

INTERPRETACIÓN DE LA CORTE SUPREMA QUE REDISEÑA EL REEMPLAZO EN HUELGA: UN RAZONAMIENTO MÁS ALLÁ DEL SISTEMA DE FUENTES

FERNANDO ARAB VERDUGO
SERGIO MORALES CRUZ

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, pese a rechazar el recurso por falta de fundabilidad, decidió atribuirse la facultad de interpretar de oficio el artículo 381 del Código del Trabajo, determinando que esta norma no solo está prohibiendo el reemplazo mediante la contratación de nuevos trabajadores, sino que además la reubicación de trabajadores internos de la empresa. Esta resolución basada en criterios interpretativos que traspasan los elementos tradicionales y legales, pese a tener efecto relativo marca un cambio en el precedente sobre la regulación nacional del reemplazo de trabajadores durante la huelga.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Antecedentes de hecho. 3. La sentencia. 4. Voto de minoría. 5. Comentario y conclusiones. 5.1. En relación al recurso de unificación de jurisprudencia. 5.2. En relación al reemplazo de trabajadores durante la huelga. 6. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

El presente comentario recae en la sentencia de la Excelentísima Corte Suprema que rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia laboral, Rol N° 3514-2014, deducido a propósito del procedimiento de tutela laboral por prácticas desleales y/o antisindicales en supuesto perjuicio del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Promolinks S.A. a fin de uniformar la interpretación del artículo

381 del Código del Trabajo¹, en el sentido de considerar que la prohibición de reemplazo de trabajadores durante un proceso de

¹ Art. 381. Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;

c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.”

huelga, lo que prohíbe es, en términos generales, la contratación de personal nuevo y ajeno a la empresa, y no el reemplazo de los trabajadores huelguistas con personal propio o interno de la empresa.

El recurso se funda en jurisprudencia contradictoria recaída en dos sentencias: i) Rol N° 5331-2006 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, casación en el fondo de fecha 2 de octubre de 2007; y ii) Rol N° 7936-2012 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, unificación de jurisprudencia, de fecha 7 de marzo de 2013.

Este recurso fue rechazado por falta de fundamentación de acuerdo a los estándares establecidos en el artículo 483-v A del Código del Trabajo. Sin embargo, y pese a lo anterior, la Corte Suprema decidió pronunciarse de oficio acerca de la que, a su juicio, sería la correcta interpretación de la norma objeto del recurso interpuesto.

2. ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 2 de abril de 2014 la directiva del sindicato de la empresa Promolinks S.A., inició un proceso de negociación colectiva reglada, y ante el rechazo de la oferta del empleador al proyecto de contrato colectivo, el día 17 de mayo del mismo año, los trabajadores aprobaron la huelga legal. El empleador sustituyó o reubicó a algunos de sus dependientes que prestaban servicios en otros establecimientos de la empresa a fin de que estos asumieran, transitoriamente, las funciones que dejaron de realizar los trabajadores que habían ejercido su derecho a huelga. Esta conducta del empleador fue denunciada ante la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur Oriente, y posteriormente judicializada por dicho órgano estatal.

3. LA SENTENCIA

El Tribunal, de manera preliminar, comienza su argumentación afirmando que para determinar el correcto sentido y alcance del artículo 381 del Código del Trabajo, se debe atender a las reglas de interpretación de las leyes contenidas en los artículos 19 al 24 del Código Civil, determinando los elementos: históricos, sistémicos, semántico, sociológico, teleológico y axiológico, entre otros, de la norma en cuestión.

Como base argumentativa, se establece por el juzgador una suerte de definición y postura en relación a la utilidad y finalidad de la

institución de la huelga. Al respecto, el considerando 10° señala que “La huelga se ha legitimado como un recurso ineludible para obtener lo que el segmento laboral percibe necesario”. Agrega que esta figura “surge una vez constatada la ineficacia de la demás modalidades destinadas a superar los desacuerdos entre capital y trabajo”.

En otras palabras, con este razonamiento podemos señalar que la huelga es concebida como un recurso de carácter ineludible, propio de los trabajadores, y que surge de manera subsidiaria como mecanismo de presión destinado a superar los desacuerdos que se generan entre trabajadores y empleadores.

