



DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. -- (1606)17  
7416(1683)17

5934

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: Atiende presentación acerca de la procedencia de contratar empresas externas durante la negociación colectiva para que realice tareas de cobranza y repactación en caso de huelga.

ANT.: 1) Ord. 2058 de 15.11.2017 de IPT Valparaíso.  
2) Ord. 1410 de 28.07.2017 de IPT Valparaíso.  
3) Presentación de 26.07.2017 de Sindicato de Sociedad de Cobranzas Payback.

SANTIAGO,

07 DIC 2017

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. JUAN CARNEIRO M.  
SINDICATO DE EMPRESA SOCIEDAD DE COBRANZAS PAYBACK  
AV. BRASIL 1559, VALPARAISO.

Mediante presentación del Ant. 3), se ha solicitado a esta Dirección que se pronuncie acerca de dos situaciones en caso de huelga de los trabajadores involucrados en la respectiva negociación colectiva. La primera dice relación con la eventualidad de que la empleadora Cobranzas Payback contrate empresas externas para la cobranza de la cartera de clientes que normalmente es de cargo de los trabajadores en huelga; y la segunda, con la posibilidad de que entregue las funciones de repactación de deudas que ejecutan trabajadores sindicalizados a esas empresas externas o a otros departamentos de la propia empleadora.

Consulta concretamente si los eventos descritos podrían configurar reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

En el marco de la negociación colectiva reglada, el artículo 345 del Código del Trabajo, en materia de huelga, prescribe su inciso 2°:

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

Por su parte, el inciso 4° del mismo precepto, dispone:

*"La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.*

*En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las*

normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492".

Acerca de la referida prohibición del reemplazo, este Servicio, en Ord. N° 441/7 de 25.01.2017, ha sostenido lo siguiente:

*"De las disposiciones transcritas 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.*

*Consecuente con la naturaleza del reemplazo, la nueva normativa ha venido derechamente a proscribirlo, otorgándole además a la Dirección del Trabajo la facultad-deber de intervenir en el caso concreto para requerir el inmediato retiro de los reemplazantes y, ante la eventual negativa del empleador, para efectuar la respectiva denuncia ante el Juzgado de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento de Tutela Laboral -sin trámite de mediación-, a objeto que esta autoridad disponga las medidas pertinentes que hagan cesar la vulneración.*

*Adicionalmente, el empleador no está facultado para cambiar de establecimiento a los trabajadores que no participan de la negociación colectiva con el objeto de reemplazar a los trabajadores en huelga, lo que también constituye una práctica desleal.*

*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, corresponde referirse a la sustancia del reemplazo ilegal, es decir, qué es lo que el ordenamiento laboral prohíbe sustituir o suceder durante la huelga, para lo cual resulta útil acudir a la doctrina administrativa contenida, entre otros, en Ord. N° 1303/64 de 26.4.2004, que, no obstante su data, mantiene vigencia en lo que en la especie interesa.

En efecto, la citada jurisprudencia concluye: *"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."*

El aludido dictamen, en seguida, sostiene que se está frente a personal de reemplazo de las funciones o puestos de trabajo de los huelguistas, en las siguientes circunstancias:

- Personal contratado directamente por el empleador, a través de terceros o ajenos a la empresa, que se encuentren desempeñando las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Estudiantes en práctica dentro de la empresa cumpliendo labores de las señaladas en el punto precedente.
- Trabajadores de la misma empresa a quien el empleador, haciendo uso de la facultad que le entrega el artículo 12 del Código del Trabajo, hubiera cambiado de funciones con el objeto de suplir las de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Trabajadores de la empresa a quienes el empleador hubiere cambiado de funciones y/o de lugar de trabajo, sin explicitar la facultad contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo, o respecto de los cuales se verifique una mayor carga de trabajo, aumento de la jornada u horas extraordinarias.

Así las cosas, si, en concreto, la empleadora, ante la suspensión de labores causada por la huelga de los trabajadores partícipes de la respectiva negociación colectiva, reemplaza las funciones habitualmente desarrollada por éstos, a saber, las vinculadas a la cobranza y/o repactación, sea mediante dependientes que laboren directamente para el empleador o para empresas contratistas, sea mediante personas ajenas a la empresa a quienes se asigne todo o parte de las tareas propias de los huelguistas, entonces se configuraría la trasgresión al artículo 345 inciso 2° y la consiguiente práctica desleal del artículo 403 d) -si es del caso, también la de la letra e) del mismo precepto-, ambos del Código del Trabajo.

No queda excluida la ilicitud en comento por la circunstancia de haber ocasiones en que la empleadora haya recurrido a empresas externas o a otros dependientes del grupo empresarial para desarrollar funciones como las anotadas, pues lo que importa para la infracción en comento es que, en el escenario de la huelga ejercida legítimamente por los trabajadores, el empleador utilice de modo inusual esos u otros recursos para sustituir las funciones o puestos de trabajo paralizados y así menguar la eficacia de la movilización laboral a través de la continuidad de la producción, provocando en definitiva una afectación del derecho a negociar colectivamente sin obstáculos.

Por último, téngase presente que la constatación y sanción de la vulneración que pueda observarse en el caso particular le compete exclusivamente a los Tribunales de Justicia, conforme al procedimiento que, al efecto, establece la ley vigente.

Saluda atentamente,

*Loreto Barrera*  
**LORETO BARRERA PEDEMONTTE**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO JURÍDICO**

*RG/CLCH*  
Distribución:  
 Dest  
 IPT Valparaiso  
 DRT V  
 Jurídico-Partes-Control.