

# PROHIBICIÓN DE REEMPLAZO DE HUELGUISTAS: UNA APOLOGÍA DE LA HUELGA

**CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES**

**RESUMEN:** El comentario recae sobre la sentencia de la Cuarta Sala de la Excma. 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 Iltma. 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.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. El voto de mayoría. 3. El voto de minoría. 4. Comentario. 5. Bibliografía.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley N° 20.260 modificó el sistema de impugnaciones del proceso laboral reformado por la Ley N° 20.087. Se introdujo el recurso de unificación de jurisprudencia que procede excepcionalmente contra la resolución que falle el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia definitiva. El recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia. Este recurso es conocido por la Corte Suprema.

Pues bien, la Cuarta Sala del máximo tribunal rechazó<sup>1</sup> el recurso de unificación de jurisprudencia incoado por la defensa de una empresa respecto de una sentencia de nulidad de la Iltma. 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 en otras distintas.

La controversia jurídica versó sobre la correcta interpretación del artículo 381 del Código del Trabajo. La norma dice que *“estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga”*. A pesar de su redacción, no es técnicamente una norma prohibitiva, puesto que no veda absolutamente el reemplazo, sino que impone la observancia de ciertos requisitos para realizarlo. En efecto, si durante el procedimiento de la negociación colectiva reglada el empleador efectúa una última oferta mejorada y si los trabajadores la rechazan podrá contratar personal de reemplazo a partir del primer día de hacerse efectiva la huelga. E incluso, sin formular tal oferta, podrá contratarlos a partir del día quince de hecha efectiva la paralización. En ambos casos debe ofrecer un bono de reemplazo de 4 Unidades de Fomento por cada trabajador contratado.

La sentencia que motiva la unificación sostiene que el reemplazo que veta el citado artículo 381 del Código del Trabajo comprende a los trabajadores que pertenecen a la empresa y se desempeñan en otra sección, dependencia o local de la misma, vale decir, que la prohibición también abarca la movilidad interna de quienes trabajan en la empresa. Las sentencias de contraste, sostienen en cambio que la interdicción es relativa únicamente a la contratación de personas ajenas, externas o extrañas a la firma, circunscribiendo el ámbito de la prohibición legal nada más que al hecho de reemplazar por la vía de contratar.

---

<sup>1</sup> Sentencia Rol N° 3514-2014, de 4 de diciembre de 2014.

## 2. EL VOTO DE MAYORÍA

El voto de mayoría, dictado por los ministros señores Juan Fuentes, Ricardo Blanco y Carlos Cerda y redactado por la pluma exuberante de este último, concluye que la sustitución interna implica reemplazo y que por tanto, resulta alcanzada por la prohibición del artículo 381 del Código del Trabajo. Fundan estos sentenciadores su voto en las siguientes ideas:

- a. *Necesidad de la huelga.* Se la califica como “recurso ineludible” para la “reivindicación de derechos que se consideran conculcados” pues “carecen los dependientes de otra herramienta pacífica que pueda contrapesar la autonomía y poder de la propiedad”.
- b. *Eficacia de la huelga.* Se afirma que es la esencia de la huelga que pueda paralizar la empresa “y, por ende, chocaría frontalmente con toda clase de subterfugio potenciador de la reactivación”.
- c. *Evolución normativa interna.* La Constitución de 1980 “incluye una referencia de tono negativo a la huelga” que es coherente con “el espíritu” del Plan Laboral (DL 2.200) que concibe la huelga como “peligro”. Bajo ese marco normativo el legislador trató con “laxitud” el tema del reemplazo de los huelguistas. Sin embargo, con la Ley 19.759/2001 “la regla general se revirtió”. De la “permissividad” del Plan Laboral se pasó a la proscripción del reemplazo.
- d. *Evolución normativa externa.* El Derecho Internacional y el Derecho comparado rechazarían el reemplazo. Los jueces advierten “una tendencia histórico-normativa hacia la plena reafirmación de la huelga como principio básico del catálogo de derechos económicos sociales y culturales y como prerrogativa irrenunciable del derecho laboral”.
- e. *Naturaleza prohibitiva de la norma analizada.* La Ley 19.759 introdujo en el artículo 381 una norma prohibitiva. “Prohibir” es vedar o impedir el uso o ejecución de algo; es establecer un impedimento; es imposibilitar. Prohíbe el que “tranca”, sella o trava; el que obstruye,

evitando. La interdicción es a la acción lo que el óbice a la razón.

