



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 4469 (312) 2020

Jurídico

ORDINARIO N°: 1411 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Reemplazo de trabajadores en huelga. Trabajadores con vínculo a honorarios.

RESUMEN:

- 1) La Dirección del Trabajo no tiene competencia para calificar si una determinada conducta es constitutiva de práctica antisindical o desleal, por tratarse de una materia que la ley ha atribuido en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al tribunal competente los hechos de que tome conocimiento y que estime constitutivos de tal carácter.
- 2) La naturaleza del vínculo contractual —en el sentido de si corresponde a una relación de trabajo o a honorarios— no es determinante para efectos de resolver sobre la configuración del reemplazo en huelga, pues, lo verdaderamente relevante será analizar si los servicios prestados por los no huelguistas están destinados a la realización del todo o parte de las labores propias de los trabajadores en huelga.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 03.03.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 2) Pase N°16 de 29.01.2020 del Departamento de Relaciones Laborales.
- 3) Presentación de 20.01.2020, de Sindicato de Trabajadores Centro de Especialidades Médicas Los Coihues SpA .

SANTIAGO, 08 ABR 2020

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Mediante Pase del antecedente 2) se ha solicitado la opinión de este Departamento Jurídico, a fin de determinar si los trabajadores a honorarios de una empresa,

específicamente del Centro de Especialidades Médicas Los Coihues SpA., pueden prestar servicios durante la huelga y si dicha conducta es constitutiva de práctica antisindical.

Al analizar el asunto planteado, lo primero que debe ser establecido es la incompetencia de este Servicio, en cuanto le está vedado emitir un pronunciamiento jurídico que determine ex ante, si un eventual hecho futuro podría ser considerado práctica antisindical o práctica desleal en la negociación colectiva. En tal sentido, la jurisprudencia administrativa contenida en dictamen N°999/27, de 02.03.2017, ha razonado: «(...) la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente, quedando facultado, además, este Servicio para hacerse parte en el juicio entablado por esta causa».

Delimitada la cuestión anterior, es del caso destacar que el derecho de huelga es un derecho fundamental consagrado por nuestro ordenamiento jurídico. Así lo ha reconocido la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N°441/7, de 25.01.17.

En base a lo anterior, el legislador prohibió el reemplazo de trabajadores en huelga, de acuerdo con el artículo 345 inciso segundo del Código del Trabajo que expresa: "Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga." A su vez, el artículo 403 letra d) del mismo cuerpo legal, considera a esta conducta como una práctica desleal del empleador.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa ha interpretado que el legislador cuando prohíbe el reemplazo de trabajadores, lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento de la función del trabajador que ejerce su derecho a huelga, y, por lo tanto, el enfoque debe estar radicado en dicha circunstancia y no en otra, como pudiese ser la naturaleza del vínculo del personal que presta los servicios, vale decir, si es un contrato de trabajo o a honorarios. (dictamen N°1303/64 de 26.03.2004).

A su vez, el Ord. N°441/7 de 25.01.2017, de esta Dirección, pronunciándose sobre las normas incorporadas por la Ley N°20.940 en materia de huelga, ha sostenido 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."

Este Servicio también ha concluido: "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." (dictamen N°440/5 de 23.01.2018).

Finalmente, cabe destacar la definición de reemplazo que consagra el dictamen N°448/6 de 24.01.2018: "El ilícito contenido en la letra d) del artículo 403, del Código del Trabajo ("El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga..."), se estructura en base a la voz reemplazar, "sustituir algo por otra cosa, poner en su lugar otra que haga sus veces" (RAE), siendo ésta la expresión rectora de la norma. De esta forma, la figura ilícita se delimita en función de la acción de sustituir (reemplazar) y no en base al

medio (personas o medios tecnológicos) a través del cual se materializa la conducta. Los medios corresponden a circunstancias que rodean la conducta infractora y la norma, en este caso, lo deja abierto, no lo limita a uno u otro.”

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumplo con informar a usted que:

1.- La Dirección del Trabajo no tiene competencia para calificar si una determinada conducta es constitutiva de práctica antisindical o desleal, por tratarse de una materia que la ley ha atribuido en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al tribunal competente los hechos de que tome conocimiento y que estime constitutivos de tal carácter.

2.- La naturaleza del vínculo contractual —en el sentido de si corresponde a una relación de trabajo o a honorarios— no es determinante para efectos de resolver sobre la configuración del reemplazo en huelga, pues, lo verdaderamente relevante será analizar si los servicios prestados por los no huelguistas están destinados a la realización del todo o parte de las labores propias de los trabajadores en huelga.

Saluda atentamente a Ud.,



SONIA MENA SOTO

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MTE/AMF
Distribución
- Jurídico
- Partes