

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SERGIO MORALES CRUZ Y MARCELO SOTO ULLOA

RESUMEN: Recientemente, la Décima sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol ICA: 1144-2015, acogió un recurso de nulidad dictado en contra de la sentencia RIT N°O-2405-2015 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, a propósito de una solicitud de desafuero deducida por la sociedad ACTIONLINE CHILE S.A en contra de dos directores sindicales aforados, don Claudio Yutronic Rojas y don Rodrigo Carmona Millanao, fallo que luego fue objeto de recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema, ROL N°28.319-15, el cual fue declarado inadmisibile por razones formales.

La sentencia en comento deja sin efecto la sentencia de instancia que declaró el desafuero de dos trabajadores de la empresa demandante conforme a dos causales de caducidad de la relación laboral contemplados en los artículos 160 N° 5 y 7 que se refieren a conductas imputables al comportamiento del trabajador que justifica el término anticipado de la relación laboral. En la especie, se refiere en primer término a “actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, o la seguridad o la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos” y al “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

La Corte de Apelaciones, por la vía de un recurso de nulidad, resolvió que los trabajadores se encontrarían amparados por el ordenamiento jurídico para paralizar sus funciones (ejercicio del derecho a huelga), en contextos distintos a la negociación colectiva reglada y, por consiguiente, negó la autorización de desafuero antes otorgada en el tribunal de instancia, acogiendo el recurso de nulidad y dictando la respectiva sentencia de reemplazo.

SUMARIO: 1. Antecedentes de hecho, 2. Las sentencias de la Corte de Apelaciones y de la Corte Suprema, 3.- Comentarios, 3.1 Activismo judicial, 3.2 En cuanto al derecho a huelga, 3.3. En cuanto al desafuero, 3.4 Reforma laboral y negociación colectiva, 4. Conclusión.

1. ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 22 de mayo de 2014, los trabajadores Claudio Yutronic Rojas y Rodrigo Carmona Millanao, delegados sindicales del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Contratistas y Subcontratistas (SINTRAC CHILE), actuando de manera concertada

ingresaron en la empresa ACTIONLINE CHILE S.A. plataforma de call center, e instigaron a los demás trabajadores a efectuar una paralización de funciones. La razón de la movilización sería presionar a la empleadora para dar solución a supuestos cálculos errados en la liquidación de remuneraciones variables y pagos de sobresueldos (horas extraordinarias) de ciertos trabajadores.

Los delegados sindicales, por medio de amenazas a los directivos de la empresa, exigieron el pago en efectivo de las remuneraciones (finalidad económica), supuestamente adeudadas en el plazo de media hora so pena de paralizar el establecimiento.

Al no ver satisfechas sus pretensiones en el plazo perentorio fijado, instigaron a los teleoperadores a paralizar sus funciones, dejando de atender las llamadas entrantes, ante lo cual muchos trabajadores adhirieron. Algunos intentaron seguir prestando sus servicios sin que les fuera permitido por el resto de los movilizados, colgando lienzos en las ventanas del edificio en que funcionaba el establecimiento.

Finalmente, la paralización de funciones duró desde las 16:30 hrs. hasta el término de la jornada e implicó la suspensión total de las operaciones del cliente Claro, ante lo cual la empresa mandante resolvió el contrato comercial, lo que provocó la desvinculación de un importante número de trabajadores.

La parte empleadora solicitó el desafuero de sus dos trabajadores, el cual fue otorgado por el Tribunal de instancia. Este fallo fue impugnado de nulidad por la demandada ante la Corte de Apelaciones de Santiago, sobre la base que este habría infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales. La Corte acogió el recurso y dictó sentencia de reemplazo.

2. LAS SENTENCIAS DE LA CORTE DE APELACIONES Y DE LA CORTE SUPREMA

En la parte expositiva del fallo, el Tribunal expone que la recurrente señala que la sentencia impugnada infringe el derecho a huelga contemplado en el artículo 19 N° 16 y el derecho a la libertad sindical del artículo 19 N°19, ambas disposiciones de la Constitución Política de la República. Asimismo, se invoca infracción a los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva.

La sentenciadora en su considerando quinto argumenta que la unanimidad de la doctrina estima que la huelga es un derecho fundamental que descansa en su reconocimiento constitucional, y en tratados internacionales de derechos humanos, dando por superada la tesis de que la huelga es *“una etapa indeseable de la negociación colectiva”*. Agrega que *“por lo mismo, tampoco puede sostenerse que cualquier huelga que se realice fuera de la negociación colectiva, sea ilícita o contraria al derecho”*.