Luego, agrega a lo anterior, que la huelga sería “(...) el rechazo por parte del factor trabajo, de manera concertada y colectiva, a continuar realizando su aporte, con miras a lograr mejoras en sus condiciones y su situación social, cuando son desestimadas por el capital”.

Así las cosas, al complementar la definición, el Tribunal va dando luces acerca de lo que, a su juicio, constituye la finalidad de este recurso o herramienta, cual es alcanzar mejoras en las condiciones laborales y sociales de los trabajadores frente a la negativa de un empleador, negativa que, de acuerdo a este razonamiento, resulta independiente de su justificación.

Posteriormente, se justifica la existencia de este instrumento de presión, que, como dice la sentencia, es un “ultimátum” al empleador, esgrimiendo que “Carecen los dependientes de otra herramienta pacífica que pueda contrapesar la autonomía y poder de la propiedad”. En este sentido, resulta llamativo que la Corte al esgrimir este argumento desconozca como mecanismo pacífico y dialéctico de resolución de controversias a la propia acción judicial, sustituto institucional y jurídico de la autotutela.

Finalmente, en cuanto a su significado, el considerando 11° del fallo en cuestión dispone que:

“Hoy en día es mansa la significación de la huelga como el rechazo de los trabajadores de una unidad productiva a prestar los servicios a que se encuentran obligados en circunstancias normales. Está regulada como variante de un proceso de negociación a cargo de un colectivo de dependientes legalmente organizados en sindicatos, ante el fracaso de las tratativas ten-

dientes a la obtención de mejoras en sus derechos. Es universalmente concebida como la vía inevitable para impulsar el entendimiento inter partes, pues presupone como elemento de su esencia, sin el cual degenera en cosa distinta, el riesgo del propietario, apremiado por la urgencia de reactivar el ente transitoriamente paralizada, contra su voluntad”.

Así las cosas, con la definición de huelga, el tribunal plantea que esta implicaría, inevitable y necesariamente la suspensión de la faena, pues dicho mecanismo de presión no comulgaría con la existencia de otros mecanismos que potencien la reactivación de la empresa, relegando dicha posibilidad tan solo al eventual acuerdo que pueda existir entre las partes del proceso de negociación colectiva.

Continuando con el elemento histórico en materia interpretativa, el sentenciador analiza el tratamiento que del derecho a huelga realiza nuestra Constitución, tratamiento que el fallo no duda en atribuir, de manera bastante crítica, al denominado “Plan Laboral”, haciendo incluso un juicio de valor acerca del mismo al expresar que “Todo indica que esta manera de ver el derecho a huelga inspiró el Plan Laboral del Decreto Ley n° 2758 de 1979 es un acercamiento temeroso; no se le reconoce en positivo; parece estarse ante un mal inevitable (...)”.

Luego, la referida sentencia continúa analizando la Ley N° 19.069 de 1991 que disponía en su artículo 157 que “El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando (...)”. De este modo, deja en claro que esta disposición tiene naturaleza imperativa, toda vez que autoriza el reemplazo de trabajadores durante la huelga, aun cuando deja supeditado este derecho del empleador al cumplimiento de determinados requisitos. Sin embargo, a juicio del Tribunal, la Ley N° 19.759 de 2001 “desplazó el núcleo del artículo 381°, transformándolo en una norma categóricamente impeditiva (...)”, toda vez que se modifica la redacción anterior, reemplazándola por la expresión “Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que (...)”. Con lo anterior, y a modo de conclusión, la Corte estima que con esta nueva redacción la intención manifiesta del legislador es la de invertir la regla general, pasando de la permisividad en su inicio a una proscripción de la posibilidad de reemplazar. Esta conclusión no deja de llamar la

atención, más si consideramos que la nueva redacción mantuvo la existencia de requisitos habilitantes que alzan la prohibición, por lo que, en otras palabras, no cambia la naturaleza jurídica de la norma como imperativa.

Dejando atrás el sistema de fuentes de nuestro derecho interno, el sentenciador se hace cargo de los instrumentos internacionales que se pronuncian sobre la huelga, destacando la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se reconoce el derecho a huelga, pero entregando la determinación de su ejercicio a las leyes de cada Estado². Sin embargo, esta misma norma dispone, en acto seguido, que “Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados parte (...) a aplicar la ley en forma que menoscabe dicha garantía”³.