- f. *La huelga es un derecho constitucional implícito.* La Carta Fundamental garantiza la huelga a los trabajadores no exceptuados de ella de manera implícita, a contrario sensu.
- g. *Prohibición de suministro de trabajadores para reemplazar huelguistas.* El artículo 183 P letra b) del Código del Trabajo establece que no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal. Tal disposición carecería de sentido si el legislador hubiese querido apostar en el artículo 381 por un ágil y destrabado sistema de substitutos. El legislador del 2006 “está más consciente de la trascendencia que en el orden internacional, [...], se confiere al derecho a la huelga”.
- h. *Incompatibilidad del lock-out con la posibilidad de sustitución de huelguistas.* De asignársele al artículo 381 una lectura facilitadora de reemplazos de los huelguistas con compañeros de otra sección, oficina o dependencia, el lock-out o cierre patronal de la empresa carecería de todo sentido.
- i. *Incompatibilidad de la prohibición de ofrecer individualmente el reintegro a los huelguistas con su sustitución interna.* Si se interpreta la sustitución huelguistas de manera tan amplia que llegue a aceptar el reemplazo mediante la reasignación de operarios de la misma firma, no se divisa la razón de ser de la norma del artículo 382 que prohíbe al empleador ofrecer individualmente el reintegro, en cualquier condición, de los trabajadores que permanecen involucrados en la negociación colectiva.
- j. *Existencia de otros mecanismos para evitar el daño al interés público.* Tampoco la reasignación de funciones dentro de la empresa en huelga pudiere justificarse en razones de interés público, dado que, de concurrir estas, se encuentran previstos los mecanismos garantes de lo que en doctrina se denomina “servicios mínimos de funcionamiento”.

- k. *Interpretación restrictiva de excepciones.* Las excepciones a la regla general (en este caso el reemplazo de trabajadores) “quedan sujetas a constrictiva inteligencia”.
- l. *El derecho a huelga no puede ser afectado en su esencia.* De acuerdo con el inciso primero del artículo 5° del Código “el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores...”, entre las cuales, la del derecho a huelga, implícito en los dos últimos párrafos del artículo 19 N° 16 de la Carta. El artículo 381 es precisamente una de aquellas “normaciones” en las que el apartado 26 del artículo 19 de la Constitución ha mandado regular con ocasión del ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Siendo así, tal derecho no podrá ser legalmente afectado en su esencia. “De aceptarse que el precepto indagado tolera el reemplazo con propios dependientes, aunque aportados por otras sedes, se lesiona en su esencia la suspensión colectiva de funciones en que consiste la huelga legal”.
- m. *Ausencia de cobertura constitucional para limitar legalmente le derecho a huelga.* En lo específico del derecho a la huelga, la Constitución Política de la República no faculta al legislador para regularlo ni limitarlo.
- n. *Sobreabundancia del factor trabajo.* La realidad histórica y universal muestra índices de mano de obra salarial muy por encima de los de empleadores. Las estadísticas de la presente era de tecnologización postmodernista son indicativas de la misma dirección: por un propietario, empleador o regente, hay varios o muchos dependientes.
- o. *Significancia social del factor trabajo.* El trabajo es medio de progreso personal e inserción social; es el puente de la conducta humana; es servicio, exteriorización, aporte, entrega de tiempo y esfuerzo; es concretización de lo mejor de cada quien; se alza como piedra angular del orden público económico, pues de él depende el pasar del trabajador y de todos aquellos a los que sustenta y, a la larga, también el bienestar del grupo social, mayormente integrado por dependientes. No es ni puede ser indiferente

a la sociedad lo que ocurra con la estabilidad en los empleos, con las remuneraciones, con los ambientes donde se desarrollan las faenas, con la duración de las jornadas, con los descansos, con los feriados, con los permisos, con la seguridad social, con el resguardo de la salud. Las mayorías pugnan por avances o ventajas que el que tiene mayor poder de decisión tiende a frenar. Es esa la lucha que recurrentemente devela el mundo laboral. En ese contexto circunstancial surge la interrogante en punto a si se justificaría tanto empeño y, a menudo, también convulsión, para arribar a una hipotética paralización que en la práctica no lo fuere, dado que el patrón reemplazase de hecho a los comprometidos, con otros dependientes suyos que se desempeñan en locales, agencias o sucursales varias. El prolongado iter de la negociación colectiva carecería de sentido; traicionaría su causa final.