Asimismo, continúa, basándose en un trabajo del profesor de la Universidad Diego Portales, José Luis Ugarte, que *“la huelga es prima facie lícita, salvo que el legislador expresa o deliberadamente, la declare, en algunos casos calificados, como prohibida o ilícita (...)”*.

De manera categórica, la Corte señala que en relación a la procedencia de la huelga en situaciones ajenas a la negociación colectiva, *“La sola circunstancia que la ley regule la huelga para un caso, en la negociación colectiva reglada, no puede llevarnos a sostener que fuera de ella se encuentre prohibida, pues lo que el legislador ha omitido regular o definir, no puede sostenerse que lo ha prohibido”*.

La Corte atendiendo a la letra del reconocimiento que la carta fundamental hace del derecho a huelga, señala que el único límite “explícito” dice relación con los funcionarios del Estado, las municipalidades, corporaciones o empresas, cualquiera 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.

En atención a dicha cita normativa, la Corte sentencia que *“se puede establecer que el límite a este derecho fundamental, está dado únicamente cuando se afecten servicios destinados a satisfacer derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos, tales como la vida, la salud y la satisfacción de necesidades básicas de las personas, lo que como toda limitación o restricción de derechos fundamentales, debe regularse por ley, sin afectar el derecho en su esencia, lo que no acontece en este caso, o por lo menos, no fue un hecho asentado en la causa que la empresa demandante tenga tales finalidades”*. En virtud de lo anterior, la Corte acogió el recurso de nulidad interpuesto por la demandada. Acto seguido, y separadamente, dictó

sentencia de reemplazo, la cual deja a firme los hechos de autos fijados en instancia, y señala que respecto de la causal de desafuero invocada por la empleadora del artículo 160 número 5 del Código del Trabajo, esta no se configuraría toda vez que la paralización de actividades concertada por los trabajadores no reviste el carácter de ilícita.

En cuanto a la segunda causal del artículo 160 número 7 del mismo cuerpo legal, la Corte estima que tampoco debiera proceder, atendido que los hechos en que se fundan no revisten el carácter de ilícito y de grave, considerando *“el breve período que se extendió tal paralización, todo en un marco dentro de las facultades que tiene el sindicato, de emprender acciones tendientes a la defensa de los derechos de sus asociados”*.

En virtud de estos considerandos, el Tribunal revoca la sentencia anulada, negando la autorización de desafuero de los trabajadores, con costas.

Respecto del fallo de la Corte de Apelaciones, se presentó un Recurso de Unificación de Jurisprudencia ante la Corte Suprema, que fue declarado inadmisibile y en consecuencia, es una materia que no está unificada, lo que significa que al menos la Corte Suprema no se ha pronunciado en el fondo de esta materia. Vale decir, no ha establecido que en nuestro ordenamiento jurídico la paralización de funciones es legal y lícita para reclamar derechos laborales que se estimen vulnerados por los trabajadores.

Finalmente, señalar que respecto de esta declaración de inadmisibilidad por parte de la Corte Suprema, se presentó un Recurso de Reposición, el cual fue rechazado por la Corte Suprema con fecha 4 de abril de 2016.

3. COMENTARIOS

3.1. Activismo judicial

Como primera aproximación, es posible afirmar que la sentencia en comento constituye un claro ejemplo de lo que se ha denominado por la doctrina como “activismo judicial”, la cual pese a buscar un fundamento legal para la paralización de funciones en el artículo 160 número 5 del Código del Trabajo, va más allá del sentido y

alcance de la normativa legal, y plantea una tesis basada en el razonamiento de la Corte: dado que existe una deuda pendiente según la opinión de los dirigentes sindicales (en este caso pues el conflicto era netamente económico por cálculos errados en la liquidación de remuneraciones variables y pagos de horas extras), entonces dicha paralización está justificada.

En virtud de lo anterior, la Corte de Apelaciones de Santiago lo que hace es arribar a dos conclusiones: la primera, es que la paralización de funciones es legal y lícita cuando tiene una finalidad justificada, como lo sería, en la especie, reclamar derechos adeudados. La segunda conclusión sería declarar que jurídicamente dicha paralización, que tiene lugar fuera de un proceso de negociación colectiva, constituye el derecho a huelga.

Con independencia de estar de acuerdo o no con la particular concepción de justicia que tienen los integrantes de la sala de la Corte de Apelaciones que falló este recurso, no se observan las bases legales o jurídicas para arribar a la conclusión, esto es que: dado que a los trabajadores se les vulneraban ciertos derechos (remuneraciones variables y horas extras), la paralización de funciones se torna legal y lícita, y que dicha paralización es el ejercicio del derecho a huelga. En cambio, lo que en nuestra opinión sí se observa, es que los integrantes de la Sala que resolvió el recurso de nulidad, piensan que es justo que si a los trabajadores se les vulneran ciertos derechos (en este caso económicos), estos tienen el derecho a paralizar, con independencia del derecho a la acción jurisdiccional.

