

# La potestad empresarial de adecuaciones necesarias y la prohibición de reemplazo en la huelga

## *The business power of necessary adjustments and the prohibition of replacement in the strike*

KARLA VARAS MARCHANT<sup>1</sup> 

### RESUMEN

Este trabajo tiene por objetivo dilucidar los alcances de la potestad empresarial de adecuaciones necesarias en el desarrollo de una huelga. El análisis se centra en determinar si esta figura está siendo utilizada por las empresas como una forma de reemplazo encubierto, dada la prohibición del inciso segundo del artículo 345 del Código del Trabajo.

Para estos efectos, se realizará un análisis doctrinario de las instituciones involucradas, a fin de delimitar sus contornos y alcances. Posteriormente, se analizarán sentencias que resolvieron disputas sobre prácticas antisindicales por reemplazo de trabajadores en huelga entre 2017 y 2022, a fin de detectar la interpretación de los tribunales sobre los alcances de esta potestad.

Si bien la jurisprudencia judicial no tiene un criterio uniforme en torno a los alcances de esta potestad, una línea mayoritaria se inclina por restringirla, señalando que su límite está en la prohibición de reemplazo.

**Palabras clave:** Reemplazo en huelga, adecuaciones necesarias, práctica desleal.

### SUMMARY

The objective of this work is to elucidate the scope of the business power of necessary adjustments in the context of the development of a strike. This analysis will have focus on determining whether this institution is being used by companies as a form of “covert” replacement, given the prohibition contained in paragraph #2; article 345 of the Labor Code.

For these purposes, we analyzed the judgments that solved disputes on anti-union practices for the replacement of workers on strike between 2017-2022 years, with the objective of identify the interpretation that the courts are making about the scope of this power. Previously to this, a doctrinal analysis of the institutions involved will be carried out, in order to delimit their limits and scope.

<sup>1</sup> Doctora en Derecho, profesora asociada Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, correo electrónico: karla.varas@pucv.cl. Trabajo redactado en el marco del proyecto DI Emergente número 37.0/2022 de la PUCV.

Although judicial jurisprudence does not have uniform criteria related to the scope of this power, a majority line is inclined to restrict its scope, pointing out that its limit is the prohibition of replacement.

**Keywords:** Strike replacement, necessary adaptations, unfair practice.

## 1. Introducción

En la exposición de fundamentos de la última reforma al derecho colectivo chileno se sostenía con firmeza que la huelga constituye un derecho fundamental, denunciándose que la regulación anterior la tornaba ineficaz al permitir al empleador el reemplazo de huelguistas. A raíz de esto, uno de sus objetivos centrales fue eliminar dicha potestad empresarial, tanto en su variante externa como interna.<sup>2</sup> Se pretendía con ello dejar atrás uno de los legados del Plan Laboral de la dictadura militar (Caamaño, 2016, p. 244) y reposicionar al derecho de huelga bajo el entendimiento de que constituye una herramienta de reequilibrio clave al interior de la relación laboral. De ahí que uno de los aspectos más relevantes de la reforma de la Ley 20.940<sup>3</sup> fuera la consagración expresa de la prohibición de reemplazo en la huelga. Lo anterior se vio plasmado en los incisos segundo y cuarto del artículo 345 del Código del Trabajo, donde se prohíbe expresamente el reemplazo de los trabajadores en huelga, constituyendo su infracción una práctica desleal grave. Sobre esa base, se podría concluir que con esa reforma se robustece el contenido protegido del derecho de huelga, toda vez que se elimina una herramienta legal destinada a anular la presión que él está llamado a ejercer.

Sin embargo, el robustecimiento indicado a partir de la prohibición del reemplazo fue relativizado con la incorporación explícita de la garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas, por un lado, y de la facultad empresarial de realizar adecuaciones necesarias para garantizar dicha libertad, por otro.<sup>4</sup> Lo anterior derivó en una serie de dudas y cuestionamientos producto del alcance que eventualmente se otorgaría a esta potestad empresarial. El principal problema que se planteó en el debate legislativo fue si por medio de su ejercicio se autorizaba a que el empleador pudiera disponer una reorganización interna que implicara asignar a los trabajadores que no se sumaron a la huelga las tareas de quienes eran parte de ella, es decir, que se diera cabida al conocido reemplazo interno.

Este trabajo abordará dicha problemática, para lo que primeramente delimitará los alcances de los poderes de dirección y administración del empleador en el contexto de una huelga. Luego, se analizará la prohibición de reemplazo en la huelga, centrando la atención en sus alcances y en un aspecto poco explorado hasta el momento: la incidencia que puede tener la declaración de que la huelga no debe afectar la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, así como la facultad del empleador de modificar turnos u horarios y de realizar las adecuaciones que sean necesarias para asegurar que los trabajadores no huelguistas puedan desarrollar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, en la efectividad de la prohibición de reemplazo.

Finalmente, se estudiarán las sentencias que han resuelto disputas sobre prácticas antisindicales por reemplazo de trabajadores en huelga entre los años 2017 y 2022, a fin de analizar críticamente los alcances

<sup>2</sup> Historia de la Ley 20.940, p. 9.

<sup>3</sup> Publicada en el Diario Oficial el 8 de septiembre de 2016.

<sup>4</sup> Artículos 345 inciso tercero y 403 letra d) del Código del Trabajo. Para Gamonal (2020, p. 430), la declaración de que la huelga no afectará la libertad de trabajo de los no huelguistas busca cautelar los derechos del empleador, mitigando los efectos de la huelga, ya que está estrechamente relacionada con las adecuaciones necesarias.

que le ha dado la jurisprudencia judicial a la potestad de adecuaciones necesarias y si con ella se ha definido un espacio lícito de reemplazo interno.

## 2. El derecho de huelga y la potestad de dirección y administración del empleador

Históricamente, las empresas se han valido de diversas herramientas para mantener la continuidad del proceso productivo durante la huelga: contratación de personal externo; reorganización interna con personal no huelguista; automatización de procesos y uso de tecnología; recurso a terceros para que ejecuten tareas que estaban encomendadas a los huelguistas, sea por medio de contratistas, trabajadores independientes, empresas pertenecientes al grupo o, incluso, familiares; desviación de clientes a otras empresas durante la huelga<sup>5</sup> o anticipación de los trabajos que no podrán llevarse a cabo a consecuencia de la huelga, por ejemplo, por medio del aumento de jornada o contratación de personal para ese período específico (Sanguinetti, 2006, pp. 48-60), etc.

Se trata de medidas adoptadas por las empresas en ejercicio de su poder de dirección y administración<sup>6</sup> y su derecho de libertad de empresa,<sup>7</sup> para atacar las consecuencias lesivas que se derivan del ejercicio del derecho de huelga.<sup>8</sup> Todas estas conductas privan a la huelga de efectividad, mermando su capacidad de presión, impidiéndole alcanzar su fin, esto es, producir un daño que obligue al empresario a negociar para evitarlo (Ángel, 2021, p. 332; Sanguinetti, 2016, p. 11).<sup>9</sup> De ahí que la potestad de dirección y administración del empleador deba verse limitada por el ejercicio de este derecho fundamental.<sup>10</sup>

Y es que si toda huelga supone o persigue una alteración del proceso productivo<sup>11</sup> por medio de la interrupción o modificación de la prestación de servicios, indefectiblemente se producirá un daño a la contraparte empresarial, daño que es consustancial a la huelga<sup>12</sup> y absolutamente necesario para que ella pueda desplegar su capacidad de presión a fin de que la contraparte empresarial acceda a la reivindicación de los trabajadores (García, 2021, p. 31)

<sup>5</sup> En la causa seguida ante 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se advierte esta práctica de desviación de pacientes a dependencias de otra empresa. La empresa argumentó que el traslado se realizó en uso de la potestad de adecuaciones necesarias, tesis desechada por el Tribunal, estimándose que con ello se vulneró la prohibición de reemplazo (Dirección del Trabajo con Servicios Integrados de Salud, 2018).

<sup>6</sup> Para un mayor análisis de la potestad de dirección y administración del empleador, véase Fernández, 2019.

<sup>7</sup> Derecho consagrado en el artículo 19 número 21 de la Constitución Política. Para un análisis de esta garantía desde una perspectiva laboral, véase el estudio de Irureta (2013).