- p. *La huelga es consubstancia a la libertad sindical.* El derecho a la declaración de la huelga legal es una suerte de coronación esencial del de libertad sindical, a través del normado ejercicio del de negociación colectiva. Resulta insostenible la tesis de la parte patronal, que pretende escindir el derecho de libertad sindical del de declaración de huelga y su concretización.
- q. *Las prácticas desleales no requieren dolo.* El tribunal 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 ese es de excepción y, como tal, ha de ser expresado.

### 3. EL VOTO DE MINORÍA

Los abogados integrantes señores Prado y Lecaros estuvieron por acoger la unificación de jurisprudencia, dejar sin efecto la sentencia recaída en el recurso de nulidad, desestimándolo, para mantener de esa forma lo resuelto por la jueza del grado. Fundamentan su disidencia en las siguientes razones:

- a. En la Constitución Política se asienta el principio fundamental de que la huelga no puede comprometer actividades o servicios que causen grave daño a la salud, la economía, el abastecimiento o la seguridad nacional. De tales

normas es dable desprender que el ordenamiento intenta regularla jurídicamente como “instancia para forzar un acuerdo razonable sobre las relaciones colectivas de trabajo”, por lo que corresponde realizar una interpretación restrictiva de las disposiciones que la reglamentan, desde que esa instancia compromete, ciertamente, el desarrollo económico a nivel de país.

- b. La propia normativa que regula la huelga confirma la necesidad de una interpretación restrictiva, en la medida que además de tratarse de un desenlace indeseable del proceso de negociación colectiva, siempre está presente en su reglamentación la idea de buscar una alternativa que importe el acuerdo entre trabajadores y empleadores. Así, en las disposiciones pertinentes se prevé la opción de suscribir un nuevo contrato colectivo con las mismas estipulaciones que los anteriores vigentes; se señala la posibilidad de declarar la huelga solo ante la concurrencia de determinados requisitos; se restringe sus efectos específicamente a los dependientes involucrados en la negociación colectiva; se regula la votación para ser declarada; se exige mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa partícipes de la negociación; se dispone hacerla efectiva al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación y, si así no se hiciera, se entiende que los dependientes se desistieron de ella; se regula el quórum de trabajadores que deben dejar de laborar para entenderla vigente; se reconoce la intervención de un inspector del trabajo para obtener el acuerdo entre las partes después de cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga, al que se otorga un plazo de cinco días para sus gestiones, pudiendo prorrogárselo por otros tantos, lo que también posterga el inicio de la huelga. Además, aun iniciada, la comisión negociadora puede convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o sobre la última oferta. Finalmente, se establece, en determinadas faenas, la existencia de personal de emergencia.

- c. Es en la orientación ya indicada que ha de procurarse el sentido del reemplazo prohibido en el artículo 381 del Código del Trabajo, 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 aquellos que han declarado la huelga y no la reasignación de funciones. Es decir, ha de tratarse de personal ajeno a la empresa.

#### 4. COMENTARIO

Tras leer la sentencia, lo primero que salta a la vista es el activismo del que se ufanan sin complejos los ponentes del voto de mayoría. Estos jueces advierten que el escrito conductor del alzamiento no cumple con los requisitos legales, ya que en su concepto no estaría debidamente fundado, razón por la cual debería rechazarse sin más por este inconveniente formal. Sin embargo, el recurso no se rechaza sin más, sino que los jueces se permiten el gusto de decir muchas cosas sobre la huelga. “Con todo, la Corte opta por hacerse cargo de la interesante temática planteada” (considerando 8°), aunque en la configuración legal del recurso de unificación no aparezca por ninguna parte semejante opción<sup>2</sup>.

