

Santiago, cuatro de diciembre de dos mil catorce.

VISTOS:

En esta causa RIT S-51-2.013, RUC 1340024249-0 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, procedimiento de tutela laboral por prácticas desleales y/o antisindicales en perjuicio del Sindicato de Trabajadores de [REDACTED], iniciado por doña [REDACTED], como Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, en representación de la misma, contra [REDACTED], la abogada [REDACTED], mandataria de la denunciada, recurre de unificación de jurisprudencia con motivo del fallo dictado el ocho de enero de este año por la Corte de Apelaciones de Santiago que, acogiendo el de nulidad que le fuera presentado por la actora, declaró la efectividad de la práctica antisindical e impuso multa a la referida empresa.

El libelo unificador invoca la jurisprudencia contenida en dos sentencia de este supremo tribunal: a) la recaída en el Rol N° 5.331-2.006, prácticas desleales, Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, casación en el fondo, dos de octubre de dos mil siete, y b) la dictada en el Rol N° 4.936-2.012, procedimiento de tutela laboral por prácticas antisindicales, Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, unificación de jurisprudencia, siete de marzo de dos mil trece, para concluir solicitando se uniforme la interpretación del artículo 381 del Código del Trabajo en el sentido que lo único que él prohíbe es la contratación de personal nuevo y ajeno a la empresa.

Traídos que fueron los antecedentes en relación, se procedió a su vista con intervención de las abogadas que por ambas partes comparecieron a estrados, habiéndose dejado el asunto en acuerdo.

Y TENIENDO PRESENTE QUE:

1°.- En síntesis, lo que se plantea es asumir una de dos interpretaciones del artículo 381 del Código del Trabajo, que reza:

“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la participación 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..., 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...

“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...”;

2°.- En la sentencia motivo de unificación se asume, coincidiendo con la autoridad denunciante, que el reemplazo que veta esa disposición es comprensivo 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.

En cambio, la recurrente predica, en consonancia con las resoluciones de contraste que invoca como respaldo de su pretensión –singularizadas en lo expositivo- que la interdicción es relativa únicamente a la contratación de personas ajenas, externas o extrañas a la firma -“nuevas”- circunscribiendo el ámbito de la veda legal nada más al hecho de “reemplazar” por la vía de “contratar”;

3°.- Antes de abordar el tema propiamente tal, se hace aconsejable detenerse en un aspecto formal del recurso, que se viene advirtiendo recurrentemente en los de su clase y que esta Corte considera necesario comenzar a enderezar.

A la hora de describir la manera como ha de ser formulado el presente arbitrio, el artículo 483-A del Código del Trabajo preceptúa que “El escrito que lo contenga deberá ser fundado e incluirá una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia.”;

4°.- El participio pasado “fundado” reconoce como matriz el verbo “fundar”, que en la acepción afín a la convocatoria, significa “Apoyar algo con motivos y razones eficaces o con discursos”.

En el texto legal la acción de fundar viene inmediatamente sucedida por otra, graficada por la forma verbal imperativa “incluirá”, separadas ambas por la conjunción “e”.

O sea, la carga procesal del peticionario de la unificación posee un doble carácter o, dicho de otra manera, implica un desdoblamiento.

Por un lado, debe relatar precisa y circunstanciadamente las interpretaciones en pugna sobre una misma materia de derecho. Se

trata de una exposición, cuenta o narración destinada a dejar a los destinatarios del alzamiento en situación de entender con exactitud el meollo de la discordia y la manera como los discrepantes la abordaron.

Por otro lado, el libelo debe ser fundado;

5°.- Tal fundamentación no ha de tenerse por satisfecha con el mero cumplimiento de la relación precisa y circunstanciada, pues se alza como un plus que, de cara a la finalidad esencial de esta clase de pretensión, no es otro que el de desarrollar, con discursos o motivos y razones eficaces, por qué ha de preferirse la versión hermenéutica del fallo utilizado como contraste, por sobre la del emitido en esta causa;

6°.- El escrito requirente no proporciona a estos jueces alguna contribución a un análisis conducente a la razonada adopción de la tesis que le interesa.

