

Adecuaciones necesarias en el contexto de la huelga: ¿reemplazo ilegal de trabajadores?

LAS ADECUACIONES NECESARIAS
PERMITEN "ADECUAR" TURNOS Y
HORARIOS DE TRABAJO DE
PERSONAL NO HUELGUISTA, CON
EL SOLO OBJETO DE ASEGURAR EL
TRABAJO CONVENIDO DE ÉSTE
ÚLTIMO

Las adecuaciones necesarias buscan "respetar la libertad de trabajo", permitiendo que la empresa pueda modificar turnos u horarios de trabajo de trabajadores no involucrados en la paralización para efectuar funciones convenidas previamente en su contrato de trabajo.

En otras palabras, las adecuaciones necesarias permiten "ajustar" turnos y horarios de trabajo del personal no huelguista, con el solo objeto de asegurar el trabajo convenido de éste último. Esta opción es recogida en el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo, "sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo".

Sentada esta explicación introductoria, queda exponer los antecedentes de la causa RIT T-11-2018 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Los Andes, pues ésta constituye el primer precedente jurisprudencial que se pronuncia sobre el mecanismo de adecuaciones necesarias, aceptándolo.

Contextualizando los antecedentes de la causa cabe señalar que en una faena minera de extracción de mineral, un sindicato compuesto por 83 afiliados (de un total de 1724 trabajadores), inició

una huelga en la instalación.

Habida cuenta que existían otros 1.641 trabajadores que continuaban prestando servicios en las distintas áreas operativas de la empresa, el empleador decidió que distintos operadores y/o supervisores realizaran turnos u horarios de trabajo de personal huelguista y, además, funciones de estos últimos. Ello, en atención al carácter multi-operativo de sus cargos, contemplado en los contratos de trabajo. Todo esto, con el fin que trabajadores no sindicalizados pudieran seguir prestando servicios protegiendo, de este modo, la libertad de estos últimos de prestar el trabajo convenido.

La respuesta del sindicato involucrado se tradujo en una denuncia ante la Inspección del Trabajo de Los Andes por presunto reemplazo ilegal de trabajadores en huelga. El organismo administrativo respaldó tal alegación, descartando la aplicación de las adecuaciones necesarias, y presentando el caso a los tribunales de justicia para su resolución definitiva.

Como defensa, la empresa señaló que la Inspección del Trabajo omitió un requisito formal previo e indispensable para interponer la denuncia de práctica antisindical, cual es haber requerido previamente a la compañía el retiro de los presuntos trabajadores reemplazantes, como exige el artículo 345 del Código del Trabajo. Asimismo, se argumentó que el carácter multifuncional de los trabajadores descartaba un cambio de funciones, ejerciéndose derechamente las adecuaciones necesarias que permitían que los trabajadores no huelguistas pudieran ejecutar lisa y llana-

mente las funciones por las cuales habían sido contratados.

Así, el tribunal sopesó los anteriores argumentos y puso especial atención a la proporción de trabajadores comprometidos y la libertad de trabajo de quienes no participaban en el proceso de negociación colectiva, sentenciando que lo que en definitiva se produjo fue el ejercicio de las adecuaciones necesarias y no un reemplazo de trabajadores en huelga. El mismo criterio fue confirmado por la Corte de Apelaciones de Valparaíso (Rol 320-19), que conociendo del recurso de nulidad indicó:

[L]a afirmación de la sentencia en cuanto a que estaban en huelga únicamente 83 de un total de 1724 trabajadores, lo que representa el 4,81 por ciento de la fuerza laboral, da cuenta de los reales efectos de la huelga y de las efectivas posibilidades de adecuación de la empresa, lo que por su clara relación con la legalidad de los reemplazos discutidos, debe ser considerada una razón de experiencia que se refiere al número de reemplazantes con los que se contaba y la cantidad de trabajo abandonado, lo que determina el rechazo...

En síntesis, las adecuaciones necesarias representan un mecanismo de reacción para los empleadores con el fin de hacer frente a una huelga, debiendo analizarse cuidadosamente su implementación para evitar caer en reemplazo de trabajadores en huelga.