Los jueces parecen comprender claramente la naturaleza coactiva de la huelga, su carácter de presión al empleador, de ultimátum, mediante la amenaza de paralización del proceso productivo, aunque después afirman, contradictoriamente, que es una vía para impulsar el entendimiento. Sostener que la amenaza de un daño inminente favorece el entendimiento es forzar demasiado los términos.

Es importante advertir que todo el edificio argumentativo del voto de mayoría se construye desde la premisa errónea de que la sustitución interna de los huelguistas torna inocua la huelga. No es cierto que la asunción de las funciones de los huelguistas por otros trabajadores de la empresa, que no forman parte del conflicto colectivo, prive de eficacia a la huelga. La sustitución por personal interno es igualmente gravosa para el empresario, porque este no dispone de

---

<sup>2</sup> El artículo 483-A, inciso sexto, del Código del Trabajo señala al efecto: “La sala especializada de la Corte Suprema solo podrá declarar inadmisibile el recurso por la unanimidad de sus miembros, mediante resolución fundada en la falta de requisitos de los incisos primero y segundo de este artículo...”. Los sentenciadores afirman que el recurso de marras no estuvo debidamente fundado.

personal de sobra para cubrir los puestos de los huelguistas. No tiene, como sucedía con las empresas estatales de la Unión Soviética, un contingente de trabajadores ociosos a los que paga el sueldo solo para utilizarlos ante esta u otra clase de imprevistos<sup>3</sup>. Toda empresa normalmente opera con el personal imprescindible. Por tanto, también la reasignación de funciones mermará la producción, subirá costos (horas extras) y provocará en definitiva un daño al empresario. En palabras sencillas, en la sustitución interna se desviste a un santo para vestir a otro.

Yerran también los jueces del voto mayoritario sobre el objetivo de la huelga. Explican que “su necesidad está íntima y directamente unida a la reivindicación de derechos que se consideran conculcados”. No es así. Lo que buscan los trabajadores con la huelga es forzar la revisión de lo pactado, de lo que en su momento consideraron aceptable, pero que de ahora en adelante ya no quieren aceptar más. La huelga no busca recuperar nada que haya sido arrebatado injustamente a los trabajadores, sino lisa y llanamente romper la ley del contrato.

El voto de mayoría discurre sobre argumento de que, pese a las notorias reticencias de la Constitución de 1980 y del Plan Laboral frente a la huelga, se habría producido una evolución, tanto en el Derecho comparado como en el Derecho internacional, e incluso en la propia legislación nacional, en dirección a maximizar su eficacia. Y, siguiendo justamente esa orientación, ineludible según los sentenciadores, concluyen que la duda interpretativa que suscita el citado artículo 381 debe resolverse en la proscripción de la sustitución interna de los huelguistas.

Sin embargo, todos los tratados internacionales que citan al efecto estos jueces someten el ejercicio de la huelga a la legislación de los respectivos países suscriptores, sin imponer a estos una prohibición explícita del reemplazo de los huelguistas. Y en cuanto al Derecho comparado, los sentenciadores apenas consiguen hallar tres países en que estarían prohibidos los “rompehuelgas”. En cambio, los jueces omiten cuidadosamente mencionar que no hay un solo convenio de la Organización Internacional del Trabajo que siquiera

<sup>3</sup> Los economistas Shmelev y Popov estimaban que entre un 5 y un 15% de los trabajadores de la mayoría de las empresas soviéticas eran supernumerarios y se les mantenía “solo por si acaso”, así en SOWELL (2011) p. 38.

mencione la palabra “huelga”. Al parecer la O.I.T. se habría quedado atrás en esta imparable evolución hacia la huelga salvaje<sup>4</sup>.

La verdad es que hay distintos modelos de regulación de la huelga en el mundo, con o sin reemplazo, razón por la cual ni del Derecho comparado, ni de los tratados internacionales surge para Chile un modelo único de concebir y regular el ejercicio de la huelga<sup>5</sup>.

Pero acaso lo más perturbador del voto de mayoría es que válida y, por momentos, pareciera incluso que glorificara, la dinámica de la huelga. Y la dinámica de la huelga no es otra que la de la coacción y la del monopolio. Solo en la medida que unos trabajadores controlen la oferta de trabajo impidiendo que otros trabajadores compitan con ellos por sus puestos de trabajo, pueden producir una escasez artificial de mano de obra y forzar de ese modo la elevación de los salarios por sobre la productividad.

