de Santiago. Este último fallo había acogido un recurso de nulidad deducido por la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente contra la sentencia de instancia que absolvía a la empresa de la imputación de práctica antisindical, resultando anulada la sentencia absolutoria y condenada la empresa por el ilícito señalado. La empresa denunciada trasladó empleados que le prestaban servicios en una de sus sedes, para que desempeñaran las funciones de los trabajadores que en ese momento se encontraban en huelga.
Tema central discutido	¿Qué se entiende por "reemplazo" en el marco del artículo 381 del Código del Trabajo en relación a la movilidad interna de los trabajadores de una empresa durante una huelga?
Considerandos relevantes	<p>DUODÉCIMO: Esta significación elemental parece desde ya anidar el germen de una respuesta a la inquietud que nos mueve, en el sentido que la palabra "huelga" conllevaría la inevitable suspensión de faenas y, por ende, chocaría frontalmente con toda clase de subterfugio potenciador de la reactivación, pues ese mérito legitimante estaría reservado exclusivamente al acuerdo de pareceres entre las partes de la negociación colectiva, que de manera importante obedecerá a una aceptación de la demanda del sector laboral por parte del patrón;</p> <p>VIGÉSIMO TERCERO: Lo segundo es que debe dejarse en claro que la circunstancia de no existir en la carta fundamental una disposición explícitamente consagratoria del derecho a la huelga no quiere decir, como también se adelantó, que ella no garantice ese derecho, por cuanto al vedarlo de la manera que lo hace en el acápite 16° de su artículo 19 únicamente respecto de sectores o entes determinados, obviamente consagra una excepción que conlleva la regla general permisiva.</p> <p>Así, el prisma semántico conduce, forzosamente, por la vía del a contrario sensu, a aseverar que el derecho ha quedado de esa manera implícito en el catálogo protector.</p> <p>Por manera que la armónica lectura de los artículos 19 N° 16° incisos séptimo y octavo de la ley principal y 381 del código, entregan un marco referencial bastante claro para las luces de esta búsqueda;</p> <p>TRIGÉSIMO SEXTO: Al culminar el recorrido presentado en el razonamiento 9° de este documento, se constata que de las dos maneras de aprehender el sentido más profundo y holístico del discurso legal del tantas veces mencionado artículo</p>

	<p>381 del Código del Trabajo, la balanza se inclina en favor del que cierra absolutamente las puertas a toda suerte de reemplazo de los trabajadores en huelga, aún, por cierto, el consistente en traer desde otros lugares de la misma cadena en conflicto, trabajadores que releven a los paralizados, conclusión ésta que sin pretenderse invalidadora de la postura plasmada en las sentencias de cotejo, es fruto del empleo consciente y responsable de las fuentes que alimentan el juicio jurisdiccional, para discernir con el mejor de los grados de acierto posible, cuál sea la línea que en asuntos tan importantes para la convivencia social convenga asuman los tribunales;</p> <p>TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Si bien no incide directamente en la aclaración de la materia sub iudice, prefiere este tribunal dejar precisado que no comparte el parecer de la denunciada en orden a que la práctica desleal requiera de perversa intencionalidad o dolo civil, pues es una máxima del derecho patrio que ése es de excepción y, como tal, ha de ser expresado.</p>			
<p>Decisión</p>	<p>Rechazado</p>			
<p>Voto en contra de los abogados integrantes señores Prado y L., quienes estuvieron por calificar la solicitud y, en unificación de jurisprudencia, dejar sin efecto la sentencia recaída en el recurso de nulidad,</p>	<p>2) Que surge la necesidad de precisar la inteligencia de la norma citada, desde que si bien se prohíbe realizar “reemplazo”, lo cierto es que en el desarrollo de las situaciones excepcionales en que esa circunstancia está permitida, el legislador se refiere a la contratación de trabajadores para los efectos de verificar el reemplazo de los dependientes paralizados, sin perjuicio de que no es lo mismo reemplazar que contratar. No lo es, por cuanto la expresión “reemplazo”, en su sentido natural y obvio significa sustitución, es decir, cambiar uno por otro, en tanto que la voz contratación, es indicativa de la celebración de un contrato.</p> <p>5) Que, por consiguiente, es en la orientación ya indicada que ha de procurarse el sentido del reemplazo prohibido en el artículo 381 del Código del Trabajo, delimitándolo dentro del contexto de la normativa en la que se contiene, es decir, a propósito de una instancia no deseada, atendidas las perniciosas consecuencias que trae consigo, por lo tanto, debe entenderse que lo que la ley impide -salvo en las condiciones excepcionales que ella misma regula- es la contratación de nuevos trabajadores para desempeñar las funciones de aquéllos que han declarado la huelga y no la reasignación de funciones. Es decir, ha de tratarse de personal ajeno a la empresa.</p>			
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="196 1360 480 1457"> <p>Resumen del comentario</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="196 1457 480 1554"> <p>Claudio Palavecino Cáceres</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="196 1554 480 1650"> <p>Sentencias Destacadas 2014</p> </td> </tr> </table>	<p>Resumen del comentario</p>	<p>Claudio Palavecino Cáceres</p>	<p>Sentencias Destacadas 2014</p>	<p>El comentario recae sobre la sentencia de la Cuarta Sala de la Exc- ma. Corte Suprema que rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia incoado por la defensa de una empresa contra el fallo de un recurso de nulidad de la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago. La Excma. Corte Suprema interpretó el artículo 381 del Código del Trabajo en el sentido que esta norma impide absolutamente toda forma de reemplazo de los trabajadores en huelga y específicamente la que se discutió en estrados, esto es, la consistente en traer desde otros lugares de la empresa trabajadores que asuman las funciones de los paralizados. La decisión importa una vuelta de timón respecto de jurisprudencia anterior de la misma sala, que desde el 2007 sostenía que la prohibición se refiere a la contratación de nuevos trabajadores para desempeñar las funciones de aquellos que han declarado la huelga y no a la reasignación de funciones. Los jueces formulan una reflexión metajurídica –un verdadero ensayo– sobre el sentido de la huelga. Esta comprensión acerca de la huelga, que ha sido determinante para la decisión final de la Corte, debe ser confrontada, porque a pesar de ser errónea y socialmente peligrosa, se está volviendo hegemónica.</p>
<p>Resumen del comentario</p>				
<p>Claudio Palavecino Cáceres</p>				
<p>Sentencias Destacadas 2014</p>				