Luego de transcribir piezas fundamentales de la litis, entre las cuales la resolución de la Corte de Apelaciones capitalina, presenta, siempre en meras copias de algunos de sus desarrollos, dos fallos con los que la coteja, al finalizar lo cual y antes del petitorio, se contenta con expresar que “Es así que existiendo discrepancia en relación al sentido y alcance que debe darse a la palabra reemplazo en el artículo 381 del Código del Trabajo y más aún existiendo ya una sentencia de unificación respecto de esta temática, y siendo de interés de esta parte que se declare unificada la jurisprudencia en el sentido de que lo dispuesto en el artículo 381 del Código del Trabajo no es aplicable cuando se ha producido una reubicación o redistribución de trabajadores de la misma empresa (no) adheridos a la huelga y que desempeñaban las mismas funciones que los trabajadores en huelga, solo que en otros lugares, y en definitiva resolver, que se unifica la sentencia (sic) en este sentido, y por lo tanto se revoca la sentencia de reemplazo, como se señalara en el petitorio.”;

7°.- Se entenderá que los jueces se encuentran al tanto de la manera como vienen dirimiéndose las contiendas ventiladas en sede jurisdiccional, cuanto más si integran el supremo tribunal de la Nación; no hace falta enseñársela, de lo que sigue que no constituya aporte señalarles lo que se supone conocen.

Atendida la finalidad de eficacia procesal que entrecruza la entera actividad jurisdiccional, ninguna actuación contemplada por el legislador, en su contexto, puede mostrarse inconducente, pues motejo semejante conlleva una insensatez que, a la luz del rigor del mandato del artículo 19 N° 3° inciso sexto de la Constitución Política de la República, no es dable achacar al legislador.

Así, el escrito conductor del alzamiento no satisface la exigencia del comentado artículo 483-A, al no estar fundado;

8°.- Con todo, la Corte opta por hacerse cargo de la interesante temática planteada.

No existe discrepancia cuanto a los hechos cuya fijación permea la materia sub ius, como lo son que el dos de abril de dos mil trece la directiva del sindicato singularizado presentó a la empresa un proyecto de contrato colectivo; que esta última lo respondió el quince de ese mes; que el diecisiete de mayo los interesados aprobaron la huelga legal; que ésta se hizo efectiva el día veintiocho siguiente; que la empleadora “reemplazó” a algunos dependientes en huelga; que lo hizo destinando a las labores a cargo de los protestantes, a otros dependientes suyos, situados normalmente en otras sedes o locales desde antes del comienzo del proceso de negociación colectiva; que el cuatro de junio el presidente del gremio denunció esa práctica, que consideró una transgresión a la ley; que en visita inspectiva de dos fiscalizadores de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur Oriente, éstos constataron la efectividad de lo narrado; y que la empresa no dio cumplimiento a los requisitos del inciso primero del comentado artículo 381;

9°.- En presencia, pues, de dos exégesis que pugnan entre sí, estos jueces han de atender a las guías del Párrafo 4 del Título Preliminar del Código Civil, que no sólo los autoriza, sino los impele a recoger los factores que a la razón ofrendan los variados elementos que la iluminan, como el normativo-histórico, el normativo-sistémico, el normativo-semántico, el sociológico, el teleológico y el axiológico, entre otros;

10°.- La huelga se ha legitimado como un recurso ineludible para obtener lo que el segmento laboral percibe necesario; surge una vez constatada la ineficacia de las demás modalidades destinadas a superar los desacuerdos entre los dos componentes configurantes de la empresa, concebida ésta como grupo productivo, a saber, el capital y el trabajo.

Se presenta 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 desestimadas por el capital. En este sentido se hace manifiesto su carácter de presión ante el empleador; es un “ultimátum” a la patronal, que se enfrenta a la inminencia de la suspensión de labores y consecuente paralización del proceso productivo. Carecen los dependientes de otra herramienta pacífica que pueda contrapesar la autonomía y poder de la propiedad.