Los sentenciadores, como curándose en salud, afirman que el servicio remunerado “no da cabida a expresiones que lo acerquen ni mucho menos asemejen a lo propio de un simple intercambio comercial” (considerando 10°). Repiten en buenas cuentas el dogma, la retórica absurda de la disciplina laboral, según el cual “el trabajo no es una mercancía”.

Pero lo cierto es que, como apunta Mises:

“La cuantía de todo salario está determinada por el valor que la gente atribuye a la obra o servicio que el trabajador ejecuta. El trabajo se valora en el mercado exactamente igual que las mercancías, no porque los empresarios y los capitalistas sean duros y sin entrañas, sino porque deben someterse a la supremacía de las masas consumidoras, compuestas hoy fundamentalmente por trabajadores y asalariados. Tales consumidores [...] aspiran, invariablemente, a que se les sirva al menor costo posible”<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Cierto es que hay una abundante doctrina adjudicada la O.I.T. sobre la huelga que es enemiga del reemplazo, pero esas ideas son fruto de funcionarios de oficinas internas (Comité de Libertad Sindical y Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones) que carecen de –pero se arrogan– potestad normativa dentro del organismo internacional.

<sup>5</sup> Ver WARNECK (2007).

<sup>6</sup> MISES (2011) p. 721.

El tipo de salario más conveniente para el conjunto de los trabajadores es el determinado por el mercado libre<sup>7</sup>, pero los huelguistas interfieren la formación del precio del trabajo mediante una doble coacción. No solo contra el empresario, amenazándolo con (o derechamente causándole) un perjuicio económico mediante la paralización, sino también contra los demás trabajadores que están fuera del conflicto colectivo, violando su libertad de trabajo, impidiéndoles trabajar. Como observa agudamente Alfredo Sierra:

“Es necesario considerar también que la sustitución interna no solo es una solución pensada en interés de la empresa, sino también de los trabajadores no huelguistas. En efecto, el derecho de huelga tiene un doble contenido, uno positivo, para seguir la huelga puesta en marcha, y otro negativo, para no ser parte de ella. Sobre este punto, cabe subrayar que la posición jurídica de los trabajadores que deciden la huelga, resulta perfectamente equivalente a la de aquellos que no optaron por ese camino. En este escenario, conviene subrayar que los trabajadores no huelguistas mantienen frente a la empresa todos los derechos reconocidos en el ordenamiento laboral. Y entre estos se encuentra el exigir una ocupación efectiva; obligación, de la cual no se libera el empleador porque se haya producido una huelga. Pero para ello será necesario muchas veces que el empleador reubique en sus funciones a los trabajadores no huelguistas, ya que de no mediar tal decisión, el proceso productivo no podría operar correctamente –dada la ausencia de los huelguistas– y, por tanto, algunos de los primeros no podrían desarrollar el trabajo contratado”<sup>8</sup>.

Los jueces no advierten que la prohibición del reemplazo es, ante todo, una coacción ejercida contra otros trabajadores y que la eficacia de la huelga contra el empresariado deriva de su capacidad de impedir que otros trabajadores ofrezcan sus servicios. En palabras de Hayek: “la coacción que los sindicatos se han permitido utilizar [...] es, de modo singular, coacción ejercida sobre los compañeros de trabajo. Cualquier poder coactivo auténtico utilizado por los

<sup>7</sup> HUTT (2010) p. 150.

<sup>8</sup> SIERRA (2010) p. 106.

sindicatos contra el sector empresarial deriva del aludido poder primordial de coaccionar a otros obreros”<sup>9</sup>.