La misma norma se reproduce en términos similares en la Convención Americana de Derechos Humanos, respecto de la cual Chile en 2001 firmó un Protocolo Adicional en que se comprometió, junto con otros Estados Partes, a adoptar “las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias” para “la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo”, entre los cuales se contempla la huelga.

En vista de los anterior, la Corte en su considerando 20° señala que

“Es el momento oportuno para recordar aquella regla elemental en la convivencia jurídica de la comunidad de las naciones, que se encuentra estampada en el artículo 27 de la Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados, de acuerdo con la cual “Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado. Esta norma se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46”.

De este modo, considerando las normas sobre derecho de los tratados, propias del derecho internacional público, dada las declaraciones de Chile, existiría un compromiso internacional y además una obligación legal de regular o condicionar una huelga por medio de

² Artículo 8° 1. d) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

³ Artículo 8° 3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

una norma de derecho interno aprobada conforme a procedimientos democráticos y constitucionales preestablecidos.

La Corte pasa posteriormente a reflexionar en el considerando 22° del fallo en análisis, acerca de una interpretación conforme a reglas de corte normativo-sistémico, señalando que

“(...) Lo primero que se viene a la mente es el carácter categórico que la Ley 19.759 confirió al discurso inicial del artículo 381, que autoriza inferir que si así se lo redactó fue precisamente para no dejar duda alguna cuanto a su naturaleza proscriptiva, inferencia ésta que no puede parecer extraña ni forzada, habida cuenta el propósito del legislador de elevar el rango vinculante de una huelga que, reemplazo de por medio, carecía de imperio, al menos de hecho”.

Asimismo, continúa la Corte su raciocinio indicando que, si se considera la regulación constitucional del derecho a huelga, la cual prohíbe su ejercicio a ciertos sectores o entes determinados, esto implica, a contrario sensu, que la huelga sí le es permitida al resto de los trabajadores no afectos a dicha prohibición. A mayor abundamiento, y citando la Ley N° 20.123 de 2006 sobre suministro de trabajadores transitorios, la que prohíbe expresamente la contratación de trabajadores para reemplazar aquellos que se han declarado en huelga legal⁴, se estaría adoptando una actitud tajante respecto del reemplazo en cuanto a su interdicción. Por otro lado, el fallo cita una serie de prohibiciones y restricciones que existen durante el proceso de huelga, las cuales están diseminadas en diversos artículos del Código del Trabajo, por lo que el Tribunal declara en su considerando 28° que “El enfoque normativo-sistémico que precede, arraigado en la directriz que ofrenda al intérprete el artículo 22 del Código Civil, inclina a la mente común en favor de un entendimiento implacable de la prohibición de reemplazo que se viene desentrañando”.

Posteriormente agrega que:

⁴ “No se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:(...)”

b) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva”; Artículo 183-P, Ley N° 20.123, publicada el 16 de octubre de 2006.

“Cabe entonces traer a colación que el inciso primero del artículo 5 del código sienta un parámetro irrenunciable, cual que “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, como más arriba se explicó, la del derecho a huelga, implícito en los dos últimos párrafos del artículo 19 N° 16° de la carta”.

Luego de un razonamiento sistémico, el considerando 29° de la decisión del Tribunal es categórico al disponer que “(...) El inciso sexto de dicho numeral 16° consagra como derecho de los trabajadores “La negociación colectiva con la empresa en que laboren.”

Las modalidades del ejercicio de esa prerrogativa quedan allí expresamente encomendadas a la ley.

De la misma manera, el texto sostiene que “La ley establecerá... los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.”

No hace falta volver a detenerse en la naturaleza pacífica de la huelga ni en su carácter de etapa o momento del procedimiento colectivo.

Asimismo, todo el tratamiento que el Libro IV del código confiere a la negociación colectiva está reiteradamente enmarcado en la conveniencia de arribarse a fórmulas compartidas, lo que tiñe de justicia, cuando no justicia, al coronamiento consensuado.

Para la Corte Suprema, el artículo 381 del Código del Trabajo afectaría el artículo 19 número 26 de la Constitución, pues la disposición constitucional lo que estaría haciendo es ordenando al legislador que la regulación del derecho a la negociación colectiva en caso alguno puede significar una afectación del mismo en su esencia.