<sup>8</sup> En palabras de Sanguinetti, se trata de medidas dirigidas a “neutralizar total o parcialmente las consecuencias perjudiciales para el empresario de la paralización de las tareas”. En ese contexto, la estrategia del desgaste quedó obsoleta, ya que el empresario quiere evitar incumplir sus compromisos, ante lo cual pone en marcha acciones dirigidas a dar continuidad a la producción (SANGUINETI, 2016, p. 10-11).

<sup>9</sup> Se trata de un daño legitimado por el ejercicio del derecho de huelga que debe ser tolerado por el empleador. Lo anterior se advierte en la causa seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, donde a propósito de una denuncia por práctica desleal el Tribunal sostuvo: “Es evidente que el efecto propio de la huelga es la carencia de personal para su trabajo, afectando el proceso productivo, y la consecuencia, es que las cajas se vieran atochadas. Situación que no resulta razonable, es que para evitar dicho efecto las jefaturas ejercieran las mismas funciones de un cajero huelguista”. Dirección del Trabajo Metropolitana Oriente con París Limitada (2020).

<sup>10</sup> Respecto de la confrontación entre los derechos constitucionales de los empresarios con los de los huelguistas, Casas (1994, p. 49) recuerda que, si la huelga consiste esencialmente en el derecho de los trabajadores a la abstención temporal del trabajo, limitando así la libertad de los empresarios, es claro que a su ejercicio no pueden oponerse derechos constitucionales de los empresarios que neutralicen los efectos de la huelga, por ejemplo, anteponiendo el derecho de libertad de empresa. En la misma línea, Valle (2019, p. 15) señala que si bien la libertad de empresa es un derecho constitucional, se verá limitado por la huelga, por lo que el empresario no podrá utilizar los mecanismos de gestión y organización productiva para limitar la eficacia de una huelga.

<sup>11</sup> En ese sentido, véase Ugarte (2016, p.42 y ss).

<sup>12</sup> Como expresaba Durán (1976, p. 100), la esencia del derecho de huelga “consiste en la producción de un daño”.

¿Puede el empleador hacer uso de su potestad de dirección y administración para minimizar el daño que conlleva la huelga?<sup>13</sup> Para responder esta interrogante es crucial determinar si el ordenamiento jurídico, junto con garantizar el derecho a la autotutela de los trabajadores por medio del reconocimiento del derecho de huelga, hace lo mismo en relación a los empleadores, reconociéndoles el derecho a la autotutela patronal.

A diferencia de lo que ocurre en otros ordenamientos jurídicos,<sup>14</sup> nuestra Constitución no reconoce a la parte empleadora el derecho a la autotutela patronal o a adoptar medidas de conflicto. Sólo a nivel legal se le confieren herramientas de defensa, acotadas a situaciones específicas y bien delimitadas. Esto implica que el empleador tiene el deber de soportar las consecuencias lesivas del derecho de huelga (Sanguinetti, 2017, p. 6) y, por tanto, no puede desplegar conductas que neutralicen sus efectos, ni siquiera al amparo de la garantía de la libertad de empresa.<sup>15</sup>

En efecto, si bien esta garantía se encuentra reconocida en la Constitución, no puede constituir el pretexto para desplegar acciones dirigidas a reducir el impacto de la huelga. Como sostiene Sanguinetti, el derecho de huelga comprende, “la facultad de limitar el uso en clave defensiva de poderes en principio garantizados por la libertad de empresa” (Sanguinetti, 2020, p. 21).

La consideración de la huelga como un derecho constitucionalmente reconocido explica que el empresario, durante su ejercicio, no pueda utilizar en términos defensivos los poderes de dirección y administración derivados de la garantía de la libertad de empresa. Y es que la tutela del derecho de huelga no solo se dirige a resguardar la inmunidad de los huelguistas —que no sean objeto de represalias—, sino que, además, a resguardar su efectividad, lo que obliga al empresario a “soportar el daño causado”, con la consecuente prohibición de utilizar los poderes de dirección para reaccionar frente a ella (Sanguinetti, 2017, p. 8).<sup>16</sup> De lo contrario, sería un reconocimiento vacío de contenido, que quedaría plasmado sólo en el papel.

A partir de ello, diremos que la reacción del empleador ante la huelga puede categorizarse en dos tipos de actuaciones: las lícitas y las ilícitas. Serán lícitas aquellas medidas tradicionalmente amparadas por

<sup>13</sup> Detrás de la cuestión del reemplazo hay un conflicto de intereses: por un lado, el interés de los trabajadores huelguistas que persiguen que la huelga sea eficaz y, de otro, el del empleador, que desea minimizar el daño provocado por la huelga. Frente a esta confrontación, las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales no son pacíficas. Un sector de la doctrina considera que el ejercicio del derecho de huelga no implica un deber de colaboración del empleador con el éxito de la misma y, por tanto, éste puede recurrir a mecanismos destinados a garantizar la continuidad de su actividad productiva, como el reemplazo interno. (Sierra, 2010, p. 105). Otro sector, en cambio, entiende que la huelga suspende la potestad de dirección y administración del empleador, al menos cuando es utilizada en clave defensiva, recayendo sobre el empleador el deber de no neutralizar la eficacia de la huelga. (Valle, 2019, p. 22 y ss.; Sanguinetti, 2016, p. 11; UGARTE, 2016, p. 184).

<sup>14</sup> En el caso español, por ejemplo, la Constitución reconoce al empleador el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (artículo 37.2). El Tribunal Constitucional Español, en la conocida sentencia 11/1981, sostuvo la preeminencia del derecho de huelga de los trabajadores sobre el derecho de los empresarios a la adopción de medidas de conflicto. Esta preeminencia no solo se sustentó en razones sistemáticas (la posición y tutela privilegiada que encuentra el derecho de huelga en la Constitución española), sino que también, en la consideración del derecho de huelga como una pieza clave para la consecución de algunos de los valores básicos que sustentan el Estado Social y Democrático de Derecho (Sanguinetti, 2016, p. 12). Otro caso es el de Costa Rica, donde su Constitución Política reconoce a los empleadores el derecho al cierre patronal en los términos siguientes: “Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga” (artículo 61), equiparando con ello ambos derechos.

<sup>15</sup> Como expresa la sentencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo uruguayo “la libertad de empresa no es irrestricta, los límites se hallan en normas infravalentes (Ley) o en derechos de igual rango normativo (constitucional)”, por lo que, si bien el empleador determina la conducción de su negocio, éste debe respetar los derechos de los trabajadores, dentro de los cuales se encuentra el derecho de huelga. Amparar la utilización de personal ajeno a la empresa para sustituir las funciones de los huelguistas, “implicaría admitir una suerte de poder omnímodo desconectado de derechos que se encuentran en tensión y/o contraposición”. Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Sentencia 216, del 16 de abril de 2013.

<sup>16</sup> Igualmente, Rodríguez (2016, p. 192) explica que la garantía del derecho de huelga no se reduce a la protección de los trabajadores huelguistas —que no sean objeto de represalias—, sino que también a asegurar “los efectos derivados de su ejercicio, frente a cualquier medida empresarial dirigida a menoscarlos, esto es, su eficacia colectiva o sindical”. Esto implica que el empleador deberá tolerar los perjuicios que conlleva la huelga, por lo que tendrá prohibido sustituir o reemplazar a los trabajadores huelguistas.

los ordenamientos jurídicos para evitar daños excesivos a los intereses empresariales. Dentro de éstas se encuentra la medida de cierre temporal de la empresa o *lock-out* y la solicitud de servicios mínimos de seguridad y mantenimiento. En el caso chileno, ambas medidas encuentran amparo legal siempre que se respeten los requisitos previstos en la ley. Para el caso del cierre temporal de la empresa, el Código del Trabajo lo conceptualiza como el derecho del empleador —una vez iniciada la huelga— a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores de la empresa, predio o establecimiento (artículo 353). Para que el empleador pueda decretar el cierre temporal de la empresa, sea total o parcial, la huelga deberá afectar a más del 50 % del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento, según sea el caso, o implicar la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga (artículo 354).