Esta ventaja monopolística (vedada para cualquier organización o asociación de personas que no sean los trabajadores) a la larga no se obtiene del capitalista, como creen los sentenciadores, sino del perjuicio sufrido por los propios trabajadores o mediante la explotación de los consumidores (que, como se dijo, son los mismos trabajadores). En efecto, como explica Hutt:

“A corto plazo, la demanda de trabajo en una empresa es casi siempre inelástica. La empresa puede tener pendiente, por ejemplo, el cumplimiento de un contrato, con pena de indemnización si no lo cumple. En tales circunstancias, los trabajadores pueden imponer grandes aumentos de salarios con poca o ninguna disminución de personal, aunque la empresa no llegue ni a cubrir los gastos [...] Hay muchos otros tipos de compromisos a corto plazo que pueden provocar inelasticidad temporal en la demanda. El más importante es sin duda la necesidad de pagar los intereses del capital o de los créditos cuando los gastos son grandes [...] A primera vista parece que en este caso el trabajo puede explotar al capital [...] En la práctica, y por múltiples razones, cuando en los costes generales se producen alzas considerables que no pueden ser traspasadas al consumidor, se deja inactiva una parte de los bienes de equipo [...] En este caso, al cabo de algún tiempo, sobrevendrá un nuevo equilibrio que puede acarrear el despido súbito de un gran número de trabajadores”<sup>10</sup>.

Sowell proporciona un ilustrativo ejemplo de lo anterior:

“El legendario líder sindical de Estados Unidos John L. Lewis, jefe del sindicato United Mine Workers de 1920 a 1960, fue enormemente conocido por conseguir mejoras salariales para sus miembros. Sin embargo, un economista lo ha denominado “el mayor vendedor de petróleo del mundo”, porque su trabajo sindical supuso para la industria del carbón subidas de precios e interrupciones por huelgas, lo que provocó que muchos consumidores de carbón decidieran comenzar a utilizar petróleo.

---

<sup>9</sup> HAYEK (2008) p. 362

<sup>10</sup> HUTT (2010) pp. 132-133.

Esto, por supuesto, hizo que disminuyera el empleo en la industria del carbón”<sup>11</sup>.

Por eso es ingenua la conexión que establecen los jueces entre huelga y bien común (considerando 10°). La interferencia de los sindicatos sobre el precio del trabajo nunca se hace en interés del bien común, sino que solo beneficia a determinado sector. “Esto se debe a que los obreros pueden elevar los salarios reales por encima del nivel que prevalecería en un mercado libre, solamente mediante la limitación de la oferta, retirando parte de la mano de obra”<sup>12</sup>. El beneficio se obtiene mediante la exclusión de competidores, concretamente, otros trabajadores peor pagados o desocupados o a costa de los consumidores, puesto que imposibilidad de utilizar plenamente los factores productivos limita la oferta del producto y eleva su precio.

Lo dicho explica suficientemente el “acercamiento temeroso” de nuestra legislación a la huelga, respecto del cual el voto de mayoría ironiza frívolamente. En cambio, el voto disidente de los abogados integrantes Prado y Lecaros comprende con total lucidez la lógica perversa de la huelga que califican sin ambages como “un desenlace indeseable del proceso de negociación colectiva”.

La lectura de esta sentencia ratifica la observación de Hayek de que las asociaciones de trabajadores se han venido convirtiendo en instituciones privilegiadas a las que no se aplican las reglas generales del Derecho. El objetivo, legítimo, de conseguir salarios más altos ha sido erróneamente interpretado en el sentido de que a los trabajadores les debe estar permitido todo para conseguirlo. En esa peligrosa dirección avanza la reforma legal que presentó el gobierno en el Congreso que, de prosperar, prohibirá –ahora sí– el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, respecto de la cual, la Cuarta Sala de la Corte Suprema nos ha obsequiado una interpretación *avant la lettre*.

<sup>11</sup> SOWELL (2011) p. 282.

<sup>12</sup> HAYEK (2008) p. 362.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- HAYEK, Friedrich (2008): *Los fundamentos de la libertad* (8ª ed., Unión Editorial).
- HUTT, William (2010): *La contratación colectiva* (2ª ed., Unión Editorial).
- MISES, Ludwig (2011): *La acción humana* (10ª ed., Unión Editorial).
- SIERRA, Alfredo (2010): “Nueva justicia laboral y el reemplazo en la huelga”, *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, Vol.17, N° 1.
- SOWELL, Thomas (2011): *Economía Básica* (Deusto).
- WARNECK, Wiebke (2007): *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health a Safety (ETUI-REHS), Brussels. Disponible en: <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Strike-rules-in-the-EU27-and-beyond>