Lo anterior, es explicitado por la Corte Suprema al señalar que:

“Esta garantía de las garantías se traduce, en lo que nos viene, en que no se encuentra autorizado el jurisdiscente para atribuir al artículo 381 un sentido del que derive ni más ni menos que la desafectación del derecho. Este aserto parece ser determinante. 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 qué consiste la huelga legal”.

Aún más, en el considerando 30° el Tribunal asevera, enfáticamente, que “(...) en lo específico del derecho a la huelga, la Constitución Política de la República no faculta al legislador para regularlo ni limitarlo”. A lo anterior, agrega que

“Antes se dejó en claro que el citado apartado 16° del artículo 19 consagra tácitamente el derecho a la huelga, habida cuenta que el discurso explicitado en sus dos incisos finales se concentra exclusivamente en sus interdicciones. Y es nada más en lo relativo a tales vedas que el constituyente mandató a la ley para definir las corporaciones o empresas afectas al veto. Por lo tanto, tampoco se hace factible una tesis conforme a la que el artículo 381 pudiere haber llegado a tener la virtud de derogar el instrumento de compulsión con que cuenta el colectivo laboral de las unidades productivas, en general”.

Ya casi para terminar, el considerando 31° razona sobre la base de los elementos sociológicos de la norma en análisis, afirmando que el trabajo:

“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 –como se dijo– por dependientes. Las condiciones en que se ejecutan las labores han de ser correspondientes con mínimos estándares de calidad. 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 mientras se presta las labores, en fin, con aspectos varios que la masa asalariada de hecho tiene permanentemente en su horizonte. La arista sociológica enseña que tales afanes se transforman a menudo en escudo de batalla de las sociedades intermedias atinentes, donde con frecuencia –no siempre– las mayorías pugnan por avances o ventajas que el que tiene mayor poder de decisión tiende a frenar”.

Así también, se señala que lo anterior quedaría reflejado en la lógica del libro IV del Código del Trabajo, al establecer una sobreregulación para poder declarar una huelga. De esta suerte es que, se declara en el considerando 33° del fallo en análisis, que

“(…) 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. Se inclinan estos jueces por una respuesta negativa”.

Finalmente, el considerando 36°, ya a modo de conclusión, determinó que, respecto al sentido del artículo 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”.

4. VOTO DE MINORÍA

La deliberación de la Corte Suprema contó un el voto en contra de los dos abogados integrantes que componían la sala, los señores Prado y Lecaros, quienes consideraron, por medio del recurso de unificación de jurisprudencia, dejar sin efecto la sentencia dictada en el recurso de nulidad, desestimándolo, con el objeto de mantener lo resuelto por el juez de la instancia.

El voto de minoría señala que, efectivamente la regla general es la imposibilidad de reemplazar y la excepción se produce en el evento que el empleador cumpla las condicionantes que exige la norma, caso en el cual se le habilita para reemplazar trabajadores. Además, expresa la necesidad de determinar la inteligencia de la norma, toda vez que se señala en su punto 2) 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”.

El razonamiento anterior no es otra cosa que la aplicación de las normas sobre interpretación de la leyes, tanto del artículo 19° del Código civil como del artículo 20° del mismo cuerpo legal, en cuanto al sentido natural y obvio de las palabras.

Asimismo, los ministros que disiden de la mayoría señalan que la regulación de la huelga a nivel constitucional deja asentado un principio fundamental y es que esta no puede comprometer actividades y/o servicios que causen grave daño a la salud, la economía, el abastecimiento o la seguridad nacional. En virtud de aquello, agregan que “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”, todo lo cual, considerando el tratamiento legal de esta institución en materia de quórum, plazos, formalidades, etc., dan cuenta del espíritu de la regulación que considera la huelga como un desenlace no deseado en el proceso de negociación colectiva en que siempre esté presente la idea de buscar una alternativa que implique un acuerdo entre trabajadores y empleadores.

Finalmente, el voto disidente concluye en sus numerales 5) y 6):

“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. Que, en consecuencia, en la situación fáctica de que dan cuenta estos antecedentes, esto es, que la 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 otra u otras distintas, no se ha

producido la figura que sanciona el artículo 381 del Código del Trabajo, desde que no se trata, como se dijo, de nuevas contrataciones”.