De esta manera, el legislador nacional reconoce que el cierre temporal es una medida de presión del empleador ante una huelga que se ha hecho efectiva, teniendo un carácter defensivo, ya que por medio de su ejercicio se privará de eficacia a la huelga con el objetivo de que los huelguistas depongan su paralización (Lizama, 2016, p. 181).<sup>17</sup> Ahora bien, en nuestro sistema, este medio de lucha no tiene reconocimiento constitucional, ni siquiera implícito, lo que ha llevado a una parte de la doctrina a concluir que es un derecho de rango inferior al derecho a huelga.<sup>18</sup>

En relación con los servicios mínimos de seguridad y mantenimiento, el legislador chileno los reguló junto con los servicios mínimos destinados a garantizar los servicios esenciales de la comunidad, pese a que se trata de instituciones completamente diferentes, ya que mientras los primeros tutelan intereses empresariales, los segundos están destinados a resguardar los derechos fundamentales de terceros ajenos al conflicto.<sup>19</sup> De este modo, los servicios mínimos de seguridad y mantenimiento están destinados a resguardar los bienes corporales e instalaciones de la empresa y a prevenir accidentes (artículo 359 del Código de Trabajo), con el objeto de que, una vez finalizada la huelga, el empresario pueda reanudar sin costos excesivos la actividad productiva. Se trata de una institución que tutela intereses propiamente empresariales,<sup>20</sup> y que no se activa ante cualquier daño que pueda provocar una huelga, sino que única y exclusivamente cuando exista un verdadero riesgo de ver amenazada la reanudación de la actividad productiva cuando esta finalice.

Estas son las únicas medidas lícitas que puede desplegar el empleador en el contexto de una huelga. Por ende, cualquier otra conducta empresarial que persiga minimizar los efectos de la huelga sobre su actividad productiva, será ilícita, entre ellas, el reemplazo de huelguistas.

En primer lugar, encontramos el reemplazo de las funciones o tareas realizadas por los huelguistas mediante la contratación de otros trabajadores —reemplazo externo—. En segundo lugar, puede efectuarse ese reemplazo con trabajadores de la misma empresa que no se han sumado a la huelga<sup>21</sup> —reemplazo interno—. En tercer lugar, se puede recurrir al uso de medios tecnológicos para suplir la actividad paralizada —reemplazo tecnológico— y, finalmente, se puede subcontratar con otra empresa

<sup>17</sup> Camú (2019, p. 175) sostiene que el cierre temporal es un medio de lucha de los patrones en el campo de las relaciones colectivas de trabajo. En el mismo sentido se pronuncia la sentencia del Tribunal Constitucional (11 de junio de 2020), considerando vigésimo octavo, parte final.

<sup>18</sup> Así, por ejemplo, Gamonal entiende que es un derecho de rango menor que la huelga. Gamonal (2020) 439. Ugarte, en tanto, sostiene que es una facultad legal de nivel inferior a la huelga. Ugarte (2016) 164.

<sup>19</sup> Como explica Merino (2005, p. 169), una cosa es el respeto a los derechos fundamentales de las personas, para lo que, durante la huelga puede exigirse la mantención de un mínimo de actividad, y otra muy distinta los servicios de seguridad y mantenimiento, de carácter marginal y cuya única finalidad es asegurar la reanudación de la actividad productiva.

<sup>20</sup> Para un estudio de los servicios de seguridad y mantenimiento nos remitimos al trabajo de González (1992).

<sup>21</sup> Sean del mismo centro de trabajo o de otros (Valle, 2019, p. 19).

la actividad en cuestión o distribuir las actividades productivas en otros centros de trabajo o empresas del mismo grupo —reemplazo externo indirecto—. Dichas actuaciones empresariales no tienen amparo legal en la legislación chilena, ya que todas ellas están destinadas a privar a la huelga de su capacidad de presión, desnaturalizándola por completo y haciéndola completamente ineficaz. Y es que en todos estos casos la potestad de dirección y administración del empleador es utilizada en un contexto conflictivo, y tal como expresa el Tribunal Constitucional español, “no como medida objetivamente necesaria para la buena marcha de la empresa, sino para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo [...], atentando, en tal sentido, al recíproco deber de lealtad y buena fe que ha de perdurar durante la huelga”.<sup>22</sup>

De esta manera, el empleador no podrá, al amparo de la libertad de empresa, desplegar conductas que mermen la capacidad de presión de la huelga, atendida la propia naturaleza de este derecho,<sup>23</sup> esto es, un derecho de carácter fundamental (Rodríguez, 2016, p. 192). En efecto, no tendría sentido reconocer a los trabajadores este derecho si el empleador, recurriendo a la contratación de trabajadores, sea directa o indirectamente; reorganizando internamente al personal no huelguista, o recurriendo a tecnologías, lograra que el trabajo que debió dejar de prestarse a raíz de la huelga siga desarrollándose, manteniendo cierta normalidad productiva.

En consecuencia, en situaciones de conflicto, la potestad empresarial de dirección y administración está subordinada al derecho de huelga.<sup>24</sup> Ocupando las célebres palabras del Tribunal Constitucional español, el ejercicio del derecho de huelga tiene la capacidad de “reducir y en cierto modo anestesiarse, paralizar o mantener en vida vegetativa otros derechos [...] como la potestad directiva del empresario”.<sup>25</sup> Y esto por cuanto, si reconocemos que la huelga es un derecho fundamental, es un imperativo ineludible garantizar que esta pueda desplegar las consecuencias que el propio ordenamiento jurídico reconoce.<sup>26</sup>

### 3. La prohibición de reemplazo en la legislación chilena

La legislación chilena prohíbe de forma expresa la figura del reemplazo, tanto en su variante externa como interna. En ese sentido, a diferencia de lo que ocurría con la disfrazada prohibición del ex artículo 381 del Código del Trabajo,<sup>27</sup> el art. 345 prohíbe de manera explícita el reemplazo de trabajadores en huelga:

La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.

<sup>22</sup> STC 123/1992, de 28 de septiembre.

<sup>23</sup> En palabras de Valle, el empresario estará obligado a sufrir los efectos negativos que el ejercicio del derecho de huelga supone en su proceso productivo, estando impedido de recurrir a prerrogativas empresariales que obstaculicen su eficacia. Valle (2019) 28-29.

<sup>24</sup> Como se expresa en la sentencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo de Uruguay, si la huelga consiste en una abstención en la prestación de trabajo, con la consecuente merma en la obtención de frutos para el patrono, “jamás podría ser operativa si en su ejercicio no relativiza —transitoriamente— la protección en el goce de la libertad de empresa”. Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Sentencia 216, de 2013.

<sup>25</sup> STC 123/1992.

<sup>26</sup> Así lo ha afirmado el propio Tribunal Constitucional, el cual, a propósito de un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la prohibición de reemplazo en la huelga (incisos segundo y cuarto del artículo 345 del Código del Trabajo), sostuvo que la prohibición tiene por objeto asegurar el ejercicio efectivo del derecho de huelga, “en orden a que pueda producir los efectos de presión que pretende [...]”. Tribunal Constitucional (11.06.2020).

<sup>27</sup> Recordemos que el ex artículo 381 iniciaba con el siguiente encabezado: “Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada [...], contemple a lo menos [...]”, estableciendo una serie de requisitos, entre ellos, el pago de un bono de 4 UF por trabajador reemplazado.

La fórmula empleada por el legislador es abierta, y como no hay una referencia a una modalidad específica de reemplazo,<sup>28</sup> debemos entender que el empleador no solo tendrá prohibido contratar, sea de forma directa o indirecta, trabajadores para que cubran las tareas que se han visto paralizadas por la huelga,<sup>29</sup> sino que también tendrá prohibido reemplazar las funciones de los huelguistas con los trabajadores que no han adherido a ella o con cualquier otro medio. Junto con consagrar esta prohibición expresa de reemplazo, la ley dispone que no es posible recurrir a empresas de servicios transitorios para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga en el respectivo proceso de negociación colectiva.<sup>30</sup>

En cuanto a la posibilidad que el empleador subcontrate con otra empresa la actividad que ha dejado de prestarse a raíz de la huelga,<sup>31</sup> como la prohibición de reemplazo es abierta (no se circunscribe a alguna modalidad), debemos entender que ella sería una conducta ilícita.<sup>32</sup> En esa línea, la prohibición de contratar trabajadores para reemplazar las funciones desarrolladas por los huelguistas comprende tanto la contratación directa como la realizada por medio de terceros, como es el caso de la subcontratación, prohibiéndose en consecuencia el reemplazo externo directo e indirecto.<sup>33</sup> Lo anterior se verifica, incluso cuando la empresa externa sea una contratante habitual de la empresa en huelga, siempre que dicha contratación conlleve un aumento artificial de su actividad productiva de manera de compensar los efectos de la huelga en la actividad de la empresa principal (Valle, 2019, pp. 48-49).

