Actualidad Laboral N° 3

Viernes 26 de enero de 2018

Ilicitud del reemplazo de trabajadores en huelga por medios tecnológicos

1. Referencia:

- La Dirección del Trabajo emitió el Ordinario N° 448/6 el 24 de enero de 2018, en el cual dilucida si resulta procedente que la empresa utilice recursos tecnológicos o mecanismos de automatización para ejecutar funciones que, dentro del proceso productivo de que se trate, correspondan a trabajadores que se encuentran ejerciendo el derecho a huelga conforme a las disposiciones del Libro IV del Código del Trabajo.

2. Marco jurídico:

- El artículo 345 inciso 2° del Código del Trabajo señala: *"Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga".*

- Por su parte, el artículo 403 del mismo Código, dispone: *"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. 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. 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".*

3. Doctrina de la Dirección del Trabajo:

- La Dirección del Trabajo, fundada en las normas transcritas, y en el sentido y alcance que determina la Real Academia Española de la voz *"reemplazo"*, sostiene que: *"la utilización por parte de la empresa de un sistema automatizado, con ocasión y como respuesta a la huelga, cuyo resultado es eludir o mitigar sus naturales efectos, determinaría un ejercicio abusivo de las potestades empresariales y una conducta contraria a derecho, desde que tal medida empresarial incumple las condiciones que impone la ley al regular las atribuciones funcionales del empleador durante la huelga, provocando la consiguiente afectación ilícita de este derecho fundamental".*

- Agrega: *"El ilícito contenido en la letra d) del Artículo 403, del Código del Trabajo ("El remplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga..."), se estructura en base a la voz "reemplazo", palabra que, en su sentido natural y obvio , significa "acción y efecto de reemplazar" (RAE), y 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".*

4. Importancia dictamen:

- El dictamen determina que, es indiferente el medio utilizado para el reemplazo de trabajadores en huelga – materialmente por personas o a través de máquinas, dispositivos o medios tecnológicos –, y lo que interesa para la ocurrencia del ilícito es la sustitución de las funciones o labores del trabajador en huelga y el resultado lesivo de la actuación empresarial.

Para mayor información favor contactarse con Raúl Fernández al correo: rfernandez@safeabogados.cl