5. COMENTARIO Y CONCLUSIONES

5.1. En relación al recurso de unificación de jurisprudencia

Con la reforma procesal laboral de la Ley N° 20.260 del año 2008, se introdujo por primera vez en nuestro derecho el denominado recurso de unificación de jurisprudencia. Este recurso introduce, de manera indirecta y tímidamente la figura del precedente judicial a nuestro ordenamiento jurídico, pese a que expresamente se hace hincapié en el efecto relativo de la sentencia que se pronuncie sobre la interpretación de la norma jurídica objeto del recurso⁵.

Así, el recurso de unificación de jurisprudencia podemos definirlo como “un medio de impugnación de resoluciones judiciales, especial y excepcional, que procede respecto de sentencias definitivas que resuelvan un recurso de nulidad, y que tiene como fundamento la existencia de fallos firmes emanados de los Tribunales Superiores de Justicia respecto de la materias de derecho objeto del juicio”.

Este recurso no constituye una instancia, sino más bien se trata de un recurso de derecho estricto, de naturaleza extraordinaria, cuya finalidad es la *nomofilaxis*, y cuya competencia recae exclusivamente en la Corte Suprema.

Dado lo excepcional de su procedencia, el legislador exige, además de los requisitos comunes a todo escrito, la concurrencia de requisitos especiales: fundamentación; relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia sostenidas en diversos fallos; así como acompañar copia del o los fallos que invoque el recurrente como fundamento de su pretensión.

La Corte Suprema, como tribunal *ad quem*, realizará un control de admisibilidad y de fundabilidad del recurso, pudiendo la sala especializada declarar inadmisibile el recurso por la unanimidad de sus miembros a través de resolución fundada.

⁵ Artículo 483-C del Código del Trabajo.

Así las cosas, la ley exige un control previo, formal y de fundamentación, pero en caso alguno puede referirse al fondo del asunto controvertido.

En este sentido, el fallo en análisis declara en su inicio el rechazo del recurso por falta de fundamentación, sin embargo, de todos modos desea pronunciarse sobre la materia, en circunstancias que el ordenamiento jurídico no le habilita para pronunciarse sobre el mérito una vez rechazada la acción procesal, por lo que el contenido de la sentencia que pretendía determinar el sentido y alcance del artículo 381 del Código del Trabajo lo realiza despojado de competencia, toda vez que no se consagra a nivel legal el recurso de unificación de jurisprudencia de oficio.

A su vez, considerando el efecto relativo de las sentencias, principio general de nuestra legislación contemplado en el artículo 3 del Código Civil, y de modo particular para esta materia, en el ya citado artículo 483-C del Código del Trabajo, la interpretación que realiza la Corte Suprema fuera de su competencia, en caso alguno implica la obligatoriedad general de lo resuelto para juicios fenecidos ni para relaciones jurídicas actuales o futuras.

Así, solo corresponde a una ley interpretativa aclarar la exégesis de una norma para que su efecto sea *erga omnes*, es decir, de aplicación general y obligatoria, por lo que mal podría afirmarse que por medio de la dictación del fallo en comento se haya proscrito la posibilidad de reemplazo del empleador durante la huelga con trabajadores propios.

5.2. En relación al reemplazo de trabajadores durante la huelga

Tres comentarios en esta materia.

En primer lugar, el reemplazo de trabajadores durante la huelga es una facultad del empleador que le otorga la ley, sin perjuicio de que, la regla general en esta materia, es la prohibición a realizar el referido reemplazo, tal como lo dispone expresamente el artículo 381 del Código de Trabajo. Así, para que se levante la referida prohibición, el empleador debe dar estricto cumplimiento, en la presentación de su última oferta, a una serie de requisitos legales, a saber: que esta contenga idénticas estipulaciones que las del contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del IPC determinado por el Instituto Nacional de Estadís-

ticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento; que además considere una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses; y, finalmente, que ofrezca un bono de reemplazo, el cual deberá ascender a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante.

De esta manera, si el empleador incluye dichas condiciones en su última oferta, podrá contratar trabajadores reemplazantes de los huelguistas desde el primer día. Por el contrario, en caso que solo ofrezca el bono por reemplazo lo podrá hacer, pero a partir del día decimoquinto de hecha efectiva la huelga.

Así, al comenzar una huelga se produce una colisión de derechos fundamentales, el derecho a huelga de los trabajadores y el derecho de propiedad y de ejercicio libre de su actividad económica de los empleadores, sin que podamos considerar que ninguno de ellos pueda imponerse de manera absoluta sobre el otro.