Cuando no es el empleador directo el que contrata a trabajadores externos para que realicen el trabajo que dejó de prestarse a raíz de la huelga, el criterio del legislador es distinto. Esta situación se verifica si la empresa contratista se declara en huelga, pero es la empresa principal la que decide subcontratar con otra empresa o asumir con sus propios trabajadores los servicios que han dejado de prestarse a raíz de la huelga. En este caso la solución viene dada por la regla de que la negociación colectiva desarrollada en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, lo que significa que ésta podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.<sup>34</sup> La única limitación prevista es la imposibilidad de contratar, directa o indirectamente, a los trabajadores huelguistas de la empresa

<sup>28</sup> En algunas experiencias comparadas, en cambio, la prohibición de reemplazo se extiende únicamente al reemplazo externo. Es el caso de España (art. 6.5 del RDLRT); Francia (arts. 1242-6 y 1251-10 del *Code du Travail*); Colombia (art. 449 del Código Sustantivo del Trabajo) y Portugal (art. 535 del CT). En estos países, han sido los tribunales los encargados de determinar si esta prohibición alcanza o no el reemplazo interno. Al respecto véase el trabajo de Becares (2013, p. 29-52).

<sup>29</sup> El ejercicio del derecho de huelga, por tanto, supone una limitación a la libertad de contratación del empleador, en la medida que dicha contratación tenga por objeto sustituir a los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si la contratación obedece a una causa organizativa ajena al conflicto, no se verá vulnerado el derecho de huelga, siempre que el empleador ofrezca una justificación objetiva, suficiente y proporcional, que despeje cualquier propósito lesivo (Valle, 2019, pp. 34 y 36; Baylos, 2005, p. 91).

<sup>30</sup> Art. 183-P letra b) del CT. Idéntica prohibición encontramos en el caso español, donde el art. 8 a) de la ley que regula las empresas de trabajo temporal (LETT), prohíbe el contrato de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, cuando esté dirigido a sustituir trabajadores en huelga.

<sup>31</sup> Al respecto véase GARCÍA (2017, pp. 225-230).

<sup>32</sup> En el caso portugués, el CT en su art. 535 prevé expresamente esta situación disponiendo que las funciones del trabajador en huelga no pueden ser realizadas por empresas contratadas para este fin, salvo en caso de incumplimiento de los servicios mínimos. Lo mismo ocurre en Uruguay, donde el art. 3 de la Ley 18.099 prohíbe al empleador sustituir a los trabajadores que se encuentran en estado de conflicto colectivo a través de la subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.

<sup>33</sup> En el caso español, si bien el art. 6.5 del RDLRT no hace referencia expresa a la prohibición del reemplazo externo indirecto, la doctrina ha sostenido que la prohibición de reemplazo debe ser interpretada extensivamente, incluyendo los casos en que la empresa afectada por la huelga contrata con una empresa externa los servicios que han dejado de prestarse a raíz del conflicto (VALLE, 2019, pp. 19 y 47; GARCÍA, 2017, pp. 225 y ss.).

<sup>34</sup> Inciso final del artículo 306 del Código del Trabajo. Esta regla introducida por la Ley 20.940, significó un retroceso respecto de la interpretación que efectuaba la Dirección del Trabajo bajo el anterior marco normativo, donde no obstante permitirse el reemplazo de trabajadores en huelga bajo el cumplimiento de determinados requisitos, sostenía que “la empresa mandante no puede asumir con sus propios recursos, ya sean directos o indirectos, aquellas funciones que desarrollan estos trabajadores, puesto que tal conducta constituiría una forma de reemplazo que atentaría gravemente contra el derecho de los huelguistas”. Ordinario 3403/59, de 28 de julio de 2006.



contratista.<sup>35</sup> De esta manera, en Chile, la obra o servicio subcontratado que ha dejado de prestarse a raíz de la huelga puede ser ejecutada directamente por la empresa mandante o través de terceros, minimizando así la capacidad de presión de la huelga desarrollada por los trabajadores contratistas o subcontratistas.

La solución adoptada por la legislación chilena olvida que en el trabajo en régimen de subcontratación hay una especial vinculación entre la actividad desarrollada por la empresa contratista y el proceso productivo global de la empresa principal.<sup>36</sup> Así, no se puede obviar que cuando los trabajadores contratistas demandan mejores condiciones laborales, la posibilidad de acceder a todo o parte de esas reivindicaciones no solo dependerá del empleador directo, sino que también de la empresa principal. De ahí que los trabajadores huelguistas busquen presionar a su empleador directo, así como a la empresa principal (Sanguinetti, 2016, p. 17 y 2020, p. 16).

A partir de lo expuesto, una nueva subcontratación efectuada por la empresa principal para reemplazar a los trabajadores huelguistas de la empresa contratista, hace ilusorio el ejercicio del derecho de huelga en el régimen de subcontratación, debiendo consagrarse su prohibición expresa, dado que estamos ante un proceso productivo integrado (Valle, 2019, pp. 56 y ss.; Sanguinetti, 2017, pp. 34 y ss.). Ahora bien, en caso que la externalización se verifique con empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial, debemos entender que sí se produciría una vulneración del derecho de huelga, ya que en ellos se trata de empresas conectadas entre sí, con una estrecha vinculación.<sup>37</sup>

Esta problemática ya ha llegado a los Tribunales del Trabajo chilenos. Se trata de una denuncia por prácticas desleales interpuesta ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente. Al contestar la denuncia, la empresa opuso la excepción de falta de legitimación pasiva, toda vez que las trabajadoras que fueron destinadas a efectuar los reemplazos pertenecían a otra persona jurídica. El Tribunal rechaza la excepción, teniendo especialmente en consideración los vínculos que existen entre las referidas empresas, que en la práctica actúan concertadamente como una sola, lo que se advierte en la existencia de una dirección laboral común y en la complementariedad de los servicios que prestan, entre otras cosas. De este modo, independiente de que quienes efectuaron el reemplazo estaban contratadas por otra empresa, el Tribunal condena la empresa por práctica desleal al haber reemplazado a enfermeras de la unidad de oncología por trabajadoras que no se encontraban en huelga.<sup>38</sup>

En relación con el reemplazo interno, como el artículo 345 no alude a una modalidad específica de reemplazo, debemos entender que también se encuentra prohibido. Refuerza la conclusión anterior el

---

<sup>35</sup> Artículo 345 del Código del Trabajo.

<sup>36</sup> En ese sentido, resulta más acertada la solución del Tribunal Constitucional español en la sentencia 75/2010, de 19 de octubre, donde indicó: “De poco servirían las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga si se admitiera que éstas alcancen únicamente al contratista [...] y no al empresario principal, que es sobre quien habrán de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga [...] la ausencia de responsabilidad de la empresa principal dejaría el ejercicio del derecho de huelga huérfano de toda garantía”.

<sup>37</sup> Esta es la distinción que ha efectuado el Tribunal Supremo español para determinar si hay o no una vulneración al derecho de huelga cuando se subcontrata la obra o el servicio que ha dejado de prestarse a raíz de la huelga. Así, en los supuestos en que el fenómeno de la descentralización productiva se produce en el seno de un grupo de empresas, ha realizado una interpretación extensiva del artículo 6.5 del RDLRT, considerando ilícito acudir a empresas que conforman el grupo empresarial para llevar a cabo las tareas de los huelguistas. En cambio, cuando la descentralización se produce entre empresas independientes entre sí, que no tienen otro vínculo que el contrato mercantil de subcontratación, el Tribunal ha estimado que no se verifica una vulneración al derecho de huelga. En ese sentido, Pérez (2021, pp. 387 y ss). Para un mayor análisis de esta problemática ver: Valle (2019, pp. 58 y ss.); García Quiñones (2015, pp. 446-456).

<sup>38</sup> Dirección General del Trabajo con Servicios Integrados de Salud (2019).



artículo 403 letra e) del Código del Trabajo,<sup>39</sup> al considerar como práctica desleal del empleador un caso concreto de reemplazo interno de trabajadores en huelga, prohibiendo al empleador, que por medio de la movilidad funcional de trabajadores que no hayan secundado la huelga, sustituya o reemplace a los trabajadores que participan en ella. En consecuencia, si se prohíbe la movilidad funcional de trabajadores que no han secundado la huelga para reemplazar las funciones de los huelguistas, con mayor razón debemos entender que dicha prohibición alcanza también a los trabajadores que no han secundado la huelga y que se encuentran en el mismo centro de trabajo.<sup>40</sup> La propia Dirección del Trabajo ha señalado que la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga se refiere tanto al reemplazo externo como interno, constituyendo la transgresión de tal prohibición una práctica desleal grave, que habilita a la administración y a la autoridad judicial competente a reprimirla conforme a la ley.<sup>41</sup>

Ahora bien, el reemplazo es interno no solo cuando el empleador asigna a los trabajadores no huelguistas funciones diversas a las que desarrollan habitualmente, supliendo de ese modo la ausencia de los huelguistas, sino que incluso, cuando ejecutando las mismas funciones, se les exija a quienes no han secundado la huelga, un mayor rendimiento (Ángel, 2021, p. 340), sea que se les asigne una mayor carga laboral en la jornada que habitualmente desarrollan o se les pida efectuar horas extraordinarias.

