



DEPARTAMENTO JURÍDICO

K.7853(1784)2017

SK.(1754)2017

ORD.: 0440 , 005,

MAT.: Atiende presentación relativa a los alcances del artículo 345 inc.2° del Código del Trabajo que prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga.

RDICT.: 1) En casos como el de la especie, el examen de la eventual acción vulneratoria no debe enfocarse en la circunstancia de tener la empresa recursos materiales disponibles en sus dependencias ni en el dominio que tiene sobre los bienes de su patrimonio, sino en el hecho de estar el empleador sobrepasando el límite de sus facultades de administración al destinar bienes y personal no huelguista para la realización de todo o parte de las tareas propias de los trabajadores en huelga, mitigando o neutralizando los efectos de ésta, lo que, como se ha dicho, pugna con el ordenamiento jurídico.

2) En los casos de huelga parcial, el empleador, para efectos de facilitar el cumplimiento de las funciones contractuales de los trabajadores que no están participando de la respectiva negociación colectiva, está facultado para adoptar razonables medidas de organización y administración de los bienes de la empresa, sin menoscabar el curso normal de la huelga.

3) Cuando el empleador contrata a un trabajador para que opere determinada y específica máquina de la empresa, la interrupción de los servicios con motivo de la huelga en la que interviene ese trabajador, necesariamente acarreará la paralización del accionar de esa máquina, de modo que no será lícito disponer que un tercero la utilice durante la huelga para tareas de producción regular, so pena de cometer la práctica desleal del artículo 483 letra d) del Código del Trabajo, por cuanto la manipulación de dicho bien, no es más ni menos que la función de aquel trabajador en huelga.

ANT.: 1) Pase 1381 de 15.11.2017 de la Sra. Asesora del Director del Trabajo.

2) Información telefónica de 24.08.2017 del Sr. Inspector del Trabajo de San Javier.

3) Ord.283 de 11.08.2017 de ICT San Javier.

4) Correo electrónico de 10.08.2017 de ICT San Javier.

5) Presentación de 09.08.2017 de don Robert Morrison M.

FUENTES: Arts.345; 403 del C. del Trabajo.

CONC.: Ords. 441/7 de 25.01.2017; 1303/64 de 26.03.2004

SANTIAGO,

23 ENE 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : SR. ROBERT MORRISON M.
SOCIEDAD DE TRANSPORTES Y SERVICIOS ANI LTDA.
1 NORTE 841, OF.6, TALCA.**

Mediante presentación del Ant.4), se consulta acerca del alcance del artículo 345, inciso 2°, del Código del Trabajo, en relación con la facultad de la empresa de administrar sus bienes cuando éstos corresponden a los usados por los trabajadores en huelga para las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

En concreto refiere a la situación de su representada, la empresa Sociedad de Transportes y Servicios Ani Ltda., que se encuentra en proceso de negociación colectiva con el Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones del Transporte y Actividades Afines y Conexas de Chile (Sitrach), haciéndose efectiva la huelga en el mes de julio 2017.

Agrega que la huelga se ha traducido en que los trabajadores dejen los camiones estacionados al interior de la empresa, razón por la cual el interesado consulta acerca de la procedencia de usar esos vehículos en virtud de la facultad del empleador de administrar sus bienes.

Asimismo, sostiene que el reemplazo que prohíbe el artículo 345, inciso 2°, dice relación con reemplazar a los trabajadores y no con la facultad de la empresa de disponer y gestionar los bienes de su patrimonio.

Al respecto, informo lo siguiente:

El artículo 345, inciso 2°, del Código del Trabajo prescribe:

"Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga."

Luego, el Ord. N° 441/7 de 25.01.2017, de esta Dirección, pronunciándose sobre las normas incorporadas por la Ley 20.940 en materia de huelga, ha sostenido sobre esta proscripción, entre otras consideraciones, lo siguiente:

"se colige que el legislador ha establecido la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga, sea utilizando personal interno o externo, disponiendo además que la trasgresión de tal prohibición da lugar a una práctica desleal grave,

habilitando a la administración y a la autoridad judicial competente para reprimir la infracción conforme a la ley.”

“Reafirma la ilicitud comentada, la tipificación que hace, en lo pertinente, el artículo 403 del Código del Trabajo, que encabeza el Título IX “De las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción”, precepto que, en sus letras d) y e), dispone lo siguiente:

Artículo 403.- Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.”