Producto de las afirmaciones del Tribunal sobre las paralizaciones fuera de la negociación colectiva reglada, quedan muchas interrogantes jurídicas. Por ejemplo, en qué casos la paralización de funciones no es legal ni lícita, o por qué y cómo la huelga pasa de ser un derecho que se ejerce como medio de presión legal y lícito al empleador para que este acepte las propuestas económicas de los trabajadores en una negociación colectiva, a un derecho que se transforma de la noche a la mañana en un mecanismo legal y lícito para obtener que el empleador pague sus deudas laborales siendo que al menos hasta ahora el mecanismo es una reclamación ante la Dirección del Trabajo y/o una demanda en los propios Tribunales. Otra duda inmensa: qué pasa si el empleador no está de acuerdo en que adeuda remuneraciones y no paga, cuál es la duración de la paralización de funciones y en qué competencia y jurisdicción del

propio Poder Judicial para conocer de demandas por cobro de remuneraciones.

Son tantas las interrogantes que quedan y tan ausente el razonamiento jurídico que al parecer estaríamos frente a un caso de activismo judicial donde el gobierno de los jueces podría comenzar a imperar. Claramente, se observa que la Corte de Apelaciones podría estar al límite de invalidar la legislación laboral (algunas causales del artículo 160) o legislando al permitir que sin ley ni regulación alguna la paralización de funciones sea un mecanismo legal válido en el ámbito del Derecho Individual para resolver conflictos como el no pago de remuneraciones lo que por ley está radicado en el ámbito judicial. Se abren vías para un autotutela.

En conclusión, según el fallo, se está consagrando un derecho sin ningún límite (salvo el que establece la Constitución Política) ni regulación, lo cual lo hace arbitrario al entrar en conflicto con derechos de terceros y poniendo en jaque valores básicos de todo ordenamiento jurídico.

3.2. En cuanto al derecho a huelga

El derecho a huelga no cuenta con una definición pacífica, pero la mayoría de la doctrina lo ha entendido como “la abstención colectiva de trabajo”.

Este derecho forma parte de una trilogía de derechos en que, en general, uno es consecuencia del otro: libertad sindical, negociación colectiva y huelga, no pudiendo uno existir sin la participación de los otros. Lo anterior queda en evidencia al tratamiento constitucional de dichos derechos y la interpretación hasta hace muy poco unánime respecto a la extensión de los mismos.

La huelga es un derecho que nace y muere en la negociación colectiva, sin que sea posible extrapolar su aplicabilidad a otros ámbitos.

La huelga opera como un mecanismo de presión y de reivindicación de aspiraciones laborales, que debe en todo caso ser interpretado de manera restrictiva, toda vez que implica una excepción a un principio general de los estados modernos, cual es la “prohibición del uso de la fuerza a particulares”. Mediante la huelga se reconoce, bajo ciertas condiciones previamente reglamentadas, el uso de mecanismos de presión a las organizaciones sindicales en desmedro del po-

der público del Estado que tiene por deber y función la resolución pacífica de controversias mediante un sistema judicial.

Con la existencia de un estado de derecho, los particulares renuncian al uso individual o colectivo de la fuerza para que sea el ente estatal quien la ejerza por medio de la provisión a sus ciudadanos de un sistema judicial de solución de controversias, sistema que en nuestro país existe y opera de manera eficaz. De este modo, en nuestro ordenamiento jurídico existe legislación laboral que reconoce explícitamente derechos y garantías laborales, un procedimiento judicial especial, una institucionalidad administrativa encargada del resguardo de los intereses de los trabajadores y una judicatura especializada.

En la especie, y considerando lo dispuesto de manera uniforme por la jurisprudencia alemana, es pertinente aseverar que la huelga no puede en caso alguno perseguir propósitos que se logran por la vía judicial, por ejemplo, en materia de despidos injustificados o no pago de remuneraciones.