Finalmente, hay que advertir que en la legislación chilena no se prevé ninguna regla de excepción a la prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga, ni siquiera a propósito del incumplimiento de los servicios mínimos, sean los de seguridad y mantenimiento o los de garantía de los servicios esenciales. En efecto, si bien el legislador faculta al empleador a adoptar todas las medidas que sean necesarias para atender los servicios mínimos,<sup>42</sup> incluyendo la contratación de estos servicios, dicha hipótesis se refiere exclusivamente a los servicios mínimos que han dejado de cumplirse, estando impedido el empleador de extender dicha contratación más allá de los trabajadores que conforman el equipo de emergencia. En otros términos, la norma no da una habilitación al empleador para reemplazar a los trabajadores en huelga, sino que lo habilita única y exclusivamente a recurrir a la contratación de los servicios mínimos que han dejado de cumplirse.<sup>43</sup> Se advierte así la clara intención del legislador de preservar la eficacia del ejercicio del derecho de huelga, que sin duda se vería mermado si el empleador tuviese permitido recurrir a alguna de estas formas de reemplazo.

#### 4. Las adecuaciones necesarias y la prohibición de reemplazo

El legislador, luego de tipificar el reemplazo de trabajadores en huelga como un atentado a la libertad sindical, incorpora una potestad empresarial que no sería constitutiva de práctica antisindical,<sup>44</sup> consistente en la modificación de turnos u horarios de trabajo, y la realización de adecuaciones necesarias, con el objeto

<sup>39</sup> Según la Dirección del Trabajo, las prácticas antisindicales de las letras d) y e) del artículo 403 del Código del Trabajo vienen a reforzar la garantía de prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga. Ordinario 999/27, de 02/03/2017.

<sup>40</sup> Así razona el Tribunal Constitucional español, cuando sostiene que, en el marco del ejercicio del derecho de huelga, el empleador no puede asignar a los no huelguistas funciones que en situaciones ordinarias no tienen asignadas (STC 33/2011, de fecha 28/03/2011).

<sup>41</sup> Ordinario 0441/0007, de 25/01/2017.

<sup>42</sup> Para Caamaño (2016), en cambio, esa potestad para adoptar todas las medidas que sean necesarias para atender los servicios mínimos incluye el reemplazo de huelguistas.

<sup>43</sup> Inciso final del artículo 359 del Código del Trabajo.

<sup>44</sup> Gamonal (2020, 492) estima que es una pésima técnica legislativa indicar qué conductas no serían constitutivas de práctica antisindical, ya que con ello se abre la puerta a abusos empresariales. En el mismo sentido, Toledo (2016, p. 148) señala que dicha técnica es expresión "de una pobreza legislativa inédita". Para Ugarte (2016, p. 190), se trata de una extraña técnica legislativa que puede generar dudas interpretativas.

de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

Como consecuencia de ello, un sector de la doctrina considera que la última reforma al derecho colectivo del trabajo no alteró las bases fundantes del Plan Laboral, ni mucho menos avanzó hacia un reconocimiento pleno del derecho de huelga. Para Caamaño, por ejemplo, si bien actualmente hay un reconocimiento expreso de que la huelga constituye un derecho, un examen general permite advertir que el derecho de huelga es tan solo un espejismo, toda vez que luego de la elocuente declaración del inciso primero del artículo 345, se otorgan ciertas potestades al empleador que relativizan dicha declaración. De ahí que califique a la prohibición de reemplazo de los trabajadores en huelga como una regla poco seria (Caamaño, 2016, pp. 249-251).

Y es acá donde se advierte el punto problemático de la actual normativa, ¿cómo conjugar la prohibición de reemplazo con la facultad empresarial de modificación de turnos u horarios de trabajo y de realizar adecuaciones necesarias?; ¿Qué ocurre si el empleador, amparándose en estas potestades, asigna funciones de los huelguistas a los trabajadores no involucrados en ella, o les exige un mayor rendimiento, o la realización de horas extraordinarias o, finalmente, modifica su jornada, con el objeto de cubrir las tareas que han dejado de prestarse a raíz de la huelga? Al tenor del mencionado artículo 403 letra d), esas conductas, ¿configurarían una infracción a la prohibición de reemplazo y, por ende, una práctica desleal grave?

Para responder estas interrogantes será central delimitar los alcances de estas potestades, tarea que deberá realizarse bajo un estricto respeto del contenido esencial del derecho de huelga. Bajo ese entendimiento, lo primero que debe quedar claro es que la norma en cuestión no constituye una excepción a la prohibición de reemplazo, ya que tal como postula Ugarte, de entenderse como una excepción habría una contradicción evidente en la ley, la que por un lado establecería la prohibición de reemplazo, para luego introducir una norma que anularía por completo dicha prohibición (UGARTE, 2016, p. 190).

Estas potestades —la modificación de turnos u horarios y las adecuaciones necesarias— tendrán como límite la prohibición de reemplazo, lo que implica que podrán llevarse a cabo siempre que no impliquen una sustitución de la función de los huelguistas, ya que, de lo contrario, se le privaría de su fuerza y eficacia, vaciándola de contenido, cuestión que precisamente la ley quiso evitar. Es decir, estas potestades no pueden ser ejercidas con fines anti huelguísticos. Las adecuaciones necesarias, por tanto, no podrán utilizarse para desactivar la presión producida por la huelga, sino solo como una medida objetivamente necesaria para garantizar la ocupación efectiva de quienes no se han sumado a la misma.

En ese contexto, el empleador podrá modificar la jornada laboral o alterar los turnos de trabajo, siempre que con ello no se vulnere la prohibición de reemplazo. Esto ocurriría, por ejemplo, si se destina a trabajadores de otros turnos a cubrir el turno de trabajo de los huelguistas o si se crea un nuevo turno de producción para dar continuidad a la misma. Asimismo, se vulneraría la prohibición de reemplazo, si se solicita a los no huelguistas la realización de horas extraordinarias durante la huelga, a fin de cubrir el trabajo que ha dejado de prestarse a raíz de la huelga.<sup>45</sup> En otros términos, el ejercicio de estas potestades no puede suponer el sacrificio del derecho de huelga, lo que se produciría si entendiésemos que a través de ellas el empleador puede reemplazar las funciones de los huelguistas.

<sup>45</sup> Será una conducta lesiva del derecho de huelga, ya que en estos casos las horas extras no son utilizadas ante un aumento ocasional de la productividad de la empresa, sino que, como un instrumento para privar de eficacia a la huelga, por lo que dicha conducta merece ser calificada como antisindical (Valle, 2019, pp. 95-96).

Este criterio se refleja en el caso Comunidad Edificio TA. En efecto, frente a la tesis formulada por la empresa —que la reorganización interna se realizó en el marco de las adecuaciones necesarias—, el Tribunal acertadamente señala que la segunda parte del artículo 403 letra d) no contiene una excepción a la prohibición de reemplazo. Una interpretación así sería “contraria a la naturaleza de la huelga y a su reconocimiento como derecho fundamental, desde que no tiene sentido establecer una excepción amplia e imprecisa, a una prohibición que tiene por objeto hacer efectiva la presión propia de la huelga”.

