Recurso de Unificación de Jurisprudencia 3514-2014

Corte Suprema

La parte recurrente presenta un recurso de unificación de jurisprudencia en materia laboral, solicitando que se deje sin efecto la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago que declara la efectividad de la práctica sindical denunciada y que, por lo tanto, la Corte Suprema declare que lo único que prohíbe la normativa laboral chilena es la contratación de personal nuevo y ajeno a la empresa para reemplazar trabajadores que se encuentren en huelga.

La sentencia motivo de este recurso de unificación asume que el reemplazo de trabajadores en huelga vetado por la normativa chilena es comprensivo también de los trabajadores que pertenecen a la empresa y se desempeñan en otra sección, dependencia o local de la misma; en otras palabras, que la prohibición también abarca la movilidad interna de quienes laboran en la empresa.

Por lo tanto, para dilucidar el asunto sometido a su conocimiento, la Corte Suprema considera necesario desarrollar el contenido normativo del derecho a huelga, el que entiende como 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 éstas son desestimadas por el capital. Este derecho es, en definitiva, la vía inevitable para impulsar el entendimiento *inter partes*, sobre todo pensando en que los trabajadores carecen de otra herramienta pacífica que pueda contrapesar la autonomía y poder de la propiedad.

De esta manera, la huelga está íntima y directamente unida a la reivindicación de derechos y al bien común, por cuanto el trabajo no sólo es un derecho del ser humano, sino el medio a través del que humaniza la realidad y se constituye en miembro activo de la comunidad.

La huelga, de acuerdo a la sentencia, es un derecho reconocido por la "Carta Internacional de Derechos Humanos" y en particular por el artículo 8.1 d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 8.1 b) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, lo que en definitiva muestra 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.

La huelga perdería su razón de ser si el empleador tuviese el derecho de reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga por otros, independiente de si son trabajadores suyos que

se desempeñan en locales, agencias o sucursales varias. Una interpretación contraria significaría escindir el derecho de libertad sindical del de declaración de huelga y su concretización.

Por lo tanto, la Corte decide rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia, señalando además que el reemplazo de trabajadores en huelga realizado por la empresa fue efectivamente una práctica antisindical.