Considerando lo anteriormente expuesto y la regulación legal, a veces exhaustiva, de la huelga en el Código del Trabajo no es posible afirmar que *“La sola circunstancia que la ley regule la huelga para un caso, en la negociación colectiva reglada, no puede llevarnos a sostener que fuera de ella se encuentre prohibida, pues lo que el legislador ha omitido regular o definir, no puede sostenerse que lo ha prohibido”*, toda vez que el razonamiento correcto debiera ser todo lo contrario. Habida cuenta que, considerando que la huelga es un derecho que no se debe ejercer de manera intempestiva, que procede solo respecto de la negociación colectiva y que su ejercicio per se implica la afectación de garantías constitucionales de terceros, como la libertad de empresa y el derecho de propiedad, este solo procederá en los casos expresamente regulados en la ley, el cual solo corresponde a la negociación colectiva reglada que es el procedimiento en que las partes negocian condiciones laborales comunes para los trabajadores.

Una interpretación respetuosa de los derechos y libertades fundamentales constitucionalmente reconocidas, implica, entre otras cosas, una integración acabada de los derechos de los incumbentes y terceros del conflicto colectivo suscitado en el contexto de una

relación laboral, que muchas veces colisionan, por lo que no resulta sencillo sobreponer uno de ellos en desmedro de los otros.

Una manera razonable, que permita el equilibrio en el ejercicio de derechos como el de libertad de empresa, libertad sindical y derecho de propiedad, es precisamente por medio de una reglamentación de la huelga, lo cual se alcanza por medio de normas generales de rango legal que regulen la procedencia de la misma, sus quórumos de aprobación, el aviso previo, sistemas de mediación, aseguramiento de servicios mínimos cuando correspondan, etc.

En todas aquellas controversias que se generen producto de la relación laboral, tanto trabajadores como empleadores deberán recurrir a los mecanismos institucionales para resolver sus diferencias, bien sea la Dirección del Trabajo o los Tribunales de Justicia, lo cual armoniza de mejor manera con los fines propios de todo ordenamiento jurídico cuales son la generación de decisiones justas, certeza jurídica, paz social y orden público.

Finalmente, se genera un nuevo problema del cual este fallo no se hace cargo, y que dice relación con los efectos de una paralización, dejando un gran vacío legal que antes no existía. Existe un silencio absoluto respecto a la forma en que se ejercerá este derecho, toda vez que sería forzado aplicar normas relativas a la huelga en la negociación colectiva, dado que el fallo señala que el único límite del derecho de huelga es el que *“explícitamente la Constitución contempla cuando lo reconoce, es que no se trate de funcionarios del Estado ni de las Municipalidades o de personas que trabajen en corporaciones (...)”*¹.

En efecto, otra interrogante que no responde el fallo es el modo, los plazos, los mecanismos, entre otros, para ejercer el derecho a huelga fuera de la negociación colectiva esto es a paralizar las funciones justificado en que es: *“para reclamar derechos que estimaban eran vulnerados a todos los trabajadores que representaban”*. Por ejemplo, se suspende la relación laboral, esto es, el empleador no está obligado a pagar remuneraciones como lo señala la norma de la negociación colectiva del Libro IV del Código del Trabajo.

¹ Sentencia ROL. ICA: 1144-2015.

Es obvio que si la Corte estima que la paralización de funciones fuera de la negociación colectiva se puede ejercer lícitamente —a través del derecho a huelga— este derecho debe ser regulado por la ley como lo encarga la Constitución Política, por lo tanto se está generando por la vía jurisprudencial un derecho absoluto, no regulado y que deberán ser regulado, en todo caso, por la ley. La pregunta es: ¿Se está forzando al legislador a regularlo? ¿Será la jurisprudencia la que lo regule casuísticamente? ¿Cómo se puede establecer un derecho sin su debida regulación? ¿Se está en situación de ejercer eficazmente un derecho de la envergadura de la huelga, sin que esté regulado? Como se observa, quedan muchas interrogantes.

3.3. En cuanto al desafuero

El fuero es una prerrogativa que protege a los trabajadores cuya situación es más vulnerable frente a las potestades del empleador, y que consiste en su inamovilidad, impidiendo o poniendo obstáculos al despido en el período de tal protección.

Atendido que los trabajadores demandados se encontraban aforados en virtud de su designación de delegados de un sindicato interempresa, solo es posible terminar la relación laboral previa autorización judicial basada en causales específicas que en general dicen relación con terminaciones de contrato basados en vencimiento de plazos o finalización de la obra, o en causales de caducidad vinculadas a conductas graves imputables a los trabajadores, como sucede en este último caso en la especie.