Precisado lo anterior, cabe considerar que la doctrina de este Servicio en materia de reemplazo en huelga se mantiene vigente, particularmente en lo tocante a los conceptos y criterios sustantivos que sobre la figura del reemplazo fueron definidos con motivo de la interpretación del antiguo artículo 381 del Código del Trabajo, lo que es de toda coherencia al verificar que la nueva ley ha venido en establecer la prohibición del reemplazo en huelga, esta vez de manera categórica, y reafirmando el reproche antisindical, mas no introduciendo alteraciones al fondo o contenido de la conducta ilícita.

De esta manera, deviene aplicable la doctrina manifestada, entre otros, en el Ord. N° 1303/64 de 26.03.2004, que, en lo que interesa, señala:

“(…) considerando que la clara intención del legislador al dictar la norma prohibitiva contenida en inciso 1° del precepto en análisis, ha sido resguardar el derecho de huelga de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, la jurisprudencia reiterada emanada de esta Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en los Ordinarios N°s 4402/219, de 18.07.1995; 2851/157, de 30.08.2002 y 3427/107, de 25.08.2003, interpretando de manera restrictiva el referido precepto ha resuelto que cuando el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento de la función que realiza el respectivo trabajador involucrado en el proceso. Consecuente con esto la época en que el reemplazante es contratado pierde relevancia. Asimismo, podría darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función pudiera ser reemplazada por más de un trabajador.”

Para orientar el caso que nos convoca, el alcance que merece el concepto de reemplazo que contiene el citado inciso 2° del artículo 345, es el recién referido, resultando fuera de todo lo razonable darle a la nueva norma una interpretación más restrictiva que la sostenida antes para el antiguo artículo 381, máxime si lo buscado por la Ley 20.940 ha sido fortalecer la eficacia del derecho fundamental de huelga.

Así las cosas, como primer análisis, cabe afirmar que, en el evento de producirse la ejecución, por parte del empleador, de las funciones que le corresponden a los trabajadores en huelga -en la especie, los conductores de camiones-, sea que ocurra mediante el uso de los vehículos que ellos operaban hasta antes de la paralización, sea mediante la utilización de otros vehículos, con personal ajeno a la huelga, se configuraría, según la doctrina anotada, el reemplazo de los trabajadores que se encuentran ejerciendo el derecho de huelga que les confiere la ley en el marco del proceso de negociación colectiva reglada, lo que constituye un ilícito, en concreto, la conducta desleal que sanciona el citado artículo 403, letra d), del estatuto laboral.

En este sentido, útil es decir que el examen de la eventual acción vulneratoria no debe enfocarse en la circunstancia de tener la empresa recursos materiales disponibles en sus dependencias ni en el dominio que tiene sobre los bienes de su patrimonio, sino en el hecho de estar el empleador sobrepasando el límite de sus facultades de administración al destinar bienes y personal no huelguista para la realización de todo o parte de las tareas propias de los trabajadores en huelga, mitigando o neutralizando los efectos de ésta, lo que, como se ha dicho, pugna con el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, una situación distinta es la del empleador que, ante una huelga parcial, para facilitar el cumplimiento de las funciones contractuales de los trabajadores que no están participando de la respectiva negociación colectiva, adopta comprensibles medidas de organización y administración de los bienes de la empresa, sin menoscabar el curso normal de la huelga.

Al respecto, cabe considerar que el inciso 2° de la letra d) del artículo 403 del Código del Trabajo dispone:

"El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo."

Sobre este precepto, el Ord. N°441/7 de 25.01.2017, entre otras consideraciones, ha señalado lo siguiente:

"(...) el legislador excluye del ilícito de prácticas desleales todas aquellas medidas del empleador que adaptan o ajustan los recursos de la empresa para obtener que los trabajadores no involucrados en la huelga ejecuten sus funciones contractuales, siempre que sean indispensables para ello.

Son, por ende, adecuaciones o ajustes organizativos que el empleador puede razonablemente realizar sobre los medios personales y materiales con que cuenta la empresa, con la finalidad exclusiva de asegurar el cumplimiento de las funciones que los trabajadores no huelguistas han pactado en sus contratos individuales, debiendo, en todo caso, ser medidas a tal punto necesarias que, sin ellas, tales dependientes no podrían desarrollar las tareas convenidas en sus contratos de trabajo."