Su necesidad está íntima y directamente unida a la reivindicación de derechos que se consideran conculcados e, indirectamente, al bien común. Esto último 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.

No está demás subrayar que el servicio remunerado a los demás se alza como excelsa manifestación de trascendencia, en la que se aporta a la par que se recibe. No da cabida a expresiones que lo acerquen ni mucho menos asemejen a lo propio de un simple intercambio comercial. Ante la obiedad del cambio de las formas históricas en las que se expresa el trabajo, es tarea de la moral y el derecho conservar sus exigencias de siempre, compendiadas en la idea medular del respeto a los derechos inalienables del trabajador; a medida que el acontecer se va haciendo más radical e impredecible, más potente ha de ser el esfuerzo tutelar de lo más substancial del trabajo;

11°.- 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 tendentes a la obtención de mejorías 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;

12°.- 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;

13°.- En el Chile de las últimas décadas la huelga ha sido principalmente abordada por el derecho a través del Decreto Ley N° 2.758 de 1.979 y las leyes 19.069 de 1.991 y 19.759 de 2.001.

Mención aparte merece la Constitución de 1.980, que al consagrar en el numeral 16° de su artículo 19 “La libertad de trabajo y su protección”, incluye una referencia de tono negativo a la huelga, como se desprende de sus incisos quinto y sexto: “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

“No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya

paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.”

Todo indica que esta manera de ver el derecho a la huelga inspiró el Plan Laboral del Decreto Ley N° 2.758 de 1.979. Es un acercamiento temeroso; no se lo reconoce en positivo; parece estarse ante un mal inevitable; por eso se lo encara en negativo;

14°.- El espíritu del Decreto Ley N° 2.758, publicado en el Diario Oficial de 6 de julio de 1.979 y continente de lo que en su tiempo fue conocido como Plan Laboral, queda trasuntado en el epílogo de sus considerandos introductorios: “... de modo que el recurso de la huelga sólo se adopte en casos en que sea imposible lograr una solución, con los riesgos consiguientes para empleadores y trabajadores.” El entendimiento de la huelga como peligro explica el tenor de su artículo 58 inciso segundo: “... durante la huelga el empleador seguirá administrando la empresa y realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto podrá contratar los trabajadores que considere necesarios.”;

15°.- La Ley 19.069, publicada en el Diario Oficial el 30 de junio de 1.991, que Establece Normas sobre Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva, dispone 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...” (inciso primero) haya satisfecho dos condiciones, que son exactamente las mismas que actualmente contiene el inciso primero del artículo 381, en sus letras a) y b), transcrito en el primer motivo de esta sentencia; empero, aunque el patrón no haya dado cumplimiento en su última oferta, a esas condiciones a) y b), igualmente “podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga.” (inciso tercero); todavía, si tal oferta no hubiere sido efectuada en la oportunidad legal, también “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.” (inciso cuarto).

Es de hacer notar que según el inciso sexto del precepto “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.”

No se oculta la laxitud con que el legislador trató entonces el tema del reemplazo de los huelguistas, dejando entregada al empleador la proposición de cuantas ofertas quiera, hasta “calzar” con los establecidos prerrequisitos;

16°.- La Ley 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre de 2.001, modificatoria del Código del Trabajo, desplazó el núcleo del artículo 381, transformándolo en una norma categóricamente impeditiva, pues de introito predica “Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga...”

La regla general se revirtió.

De la permisividad del Decreto Ley N° 2.758 de 1.979, se pasó a la proscripción de la Ley 19.759;

17°.- Más o menos a la par con el derecho interno avanza un derecho internacional en nada indiferente a la temática motivo de la vista.

Sabido es que lo que se conoce oficialmente como Carta Internacional de Derechos Humanos está compuesta por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el último de los cuales fue adoptado en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1.966, fue suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1.969 y entró en vigencia el 3 de enero de 1.976.

Su artículo 8 1. d) protege el derecho a la huelga en los siguientes términos: “Artículo 8 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se

comprometen a garantizar:... d) El derecho a huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.”