En el caso en análisis, el sentenciador entiende que la prohibición de reemplazo constituye una regla, por lo que, una vez acreditada la conducta ilícita del empleador —el reemplazo en huelga—, no cabe someterla a un ejercicio de ponderación, ya que de lo contrario se desconocería el sentido de la prohibición de reemplazo. En otras palabras, si se acredita que el empleador ha incurrido en la práctica desleal de reemplazo en huelga, éste no puede justificar su actuar invocando para ello las adecuaciones necesarias y “una artificial colisión de derechos”.<sup>46</sup>

Ahora bien, frente a la tesis aquí sustentada, existe otra corriente doctrinaria que estima que a través de las adecuaciones necesarias el empleador sí puede reemplazar a los trabajadores en huelga, en la medida en que sea estrictamente necesario para garantizar la libertad de trabajo de los no huelguistas. Buendía, por ejemplo, entiende que el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo confiere al empleador un margen de acción frente a la huelga, resguardando que el empleador pueda seguir produciendo a los niveles que la huelga le permita. Dicho autor postula que en caso que la huelga sea en un área estratégica, paralizando toda la actividad productiva, el empleador tiene la potestad de reorganizar los medios disponibles durante la huelga, estando facultado para cambiar de establecimiento a los trabajadores no huelguistas, así como las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, siempre que sea una medida necesaria y eficiente para permitir el funcionamiento de la empresa (Buendía, 2017, pp. 151 y ss.).<sup>47</sup>

A mi juicio, la postura de Buendía no respeta el limitado campo de acción otorgado por la ley para que el empleador realice ajustes horarios y adecuaciones necesarias: siempre que sea indispensable para garantizar la libertad de trabajo de los no huelguistas. En ningún caso el legislador señala que por medio de esas potestades el empleador tiene un margen de acción para mantener la actividad de la empresa, ya que precisamente lo que busca la huelga es alterar esa normalidad productiva.<sup>48</sup>

Esto implica que el empleador deberá velar porque el trabajador no huelguista tenga ocupación efectiva durante la huelga,<sup>49</sup> teniendo siempre un límite: la prohibición de reemplazo, ya que “la libertad de

<sup>46</sup> Inspección Provincial del Trabajo de Santiago con Comunidad Edificio Torre Alameda (2021). En sentido similar, Dirección General del Trabajo con Servicios Integrados de Salud (2019).

<sup>47</sup> Previa a la reforma de la Ley 20.940, Humeres (2016, p. 64) postulaba que la legislación laboral chilena (ex artículo 381) no prohibía el reemplazo interno, ya que de lo contrario se ampararía un “monopolio sindical durante la huelga por la vía legal”. En similar sentido, Sierra (2010, pp. 105-106) sostenía que el reemplazo interno no debía entenderse prohibido, ya que lo que se busca a través de él no es la desactivación de la huelga, sino que, garantizar el mantenimiento de la actividad de la empresa y resguardar los intereses de los trabajadores no huelguistas.

<sup>48</sup> En la causa seguida ante Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, a propósito de la tensión entre el derecho de huelga y la libertad de trabajo de los no huelguistas, el Tribunal sostuvo que el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo viene a “establecer la necesaria conciliación de ambos derechos en caso de entrar en pugna”. A partir de esto, se rechaza la tesis de la empresa en orden a que la reasignación de funciones y horarios obedezca a una adecuación necesaria. Sindicato de empresa Bio Bio comunicaciones S.A. con Bio Bio comunicaciones S.A. (2021). En el recurso de nulidad deducido por la empresa, la Corte de Apelaciones de Santiago refuerza esta interpretación, señalando que debe tratarse de una adecuación indispensable, única y exclusivamente para que los trabajadores no involucrados en la huelga “vean asegurada su libertad de trabajo para continuar trabajando normalmente en sus labores habituales, esto es, las que cumplían anteriormente”. Corte de Apelaciones de Santiago, rol 2519-2021, de 22 de abril de 2022.

<sup>49</sup> La incorporación de la libertad de trabajo de los no huelguistas en la regulación del derecho de huelga puede obedecer a diversas razones. En primer lugar, se puede explicar desde una óptica de ausencia de coerción, como una forma de garantizar que la decisión de adherir o no a la huelga se adopte libremente. Es el caso, por ejemplo, de la legislación española (art. 6.4 del RDLRT), en la que la doctrina explica que la

trabajar del no huelguista, no incluye la facultad de obstaculizar la huelga ocupando el puesto de trabajo del huelguista” (Valle, 2019, p. 100). En otros términos, la garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas no debe ser utilizada por el empleador como instrumento de contención de los efectos negativos del movimiento huelguístico (Cruz, 2015, p. 136). Incluso, si el ejercicio del derecho de huelga obstaculiza o dificulta el trabajo de quienes no han adherido a ella, generando dificultades organizativas y mayores costos para el empleador, la garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas no será un pretexto válido para amparar el reemplazo de huelguistas. Dichas consecuencias son parte de la presión y daño que supone el ejercicio del derecho de huelga.<sup>50</sup> De ahí que deba interpretarse que las adecuaciones necesarias no comprenden ningún tipo de reemplazo, sea externo o interno (Gamonal, 2020, p. 430). Por lo demás, al empleador ya le es conferida una potestad en caso de que a raíz de la huelga se vean paralizadas actividades imprescindibles para el funcionamiento de la empresa, a saber, la declaración de cierre temporal, que ya analizamos. Y de ejercer esa potestad, será el propio empleador el que no solo estará anulando por completo la efectividad del derecho de huelga, sino que, además, la libertad de trabajo de los no huelguistas, quienes se verán impedidos de ejercer sus funciones y de percibir su remuneración.<sup>51</sup>

## 5. Las adecuaciones necesarias a la luz de la jurisprudencia

A continuación, analizaremos las sentencias que han resuelto denuncias sobre prácticas desleales por reemplazo en huelga entre los años 2017 a 2022,<sup>52</sup> intentando desentrañar cuál ha sido el alcance que ha dado la jurisprudencia a la potestad de adecuaciones necesarias. En específico, nos preguntamos si las adecuaciones necesarias han abierto espacio al reemplazo de trabajadores en huelga.

### 5.1. *Las adecuaciones necesarias no habilitan al reemplazo de trabajadores en huelga*

El alcance que se confiera a la potestad de adecuaciones necesarias será clave para determinar la efectividad del derecho de huelga. En este primer grupo de sentencias, se sostiene que por medio de las adecuaciones necesarias no se puede legitimar el reemplazo de trabajadores en huelga, ya que actualmente hay una regla que prohíbe tal conducta empresarial.

La siguiente sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel es clara al respecto. Conociendo un recurso de nulidad contra la sentencia pronunciada por el Tribunal del Trabajo de San Miguel,<sup>53</sup> la Corte sostuvo que, dentro del procedimiento de negociación colectiva, el legislador impone al empleador, “la

---

incorporación de esta garantía viene dada por las posibles conductas colectivas coercitivas que se dirijan a forzar a los trabajadores dubitativos o contrarios a la huelga a sumarse a la misma (Cruz, 2015, p. 136).

En el caso uruguayo, en tanto la Ley 19.889 de julio de 2020 incorpora la garantía de la libertad de trabajo dentro del contexto de la huelga, con el objetivo de tutelar el derecho de los no huelguistas a ingresar al centro del trabajo. Parte de la doctrina explica que se trata de una protección frente a acciones huelguísticas que impidan, restrinjan o coarten el ingreso de los no huelguistas al lugar de trabajo, impidiéndoles con ello trabajar. (Raso y Castello, 2021, p. 579).

<sup>50</sup> Como explica Ugarte (2016, p. 184), el empleador debe soportar la presión y el eventual daño consecuente al ejercicio de la huelga. Es por ello que está sujeto a una serie de prohibiciones que persiguen garantizar su eficacia. En el mismo sentido, Valle (2019, p.14).

<sup>51</sup> Uno de los efectos de la medida de cierre temporal de la empresa es la suspensión de los contratos de trabajo de quienes se vean afectados por ella, lo que implica que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios y el empleador no estará obligado al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas del contrato de trabajo. Únicamente el empleador deberá continuar pagando las cotizaciones de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por la medida que no se encuentren en huelga (art. 355 del CT).

<sup>52</sup> La revisión fue efectuada a partir de la base de datos proporcionada por el poder judicial en torno a las causas sobre prácticas antisindicales y desleales, seleccionando aquellas en que se denuncia reemplazo de trabajadores en huelga, entre abril de 2017 (fecha de entrada en vigencia de la Ley 20.940) y septiembre de 2022. Se revisan, por tanto, todas las denuncias terminadas en sentencia, tanto de tribunales del trabajo, como superiores, dependiendo de como se desarrolla cada juicio.