El fuero sindical como derecho, busca generar ciertas seguridades a los dirigentes aforados de poder ejercer la actividad sindical, pero como bien clarifica el fallo de instancia, no es menos cierto que dicho derecho no es absoluto, y que ante hechos como los de esta causa, en que los delegados sindicales con su accionar realizaron una conducta irresponsable, fuera del marco jurídico y que causó graves consecuencias a la empresa, a terceros y a los demás trabajadores, no puede sino ceder este derecho en favor de otros, basado principalmente en la conducta dolosa, negligente o imprudente del trabajador que, haciendo uso de su prerrogativa del fuero, dio un uso distinto a este, afectando derechos de terceros.

En este caso, la causal invocada por la parte empleadora consistente en “actos temerarios que afecten la seguridad o al funcionamiento de establecimiento o a la seguridad o a la actividad de los trabaja-

dores” se encontraría claramente acreditado, pues en materia laboral el concepto de “seguridad” no solo debe ser entendido desde una perspectiva física, sino que desde la perspectiva de la conservación del empleo, lo cual frente a acciones desmedidas e imprudentes expusieron al resto de los trabajadores a perder sus fuentes de trabajo.

3.4. Reforma laboral y negociación colectiva

Finalmente, cabe hacer presente que la reforma laboral de 2016 sustituye el actual libro IV del Código del Trabajo, estableciendo una nueva regulación para la negociación colectiva, regulando el derecho a huelga dentro de dicho procedimiento, señalando al respecto en el artículo 347 del Código del Trabajo que *“La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores(...)”*, regulando, acto seguido, formalidades, plazos, formas de votación, prohibiciones, etc.

Considerando la lógica del fallo comentado, se estaría derogando prematuramente, vía jurisprudencial, toda regulación sobre el ejercicio del derecho a huelga, toda vez que la sentencia señala que el único límite es el señalado en la Constitución Política, pero no excluye de su ejercicio de *“paralizar funciones”* con la finalidad de esta que era *“para reclamar derechos que estimaban eran vulnerados a todos los trabajadores que representaban”*. Por lo tanto, también se podría ejercer esta nueva forma de derecho a huelga sin cumplir los requisitos que esta tiene en la ley: aprobación por ciertos quórum, fuero, suspensión del contrato de trabajo. Incluso, se podría dar el absurdo que se contrapongan “dos” derechos de huelga.

4. CONCLUSIÓN

No podemos desconocer el creciente aumento de paros ilegales, que no por ser recurrentes debieran pasar a ser legales, ni tampoco la pertinencia de que las organizaciones sindicales defiendan los intereses de sus afiliados. No obstante, ante situaciones de paralizaciones, que implican ciertos mecanismos de autotutela no amparados por regulación positiva, no podemos olvidar que los derechos de los trabajadores deben ser armonizados con los derechos de los empleadores y del resto de la población que pudiera verse afectada directa o indirectamente.

El ordenamiento jurídico ante situaciones como el incumplimiento en el pago de remuneraciones contempla mecanismos pacíficos de solución de controversias, plasmados en procedimientos judiciales que garantizan la debida protección de los afectados, quienes ante estos hechos pueden, con plena eficacia, demandar a su empleador invocando un autodespido para ser indemnizados en sus perjuicios, denunciar los hechos ante la Inspección del Trabajo para que se apliquen las sanciones y recargos correspondientes, hacer uso del procedimiento de tutela laboral, entre otras medidas.

En virtud de lo anterior, no podemos en caso alguno estimar que los trabajadores quedan en situación de indefensión ante incumplimientos contractuales graves, por lo que mal podría estimarse que la huelga procedería a todo evento, más considerando que su procedencia ha sido regulada en un contexto específico, no siendo plausible una interpretación que permita su extrapolación a otras áreas que el legislador no ha contemplado ni en la letra ni en su historia ni en su espíritu.

El ordenamiento jurídico debe velar para alcanzar sus fines máximos de justicia, seguridad o certeza jurídica, paz social y orden público, lo cual frente a fallos que pueden estar colmados de buenas intenciones apuntan claramente en un sentido inverso que poco contribuyen a que las relaciones laborales se desarrollen de mejor manera.

BIBLIOGRAFÍA

- GAMONAL, Sergio. 2013. "El derecho de huelga en la Constitución chilena". Revista de Derecho Universidad Católica del Norte 20 (1).
- UGARTE, José Luis. 2014. "La huelga en el Derecho Laboral Chileno: Superando el espejismo". Link: <http://www.jornadasdel-trabajo.cl/wp-content/uploads/2014/09/Jose-Luis-Ugarte-El-Concepto-de-Huelga-en-el-Derecho-Chileno.pdf>
- Sentencia Corte de Apelaciones de Santiago, ROL. ICA: 1144-2015, caratulada ACTIONLINE CHILE S.A. contra YU-TRONIC ROJAS y CARMONA MILLANAO.