El precepto remata con una restricción que adquiere importancia de cara a la remisión que el texto efectúa a las legislaciones locales. Esa está destinada a los Estados Partes del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, a los que advierte que “Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Parte... a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.”(Artículo 8 3.). De hecho, la instauración del “rompehuelgas” se encuentra prohibida en el Código del Trabajo francés -artículo 124/2/3- la Ley de Huelga portuguesa -artículo 6- el Decreto Reglamentario de la Ley del Trabajo española –artículo 6.5-, y otros de la zona europea ;

18°.- A nivel regional se contaba desde 1.948 con la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que contiene principios de interés para esta convocatoria.

Su artículo 1 señala que “tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el minimum de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos.”

El artículo 2 enseña: “Considéranse como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.

b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad...

e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio...”

El precepto 27 establece que “Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.”;

19°.- El 5 de junio de 2.001 Chile suscribió el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1.988.

Sus dos primeras disposiciones obligan a los 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 el de huelga, consagrado en su artículo 8 1. b):

“8 1. Los Estados partes garantizarán:...

b. el derecho a la huelga.”.

Entre tales Estados, Brasil, México, Colombia y Ecuador contienen normas prohibitivas del reemplazo de trabajadores en huelga;

20°.- 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.”;

21°.- La escueta evolución del tratamiento del derecho a la huelga, abordada desde el fundamento supra 13°, revela que a partir de mediados del siglo XX la comunidad interamericana se compromete con el derecho a la huelga de los trabajadores; que impone a los Estados Partes el deber de respetarlo; que lo privilegia con el halo de la irrenunciabilidad; y que prohíbe regularlo mediante leyes que terminen por abolirlo.

Entretanto, en el Chile contemporáneo comienza mirándose con desconfianza, como un mal necesario que hay que formalizar, empero en lo posible no practicar; para evolucionar hacia una cierta tolerancia o mayor permisividad; y rematar con un discurso acorde con los parámetros de ese derecho universal al que el país se halla adscrito, consciente de los severos supra controles a que está sujeto.

Para los efectos exegéticos de nuestra preocupación, lo rescatable viene siendo la constatación de 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, aunque por sí solo este elemento hermenéutico no nos aporte de manera determinante en punto a la legitimidad del reemplazo en las circunstancias inicialmente descritas;



22°.- Corresponde, entonces, intentar una mirada de corte normativo-sistémico, siempre en busca de la clarificación pendiente.

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.

Este aserto va de la mano con lo que de la huelga se explicó en los fundamentos 10°, 11° y 12° de esta sentencia.

“Prohibir” es vedar o impedir el uso o ejecución de algo; es establecer un impedimento; es imposibilitar. Prohíbe el que “tranca”, sella o traba; el que obstruye, evitando. La interdicción es a la acción lo que el óbice a la razón;

23°.- 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.

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.

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;

24°.- Lo tercero es que en el Párrafo 2° del Título VII de su Libro I el cuerpo legislativo de la referencia aborda el “contrato de puesta a disposición de trabajadores”, consistente en que una “empresa de servicios transitorios” pone a disposición de un “usuario” a “trabajadores de servicios transitorios” (artículo 183-N), cuando media alguna de las situaciones que describe la norma 183-Ñ.

No obstante, el artículo 183-P establece que “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;”

Hay aquí una tajante interdicción del reemplazo.

¿Qué sentido habría de tener un discurso semejante, si el legislador hubiese querido apostar en el artículo 381 por un ágil y destrabado sistema de substitutos?

El eje orientador de una respuesta que se presenta razonable es el de una democracia que al 16 de octubre de 2.006, cuando entra a regir la Ley 20.123 -que introdujo el sistema de suministro de trabajadores transitorios- está más consciente de la trascendencia que en el orden internacional, tanto jurídico cuanto administrativo, se confiere al derecho a la huelga; sumado, muy probablemente, a las críticas que al Estado de Chile desde un tiempo y por entonces se le viene haciendo tocante al letargo de su ordenamiento jurídico en la materia. Es de recordar que la abierta tolerancia al sustituto, del artículo 157 de la Ley 19.069, data del 30 de junio de 1.991 y que la prohibición del artículo 381 del código laboral es de 5 de octubre de 2.001, obrada por la Ley 19.759, de 5 de octubre de 2.001.

