

Comentario de sentencia que acoge recurso de unificación de jurisprudencia por reemplazo de trabajadores en huelga No. 15.293-14

El reemplazo de trabajadores en huelga se encuentra prohibido en nuestro Ordenamiento Jurídico actual, claro que bajo el cumplimiento de determinadas condiciones, que por cierto no son demasiado exigentes, se permite por lo que la prohibición no es absoluta. Dicha institución se encuentra regulada en el artículo 381 del Código del Trabajo. No hay duda en la jurisprudencia de que al no cumplirse los requisitos del referido artículo se configuraría una práctica desleal por parte del empleador, que tendría lugar, por ejemplo, al contratar nuevos trabajadores para que realicen las labores de aquellos que se encuentran paralizados, pero ¿qué sucede cuándo dicho reemplazo se produce con trabajadores que forman parte de la misma empresa?

En la especie en cuestión se presentó la problemática, a través de una denuncia de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago por prácticas desleales en la negociación colectiva contra la empresa RGM Mallas de Alambre Ltda. Así, el Tribunal de primera instancia aplicó un criterio restringido del artículo 381 del Código del Trabajo, desestimando la denuncia porque dicha norma solo prohíbe la contratación de nuevos trabajadores, utilizando un criterio meramente literal de la norma al establecer que: *“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.”* Así, y ante este fallo se dedujo recurso de nulidad para ante la Corte de Apelaciones de Santiago por parte de la denunciante el cual fue desestimado. Por lo que se interpone el recurso de unificación de jurisprudencia que pasaremos a analizar.

En definitiva la materia a tratar en este recurso es la extensión del artículo 381 del referido Código, para determinar si constituiría reemplazo de trabajadores no solo la contratación de nuevos funcionarios sino que también la reestructuración interna de los trabajadores ya contratados de una empresa en orden a suplir las funciones de aquellos que se encuentran en huelga. A criterio de la Corte Suprema, que por lo demás comparto, es evidente la necesidad de una unificación de jurisprudencia en la materia ya que la existencia de sentencias previas que sostienen una tesis completamente contraria a lo sostenido por la Corte de Apelaciones de Santiago producirían dudas en cuanto al alcance de la norma que regula el debido ejercicio de un derecho tan relevante para los trabajadores.

De este modo, la Corte Suprema reafirma el criterio que ha mantenido en los fallos de once de septiembre de dos mil siete No. 5.673-2006, cuatro de diciembre de dos mil catorce No. 3.514-2014, y veintinueve de enero pasado No. 10.444-2014, en las que se establece que la prohibición del artículo 381 del Código del Trabajo no se refiere exclusivamente a la contratación de nuevos trabajadores para realizar los reemplazos sino que también se prohíbe cuando éste tiene lugar con aquellos que pertenecían a la empresa antes del inicio de la huelga. Es interesante

en este punto que a pesar de que se remite a los fallos mencionados para argumentar la posición y dar por reproducidas sus consideraciones utiliza el elemento histórico de interpretación de la norma, ya que ésta fue reformada por la ley 19.759 publicada el año 2001, lo que dicha modificación hizo fue convertir a la norma en una de carácter prohibitivo, como se desprende de su sola lectura, a diferencia del texto previo a la reforma, que se limitaba a establecer las condiciones para reemplazar trabajadores en huelga y de un carácter más bien permisivo, por lo que a criterio de la Corte Suprema, dicha modificación sustancial en cuanto al carácter de la norma tiene por objeto establecer una prohibición amplia al reemplazo de trabajadores en huelga. En este sentido el criterio exhibido es muy acertado, ya que pone de manifiesto que estamos ante una norma prohibitiva de carácter amplio, que busca tutelar el ejercicio íntegro de los derechos colectivos de los trabajadores, por lo que es indiferente si la vulneración se produce por haberse contratado nuevos funcionarios o porque se reorganizó la disposición del personal ya contratado, la afectación al bien jurídico que se busca proteger se realizará de igual forma. Aún más, si realizamos la interpretación de la norma a la luz de los principios del Derecho del Trabajo no habrá duda alguna de que el alcance de la prohibición es amplio, confirmándose a través de la comparación que podemos realizar de la norma existente previa a su reforma.

En atención a las consideraciones anteriores y que la infracción de ley influyó en lo dispositivo del fallo, se determina su nulidad, procediendo a dictar sentencia de reemplazo. Es necesario mencionar que la denuncia promovida era respecto de dos trabajadores, pero la Corte Suprema acoge solo lo tocante a uno de ellos, atendiendo a un criterio empírico que le permite demostrar cual fue la intención del empleador con la destinación de un trabajador a un determinado puesto. Así, el criterio utilizado fue si la fecha de destinación a las labores que no se encontraban cubiertas había sido anterior o posterior a la huelga y si dicha función era la habitual del trabajador en cuestión. Se plantea de este modo otro acierto de la Corte Suprema, ya que ante la inexistencia de una calificación uniforme en cuanto a las labores de un trabajador en nuestro país, la determinación de su función no es una tarea fácil, aún más cuando el propio artículo 10 número 3 del Código del Trabajo permite que un trabajador cumpla dos o más funciones. Lo que hace la Corte no es más que plasmar el principio de supremacía de la realidad para determinar la intención que el empleador tuvo con la destinación de un trabajador a una tarea determinada. En todo caso, la sentencia remarca que a pesar de que la movilidad de los trabajadores dentro de una empresa sea habitual, eso no implica que la prohibición no sea infringida, demostrando una vez más su amplitud.

En definitiva, se resuelve que a través de la infracción de la prohibición establecida en el artículo 381 se ha incurrido en una práctica desleal por parte del empleador en la negociación colectiva conforme al artículo 387, condenando a la empresa a pagar una multa de 10 U.T.M. a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a pagar las costas del juicio.

Por tanto, la relevancia de este fallo está radicada en que viene a confirmar una tesis que ya se había sostenido por nuestra Corte Suprema, pero dicha confirmación viene acompañada con un énfasis y argumentos sólidos, que nos reflejan que la protección de los derechos colectivos de los trabajadores se encuentra en un proceso de evolución, estableciendo que prácticas comunes como el reemplazo interno de trabajadores en huelga están prohibidas, determinando así el camino a seguir por los jueces ante situaciones análogas.