<sup>53</sup> Sentencia que acoge la denuncia por práctica desleal en la negociación colectiva por reemplazo de trabajadores en huelga. Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur con Traverso S.A. (2018).

obligación de abstenerse de ejecutar toda acción u omisión que directa o indirectamente tienda a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical”. A partir de lo anterior, la Corte concluye que la sentencia de base no ha efectuado una errada interpretación de la potestad de adecuaciones necesarias, ya que dicha potestad solo puede ejercerse en la medida estrictamente necesaria para garantizar el derecho al trabajo de quien no está en huelga, de manera que, si se ejerce con la finalidad de minimizar la eficacia de la huelga, estamos ante una práctica desleal. Y precisamente eso es lo que ocurre cuando a pretexto de realizar una adecuación necesaria el empleador destina personal no huelguista para la realización de todo o parte de las tareas propias de los trabajadores en huelga.<sup>54</sup> Dicha acción no puede ser calificada como una medida objetivamente necesaria para el normal funcionamiento de la empresa, sino que más bien, como una medida destinada a “neutralizar la presión producida por la huelga, vulnerando los principios de lealtad y buena fe, principios transversales en las relaciones laborales”.<sup>55</sup>

En sentido similar, encontramos la siguiente sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco. La empresa, bajo el pretexto de realizar adecuaciones necesarias, modificó las funciones y la jornada de trabajo de los trabajadores no huelguistas, para que cubriesen las funciones realizadas por los huelguistas. El Tribunal, considerando que las funciones asignadas a dos trabajadores eran distintas a las pactadas en sus contratos o a las que realizaban habitualmente, y que las nuevas jornadas asignadas a dos trabajadoras nunca las habían realizado, concluyó que la empresa había incurrido en un reemplazo interno y, por ende, en una práctica desleal. Añade que “de aceptarse que el empleador en el ejercicio de su facultad de dirección pueda sustituir a los trabajadores en huelga por otros de la misma empresa como alega en su defensa la empresa, importa un error de interpretación, [...] y si el empleador puede asignar a otros de sus trabajadores las mismas tareas que ejecutaban aquellos que se plegaron a la paralización, la norma queda vacía de contenido [...] debilitando el derecho de huelga hasta tornarlo inofensivo”.<sup>56</sup>

Es también parte de esta línea jurisprudencial la sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago ya comentada.<sup>57</sup> Se denuncia que la empresa habría reemplazado funciones de enfermeras en huelga, en un área donde no se calificaron servicios mínimos. La empresa justifica su actuar en la potestad de adecuaciones necesarias. El Tribunal resuelve que existió una grave práctica antisindical al reemplazar las labores de trabajadoras huelguistas de forma interna mediante la modificación de funciones de quienes no han adherido a la huelga. Según el Tribunal, dicha modificación “supera por mucho la adecuación necesaria referida en el artículo 403 del Código del Trabajo, desde que con su actuar atenta contra el contenido esencial de la huelga y por tanto de la libertad sindical”.<sup>58</sup> En un sentido similar, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en su Sentencia de 7 de noviembre de 2021, explica que las

<sup>54</sup> Otro aspecto interesante de la sentencia es que reconoce que el reemplazo puede ser total o parcial, de lo cual cabe concluir que cuando el sustituto desarrolla solo una parte de las tareas de quienes están en huelga, también se vulnera dicho derecho. En ese sentido, Valle (2019, p. 90).

<sup>55</sup> Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur con Traverso S.A. (2019). En sentido similar puede verse la sentencia del Juzgado de Letras de Melipilla, en la cual se sostuvo que la potestad de adecuaciones necesarias tiene como fin “permitir que los trabajadores no huelguistas desempeñen sus funciones y como límite la imposibilidad de que dichas adecuaciones afecten el corazón de la huelga”. Inspección Provincial de Melipilla con Massoud (2019). Igualmente, la sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, donde se sostiene que la segunda parte del artículo 403 letra d) no contiene una excepción a la prohibición de reemplazo. Inspección Provincial del Trabajo de Santiago con Comunidad Edificio Torre Alameda (2021). Asimismo, la sentencia del Juzgado de Letras del Lautaro, que desecha la tesis del empleador en torno a que los reemplazos se realizaron al amparo de la potestad de adecuaciones necesarias, toda vez que esta potestad tiene un límite: “no debe afectar lo principal de la huelga”. Inspección del Trabajo de Lautaro con Consorcio Maderero S.A. (2022).

<sup>56</sup> Inspección Comunal del Trabajo de Temuco con S. Central Limitada (2019).

<sup>57</sup> Dirección General del Trabajo con Servicios Integrados de Salud (2019).

<sup>58</sup> En la causa por prácticas desleales ejercida por el Sindicato 2 de Trabajadores con Servicios Integrados de Salud, el Tribunal sostuvo que las adecuaciones necesarias facultan al empleador a “adoptar razonables medidas de organización y administración de los bienes de la empresa, sin menoscabar el curso normal de la huelga”. Sindicato 2 de Trabajadores Empresa con Servicios Integrados de Salud (2020).

adecuaciones necesarias facultan a “enlazar las relaciones productivas de un modo distinto al habitual para otorgar el trabajo convenido, no así para sustituir las labores de los empleados en huelga y funcionar como si nada estuviera pasando. El empleador debe asumir el costo que significa no llegar a acuerdo con la organización sindical y que se plasma en la huelga y las trabas que conlleva la baja en la productividad”.<sup>59</sup>

Delimitando las acciones que podría realizar el empleador en el ámbito de estas potestades, el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, señala que el límite está en la garantía de eficacia de la huelga, en el sentido que los ajustes de horarios o adecuaciones necesarias no pueden tener como resultado, “menoscabar el efecto de la huelga”. Es lo que ocurre si se incorpora a los contratos de trabajo de los no huelguistas, previo o durante la negociación colectiva, una o más funciones de los trabajadores huelguistas, o si cumplen turnos excesivos para cubrir el trabajo paralizado por la huelga. A partir de ello concluye: “Que, si bien, este juez, no desconoce la facultad del empleador consagrada en el artículo 403 letra d) [...], no es menos cierto, que el artículo 5 [...] también restringe dichas facultades al fijar como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores. Dentro de aquellas se encuentra el derecho a la libertad sindical [...]. En consecuencia, sustentar una interpretación aún más restrictiva, que el sentido natural y obvio del vocablo reemplazo, importa imponer condiciones, tributos o requisitos que impiden el libre ejercicio de la huelga”.<sup>60</sup>

Igualmente, la Sentencia del Juzgado del Trabajo de Copiapó del 28 de octubre de 2021, recuerda que en el contexto de una huelga lo prohibido es el reemplazo, “y la excepción es que se trate de una adecuación”. A partir de ello, entiende que la modificación del horario del personal no involucrado en la huelga no es una adecuación necesaria, pues no persiguió garantizar la libertad de trabajo de los no huelguistas, sino que cubrir puestos de trabajo del personal en huelga a fin de morigerar sus efectos. Además, afirma que el empleador tiene vedado vulnerar la esencia de la huelga y, por ende, modificar horarios de trabajo del personal no huelguista para que asuma las tareas de los huelguistas.<sup>61</sup>

A partir de los casos analizados podemos concluir que el ejercicio de la potestad de adecuaciones necesarias tiene un límite claro y definido: la prohibición de reemplazo. Como expresa la sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 14 de julio de 2021, las adecuaciones necesarias están pensadas para que no se impida a los no huelguistas el derecho a ejercer sus labores, pero en ningún caso para alcanzar el desarrollo normal del giro de la empresa durante la huelga.<sup>62</sup>

Sin embargo, en algunos casos, pese a ser acogidas las prácticas desleales por reemplazo de trabajadores en huelga, algunas sentencias deslizan que, si el empleador logra acreditar que la medida de reorganización interna fue dispuesta para garantizar la libertad de trabajo de los no huelguistas, no estaríamos ante una práctica desleal. Este criterio se advierte con claridad en la Sentencia del Juzgado de Letras de Colina de 22 de julio de 2021. El sindicato denunció que la empresa habría incurrido en prácticas desleales al haber reemplazado trabajadores en huelga. La empresa señala que las modificaciones de turnos de trabajadores no huelguistas obedeció a la necesidad de garantizar que éstos pudiesen cumplir las labores convenidas en sus contratos de trabajo. El Tribunal estima que de la prueba incorporada no es posible concluir que la medida haya sido para garantizar la libertad de trabajo de los no huelguistas. Por el contrario, de ella fluye que los cambios de turnos se realizaron para no afectar la entrega de productos a los clientes, ya que en la mañana es cuando más entregas se realizan, según los dichos vertidos por el empleador durante la

<sup>59</sup> Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte y otros con Servicios Médicos Dávila S.A. (2019).

<sup>60</sup> Inspección Provincial del Trabajo de Arica con Agroindustrial Arica S.A. (2021).

<sup>61</sup> Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Tottus (2021).