El 183-P b) nace cinco años después...;

25°.- Lo cuarto tiene que ver con el instituto del lock-out que contemplan los artículos 375, 376 y 377 del Código del Trabajo.

Consiste en el derecho del empleador, una vez iniciada la huelga, a decretar el cierre temporal de la empresa, por la senda de impedir a todos los trabajadores el acceso a la industria, predio o establecimiento que la constituyen.

Procede si la huelga alcanza a más del cincuenta por ciento del total de laborantes (inciso primero del artículo 376), lo que carece de novedad, como quiera que según el 374 inciso tercero ha de entenderse que la huelga no se ha hecho efectiva mientras más de la mitad de los trabajadores de la empresa involucrados en la negociación continúen desempeñándose.

Si se parte de la base que la noción misma de “huelga que se ha hecho efectiva”, aunque más no sea virtualmente, implica una ficticia igualación de planos entre los negociadores, llama la atención poner en manos de una de las partes -la que se supone en superioridad de poder- un instrumento de reacción que es bloqueador de algunos de los efectos relevantes del movimiento huelguístico, como lo es que él decida cerrar la unidad a la totalidad de los operarios.

O sea, después de largo recorrido, arriban los solicitantes de mejores prerrogativas laborales a la ingrata situación de tener que suspender sus tareas a modo de última ratio, lo que les acarrea la privación transitoria de sus remuneraciones (artículo 377 inciso primero). Dicho está que es ésa la ofrenda en pos de las metas reivindicadas. Sin embargo de lo cual, la patronal puede libremente echar todo por la borda, al decretar el lock-out, con lo que no sólo se ahorra el pago de la planilla de los movilizados, sino, además, el de los restantes, a quienes sólo debe imponer las cotizaciones previsionales o de seguridad social (idem, inciso último).

El interés de esta institución para el enfoque sistémico de nuestro afán radica en que de asignársele al artículo 381 una inteligencia proclive a la liberalidad del empresario para efectuar reemplazos de los huelguistas con compañeros de otra sección, oficina o dependencia, el lock-out carecería de todo sentido, en los términos que se encuentra determinado. La guía de interpretación sistémica es intolerante a semejante prisma, que importa una de dos prevenciones legales inútiles, inconducentes, inoperantes. Recuértese que la huelga no se hace efectiva

mientras no paraliza más de la mitad de los involucrados en el proceso de negociación; al tiempo que el lock-out tendrá lugar

recién a partir de la afectación de más de la mitad de los dependientes...;

26°.- Lo quinto es que el artículo 382 de la compilación que aquí interesa prohíbe al empleador ofrecer individualmente el reintegro, en cualquier condición, de los trabajadores que permanecen involucrados en la negociación colectiva, con la sola excepción de lo que prevé nuestro ya conocido artículo 381.

Choca la imposición de una nueva prohibición

-“quedará prohibido al empleador”- que viene a sumarse a la del precepto recién citado, pero que de hecho se desvanece, dejando de ser tal, si se interpreta la substitución de éste de manera tan amplia que llegue a aceptar el reemplazo mediante la reasignación de operarios de la misma firma. Mejor dicho, en esa hipótesis permisiva no se divisa la razón de ser de esta proscripción;

27°.- Lo sexto es que los artículos 380 y 384 tratan, respectivamente, de la obligación de los sindicatos o grupos negociadores de las empresas, predios o establecimientos que presten servicios esenciales, de proporcionar durante la huelga el personal indispensable para la ejecución de las labores cuya paralización pueda causar daño grave e irreparable (artículo 380), por una parte, y de la veda de declarar la huelga en servicios públicos cuya detención genera daño grave (artículo 384), por la otra, evento este último en el que se hace obligatorio el arbitraje y plausible el decreto supremo de reanudación de faenas por el Presidente de la República, en su caso (artículo 385).