Sin perjuicio de lo expuesto hasta ahora, cabe, como tercer tema a revisar, hacer mención a la circunstancia que invoca el solicitante en cuanto a que, en el caso de la especie, no estaría asignado cada camión a un trabajador en particular, lo que le permitiría hacer uso del respectivo vehículo durante la huelga, en virtud de sus facultades patronales.

En contrapartida, informa el Sr. Inspector Comunal del Trabajo de San Javier que los representantes del sindicato involucrado en la negociación colectiva del caso, han sostenido que los camiones se encuentran asignados a sus conductores, es decir, cada vehículo es usado por un cierto trabajador para cumplir con los transportes que correspondan.

No obstante que el hecho concreto deba ser verificado mediante la investigación pertinente, corresponde tener en cuenta que, en el evento de estar preestablecido el uso de un determinado bien productivo de la empresa en favor de un cierto trabajador para que éste desempeñe sus labores contractuales, no puede el empleador, durante la huelga en la que tal dependiente participa, reasignarlo a un trabajador diverso, no huelguista, pues, ello implicaría encargarle a este último las funciones del primero, pues precisamente es la operación de ese bien singularizado el que forma parte de la función que, como ya se ha dicho, no procede ser reemplazada en su ejecución.

En otras palabras, cuando el empleador contrata a un trabajador para que opere determinada y específica máquina de la empresa, la interrupción de los servicios con motivo de la huelga en la que interviene ese trabajador, necesariamente acarreará la paralización del accionar de esa máquina, de modo que no será lícito disponer que un tercero la utilice durante la huelga para tareas de producción regular, so pena de cometer la práctica desleal ya comentada, por cuanto la manipulación de dicho bien, no es más ni menos que la función de aquel trabajador en huelga.

Para fines de lo antedicho, vale precisar que la circunstancia de estar una maquinaria o bien material de la empresa asignada en exclusiva a un trabajador, determinando por ende su función o labor contractual, no necesariamente responde al hecho de haberse establecido tal designación de manera expresa y formal, sino que puede igualmente ocurrir por mera habitualidad o realidad práctica, lo que, por cierto, cabe constatar a través de los medios que correspondan.

Cumplo además con informar que lo expuesto en este informe en nada obsta a que la materia de la especie sea objeto de los procedimientos inspectivos de rigor que puedan iniciarse con motivo de eventuales denuncias por infracciones a la ley laboral o prácticas antisindicales que sean del caso.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones anotadas, informo a Ud. lo siguiente:

- 1) En casos como el de la especie, el examen de la eventual acción vulneratoria no debe enfocarse en la circunstancia de tener la empresa recursos materiales disponibles en sus dependencias ni en el dominio que tiene sobre los bienes de

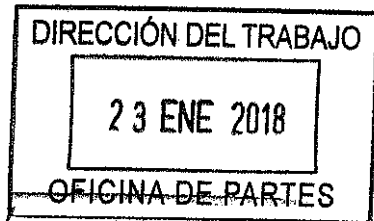
su patrimonio, sino en el hecho de estar el empleador sobrepasando el límite de sus facultades de administración al destinar bienes y personal no huelguista para la realización de todo o parte de las tareas propias de los trabajadores en huelga, mitigando o neutralizando los efectos de ésta, lo que, como se ha dicho, pugna con el ordenamiento jurídico.

- 2) En los casos de huelga parcial, el empleador, para efectos de facilitar el cumplimiento de las funciones contractuales de los trabajadores que no están participando de la respectiva negociación colectiva, está facultado para adoptar razonables medidas de organización y administración de los bienes de la empresa, sin menoscabar el curso normal de la huelga.
- 3) Cuando el empleador contrata a un trabajador para que opere determinada y específica máquina de la empresa, la interrupción de los servicios con motivo de la huelga en la que interviene ese trabajador, necesariamente acarreará la paralización del accionar de esa máquina, de modo que no será lícito disponer que un tercero la utilice durante la huelga para tareas de producción regular, so pena de cometer la práctica desleal del artículo 403 letra d) del Código del Trabajo, por cuanto la manipulación de dicho bien, no es más ni menos que la función de aquel trabajador en huelga.

Saluda atentamente,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



[Handwritten initials]
JFC/ESP/CLCH

Distribución:

Dest

ICT San Javier

Jurídico

Of. Partes

Control

Boletín

Divisiones D.T.

U. Asistencia Técnica

XV Regiones

Sr. Subdirector

Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social