Así las cosas, y conocida la redacción de la norma, lo que realmente se regula es la eventual contratación de trabajadores que vengan a reemplazar a los huelguistas, por lo que la postura manifestada por el voto de minoría en el sentido de que la prohibición se refiere a la incorporación de nuevos trabajadores reemplazantes o esquirols a la empresa, mas no a la reasignación interna de trabajadores de distintas áreas o establecimientos, nos parece la correcta, toda vez que, en definitiva, lo anterior no implica la contratación de nuevos trabajadores, sino que más bien dice relación con el ejercicio de las facultades de organización, dirección y administración que posee el empleador, las cuales no pueden verse afectadas ni suspendidas respecto de los trabajadores que no formen parte de la negociación colectiva que originó la huelga.

El texto de la sentencia deja en claro que la posición del Tribunal es la proscripción del derecho a reemplazar con trabajadores propios, pero no se hace cargo de armonizar dicho pronunciamiento con la posibilidad de reemplazo que considera nuestra normativa en la medida en que el empleador cumpla con los requisitos legales exigidos para su última oferta. De esta manera, la Corte va un poco más lejos con el fallo, pues utilizando las reglas de interpretación

de las leyes del Código Civil y el sistema de fuentes del derecho, pareciera adoptar una opinión a veces difusa tendiente a prohibir, a todo evento, y bajo toda circunstancia, la posibilidad del reemplazo, salvo en casos muy específicos regulados en nuestra legislación, tales como lo referente al personal de emergencia, así como lo relativo al decreto de reanudación de faenas, o bien, obviamente, en las hipótesis en que medie un acuerdo entre empleador y trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva.

En segundo lugar, el fallo da por sentada la idea de que la huelga aparecería como un derecho absoluto y que primaría por sobre los demás, sin que a priori pudiera detectarse un caso de colisión de derechos fundamentales, cuestión que desde ya nos parece errada, toda vez pareciera evidente que la huelga sí entra en directa tensión con el derecho de propiedad (art. 19 número 24 CPR) así como con el derecho a desarrollar libremente cualquier actividad económica (Art. 19 número 21 CPR).

Por lo mismo, creemos que la mejor manera de armonizar ambos derechos es, precisamente, validando la existencia del reemplazo en la huelga, al menos con trabajadores propios, toda vez que no priva a los trabajadores paralizados de su derecho a la huelga (garantizándoles de este modo un grado importante de eficacia) como tampoco priva al empleador del legítimo ejercicio de las facultades inherentes a su dominio ni se le ve privado— aunque sea circunstancial y temporalmente— de su derecho de empresa, evitando de este modo daños al mercado, a los consumidores y, en general, a la economía nacional.

Finalmente, al razonar conforme al elemento sistemático de interpretación, el sentenciador no deja claro si, de manera consciente o no, omite referirse a las facultades de dirección propias del empleador, más específicamente a la referida al *ius variandi* del artículo 12 del Código del Trabajo, la cual contempla la posibilidad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto donde ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares. El reemplazo en huelga por sustitución de trabajadores de la misma empresa no sería más que una manifestación de este derecho, el cual en caso alguno debiera verse suspendido durante una instancia de huelga legal respecto de aquellos trabajadores que no adhieren a ella.

Así como los trabajadores tienen la libertad para elegir los medios de presión que estimen más adecuados, los empleadores también deben tener el derecho a reaccionar, de manera lícita, en el ejercicio de su poder de dirección, reorganizando así las distintas funciones de los trabajadores que no formen parte de la huelga, siempre respetando sus derechos constitucionales, además de que las labores que se les asignen a los no huelguistas sean de índole similar a las que ya realizan⁶.

6. BIBLIOGRAFÍA

- DELGADO, Jordi (2011): “Examen crítico del recurso de unificación de jurisprudencia”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Vol. 36.
- GAMONAL, Sergio (2011): *Derecho Colectivo del Trabajo* (Abeledo Perrot LegalPublishing Chile, 2ª. Edición).
- LÓPEZ, Paulina (2013): *El recurso de unificación de jurisprudencia*. Memoria de la Escuela de Derecho Universidad de Chile.
- SIERRA, Alfredo (2010): “Nueva Justicia Laboral y el reemplazo en huelga”, *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, Vol. 17 n. 1.

⁶ SIERRA (2010) p.110.