Estas situaciones revelan que caso alguno la reasignación de funciones dentro de la empresa en huelga pudiere justificarse en razones de interés público, dado que, de concurrir éstas, se encuentran previstos los mecanismos garantes de lo que en doctrina se denomina “servicios mínimos de funcionamiento”;

28°.- 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.

De ese aserto sigue otra regla de exégesis, conforme a la cual las excepciones a la regla general quedan sujetas a constrictiva inteligencia.

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;

29°.- No sólo eso.

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 justeza, cuando no justicia, al coronamiento consensuado.

Pues bien, el artículo 381 es precisamente una de aquellas normaciones en las que el apartado 26° del propio artículo 19 de la Constitución tiene puesta la mira. Es ésta la que le ha mandado regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

Siendo así, tal derecho no podrá ser legalmente afectado en su esencia.

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 que consiste la huelga legal;

30°.- Todavía, en lo específico del derecho a la huelga, la Constitución Política de la República no faculta al legislador para regularlo ni limitarlo.

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 pudiese haber llegado a tener la virtud de derogar el instrumento de compulsión con que cuenta el colectivo laboral de las unidades productivas, en general;

31°.- La búsqueda en que estos jueces continúan afanados discurre en seguida por derroteros de rasgo sociológico que hablan por sí solos, en una experiencia que de alguna manera y con diversos

grados de intensidad, inciden en el normal funcionamiento de la rutina productiva, sea al nivel de la singularidad de una sola empresa, sea al del conglomerado globalmente considerado, en situaciones trascendentes.

La realidad histórica y universal muestra índices de mano de obra salarial muy por encima de los de empleadores, fenómeno que en nuestro medio latinoamericano conoció una inerte concentración durante la égira de la propiedad agrícola y que no sólo no amainó sino que se complejizó durante la industrialización de la post guerra. Las estadísticas de la presente era de tecnologización post modernista son indicativas de la misma dirección: por un propietario, empleador o regente, hay varios o muchos dependientes;

32°.- No hace falta mayor desarrollo para convencer de las bondades del trabajo como medio de progreso personal e inserción social; a su través el ego se exterioriza para devenir ese alter en torno al cual se nuclea de manera substantiva el ordenamiento conducente al bien común. El trabajo es el puente de la conducta humana; es servicio, exteriorización, aporte, entrega de tiempo y esfuerzo; es concretización de lo mejor de cada quien;

33°.- Además, 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.

Es esa la lucha que recurrentemente devela el mundo laboral y que el mentado Libro IV del código de la especie deja tan abrumadoramente reglamentada, al plasmar una enorme cantidad de condiciones y requisitos que, en etapas sucedáneas y tras inmenso esfuerzo y desgaste, puede resultar en una declaración de huelga.

La huelga no es gratuita.

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.

El prolongado iter de la negociación colectiva carecería de sentido; traicionaría su causa final.

En esa dirección, rehuye esta Corte una interpretación regresiva de las “aperturas” del artículo 381;

34°.- Una mirada teleológica y axiológica del tema se hace conveniente debido al enfoque que le da la demandada Promolinks S. A.

Al contestar el requerimiento señaló que el legislador distinguió entre atentados contra la libertad sindical y atentados contra la negociación colectiva, normándolos por separado; que esa doble regulación tiene su origen en la restrictiva interpretación que a la libertad sindical ha dado la ley, limitándola exclusivamente a la facultad de constituir sindicatos, de afiliarse a y de desafiliarse de ellos; que, con todo, las modificaciones que para tipificar y sancionar las prácticas antisindicales introdujo la Ley 19.759 al artículo 289 del código, fueron más allá de la clara y evidente voluntad que trasuntaba esa recopilación, mezclando conceptos y abriendo espacios de arbitrariedad e injusticia.

Aunque sea tangencial a la vertiente teleológica y axiológica de este instante, no deben estos juzgadores dejar escapar lo que constituye una verdadera revelación de cara al acercamiento epistemológico que mueve a la sancionada, para la cual lo que obró la Ley 19.759 es una distorsión al espíritu del código.

Es de traer a la memoria lo que se explicitó en supra

16° en cuanto al énfasis proscriptivo del reemplazo en estudio, justamente incorporado a la ley de fuero por dicha regulación, debido a que hasta su advenimiento la substitución legalmente tenía cabida (motivo 15° de este fallo).

Por consiguiente, es la misma denunciada la que de esa manera no hace más que reconocer el cambio de paradigma del código de fuero, es decir, que a partir de la intromisión preceptiva que critica, cambió el tratamiento de la cuestión, prohibiéndola;

35°.- Volviendo a lo del momento, se tiene que la visión vertida en autos por la empresa no se conforma con los fines ni con los valores que inspiran los superiores derechos de sindicalización y de negociación colectiva.

Sin repetir lo que ya se ha predicado sobre el particular, ocurre que las prerrogativas que recogen las especies 16ª inciso antepenúltimo y 19ª de la Constitución Política de la República no son indiferentes entre sí, lo que se traduce en que, de cara al derecho a declarar la huelga -ínsito en los dos últimos párrafos de la primera de las mencionadas- sus respectivas autonomías se conjuguen en un todo, por manera que 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.

Todos son fines y causas a la vez. Cada uno de ellos ha de ser visto como causa final de los otros. En esa conjunción se anida lo más esencial de las potencialidades del trabajo organizado, desde la perspectiva del factor débil de la relación laboral.

A la luz de su fin y valor, resulta insostenible la tesis de la parte patronal, que pretende escindir el derecho de libertad sindical del de declaración de huelga y su concretización;

36°.- 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 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;

37°.- 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.

El artículo 387 del código en parte alguna alude a un presupuesto de esa especie, limitándose a definir tal concepto como la acción que entorpece la negociación colectiva y sus procedimientos;

38°.- Ergo, el intento unificador ha de ser desestimado.

Consideraciones sobre la base de las cuales se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia incoado por la abogada [REDACTED], actuando en representación de la denunciada [REDACTED], con motivo del fallo dictado el ocho de enero de este año por la Corte de Apelaciones de Santiago que, acogiendo el de nulidad que le fuera presentado por [REDACTED], como Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, en representación de la misma y en amparo del Sindicato de Trabajadores de [REDACTED], declaró la efectividad de la práctica antisindical del denunciado e impuso multa a la referida empresa.

Acordada con el voto en contra de los abogados integrantes señores Prado y Lecaros, quienes estuvieron por calificar la solicitud y, en 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.

Para ello tienen presente:

1) Que la discusión jurídica se centra en dilucidar el sentido y alcance de la prohibición que afecta al empleador en orden a reemplazar a los trabajadores que se encuentren haciendo uso del derecho a la huelga, conforme lo dispone el artículo 381 del Código del Trabajo, el cual establece: “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...”. Es decir, la regla general es la imposibilidad de reemplazar y la excepción está constituida por la situación que se produce en el

evento que el empleador dé cumplimiento a las exigencias contenidas en esa norma, en cuyo caso podrá realizar dicho reemplazo.

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.

3) Que actualmente la huelga está regulada en Título VI del Libro IV del Código del Trabajo y constitucionalmente reconocida, aunque de manera indirecta, en el artículo 19 N° 16° de la Constitución Política de la República, donde se asienta el principio fundamental que no puede comprometer actividades o servicios que causen grave daño a la salud, la economía, el abastecimiento o la seguridad nacionales. 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.

4) Que, en efecto, la propia normativa que regula la huelga confirma la interpretación restrictiva a que se hace alusión en el motivo anterior, 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 sólo 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 hiciere, 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.

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.

6) 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.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del ministro Cerda.

N° 3.514-2.014.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Juan Fuentes B., Ricardo Blanco H., Carlos Cerda F., y los Abogados Integrantes señores Arturo Prado P., y Raúl Lecaros Z. No firma el Ministro señor Blanco, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con licencia médica. Santiago, cuatro de diciembre de dos mil catorce.

Autoriza la Ministra de Fe de la Excma. Corte Suprema.

En Santiago, a cuatro de diciembre de dos mil catorce, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.