<sup>62</sup> Sindicato de Empresa Bio Bio Comunicaciones S.A. con Bio Bio Comunicaciones S.A. (2021).



fiscalización. En definitiva, no se logra acreditar que el cambio de turno se realiza para que el turno de la tarde pueda desarrollar las tareas —tesis defendida por el empleador—. <sup>63</sup> Si bien el Tribunal decide acoger la práctica desleal, cabe advertir que su argumentación desliza que si el empleador logra acreditar que el cambio de turno efectuado era indispensable para que el siguiente turno pudiera desarrollar sus tareas, podría válidamente reemplazar a quienes están en huelga.

## *5.2. La potestad de adecuaciones necesarias habilita al empleador a sustituir las funciones de los trabajadores en huelga*

Una segunda línea interpretativa, basada en el inciso tercero del art. 345 y la segunda parte del art. 403 letra d), ambos del Código del Trabajo, nos dirá que el empleador no tiene vedado el ejercicio de sus potestades empresariales durante la huelga, incluido reorganizar los recursos materiales y personales, asignando las tareas de los huelguistas a quien no ha adherido a la huelga, en la medida que sean utilizadas para garantizar la libertad de trabajo de los no huelguistas.

Esta postura ha tenido eco en la jurisprudencia judicial. De esta manera, si no se logra acreditar que la adecuación era indispensable para garantizar dicha libertad de trabajo, se calificará la conducta empresarial como práctica desleal. En cambio, si se acredita que la huelga imposibilita absolutamente la ejecución de las funciones de los no huelguistas, se estimará que el empleador no ha incurrido en práctica antisindical, incluso si por medio de la reorganización se han sustituido las funciones de los huelguistas.

Este es el criterio que seguiría la Corte de Apelaciones de San Miguel en su Sentencia de 25 de julio de 2019, conociendo de un recurso de nulidad contra la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Melipilla. <sup>64</sup> La Corte sostuvo que la facultad de adecuaciones necesarias puede conllevar un reemplazo de trabajadores en huelga, en la medida que sea necesario para asegurar la continuidad de las funciones de los trabajadores no huelguistas. En este caso, la huelga paralizó totalmente las secciones de empaque y colgado de pollo, por lo que la Corte sostuvo que —por medio de las adecuaciones necesarias— la empresa podía disponer que trabajadores no huelguistas cumplieran funciones en dichas áreas con el objeto de dar continuidad a la cadena de producción, asegurando la continuidad de las funciones de los trabajadores no huelguistas.

Este criterio se repite en la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Andes de 15 de abril de 2019 <sup>65</sup>. En ella una de las dotaciones de trabajo pertenecía en su totalidad a trabajadores huelguistas, por lo que la empresa, en uso de las adecuaciones necesarias, hizo cambios de jornadas y funciones para que trabajadores no huelguistas se hicieran cargo de tal dotación. El Tribunal estimó que se trató de un ejercicio de adecuaciones necesarias, orientado a proteger los derechos de los trabajadores no huelguistas.

Estas sentencias realizan una interpretación extensiva de la potestad de adecuaciones necesarias, permitiendo que se abra espacio al reemplazo interno de huelguistas para dar continuidad al proceso productivo, olvidando que esta potestad no fue prevista como una herramienta defensiva del empleador para minimizar los efectos de la huelga. <sup>66</sup>

<sup>63</sup> Inspección del Trabajo Norte Chacabuco con Comercial K (2021). Sigue el mismo criterio, Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar con Comunidad Edificio Bicentenario (2019).

<sup>64</sup> Inspección Provincial del Trabajo de Melipilla con Massoud (2019).

<sup>65</sup> Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes con Codelco Chile, División Andina (2019).

<sup>66</sup> En la causa seguida ante el Juzgado de Letras de Lautaro, nuevamente se avala esta tesis, estimando el sentenciador que las adecuaciones realizadas por la empresa durante la huelga, tuvieron por objeto otorgar el trabajo convenido a los trabajadores no huelguistas. Dirección del Trabajo con Lautaro S.A. (2018)

## 6. Conclusiones

Si bien la lectura de la segunda parte del artículo 403 letra d) del Código del Trabajo generó dudas en torno a la efectividad de la prohibición de reemplazo, profundizando los alcances de las potestades contempladas en la norma, se advierte que las mismas se acotan a medidas tendientes a garantizar única y exclusivamente que a los trabajadores que no están involucrados en la huelga se les dé ocupación efectiva, de acuerdo con las funciones pactadas en sus contratos de trabajo. Estas medidas, en ningún caso pueden incorporar el reemplazo de huelguistas, ya que hay una regla clara que consagra su prohibición. De esta manera, en el contexto de una huelga, el empleador podrá hacer ajustes internos con los medios materiales y personales que estén a su disposición, única y exclusivamente para garantizar que el personal no involucrado en la huelga pueda desempeñar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, estando sujeto, eso sí, a un importante límite: la prohibición de reemplazo.

Del análisis jurisprudencial realizado, podemos concluir que hay una línea mayoritaria que confirma este límite. En efecto, de los casos examinados, en doce se sostiene que el ejercicio de la potestad de adecuaciones necesarias no puede conllevar el reemplazo de huelguistas, ya que, de lo contrario, se estaría afectando la esencia del derecho de huelga. Solo en tres casos vemos la línea jurisprudencial contraria, abriendo paso al reemplazo de trabajadores en la medida estrictamente necesaria para garantizar la libertad de trabajo de los no huelguistas. Esta línea jurisprudencial minoritaria, olvida que hay una regla clara y precisa que prohíbe el reemplazo y que las adecuaciones necesarias no deben ser utilizadas para vaciar de contenido al derecho de huelga. Además, la garantía de la libertad de trabajo no puede ser un pretexto para recurrir al reemplazo de huelguistas, ya que, si una huelga genera obstáculos para que los trabajadores no involucrados en ella puedan desarrollar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, es parte de las consecuencias que deben ser asumidas por el empleador. Dicho en palabras de Castello, “es el efecto normal o natural del ejercicio del derecho de huelga”.<sup>67</sup>

## 7. Bibliografía citada

- Ángel, M. (2021). Posibilidades de reacción empresarial frente a la huelga. En García, J. y Escribano, J. (directores), *Huelga y conflicto colectivo de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*. KRK Ediciones.
- Baylos, A. (2005). Continuidad de la producción o del servicio y facultades empresariales. En Baylos, A. (coordinador), *Estudios sobre la huelga*. Bomarzo.
- Bécares, J. (2013). La sustitución de los trabajadores huelguistas como forma de evitar los perjuicios ocasionados por la huelga - Una visión comparada del ordenamiento jurídico español e italiano. *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, 5: 27-50.
- Biblioteca del Congreso Nacional (2020). Historia de la Ley 20.940. Disponible en: <https://acortartu.link/53hfc>.
- Buendía, R. (2017). *Reemplazo de trabajadores en huelga*. EJS.
- Caamaño, E. (2016). La reforma laboral y el fortalecimiento del derecho de huelga: un puente demasiado lejos. En Arellano, P. et al. (editores), *Reforma al derecho colectivo del trabajo. Examen crítico de la ley 20.940*. Thomson Reuters.

<sup>67</sup> El autor, explicando los alcances de la regla del art. 392 de la Ley 19.889, señala que lo protegido es el derecho de los no huelguistas a “poder ingresar o acceder al establecimiento, para ponerse a disposición del empleador en su puesto de trabajo. Si luego las tareas no pueden ser efectivamente realizadas por efecto de la huelga, ello no tiene connotación jurídica negativa de ninguna clase”. Raso y Castello (2021, p.580).

- Camú, A. (2019). *Estudio crítico de la huelga en Chile* (2ª ed.). EDEVAL.
- Casas, M. E. (1994). Derecho de huelga y constitución: ¿nuevas perspectivas? *Relaciones Laborales*, Tomo I. Tirant lo Blanch.
- Cruz, J. (2015). El derecho al trabajo en la Constitución española. En Baylos, P. *et. al.* (coordinadores), *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010 - Libro Homenaje a María Emilia Casas*. La Ley.
- Durán, F. (1976). *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*. Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Fernández, R. (2019). Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido. *Revista de Derecho (Concepción)*, 87(245): 51-97. <http://doi.org/10.4067/S0718-591X2019000100051>
- Gamonal, S. (2020). *Derecho colectivo del trabajo* (3ª ed.). Der ediciones.
- García, J. (2021). Sentido y esencia de la huelga. En García, J. y Escribano, J. (directores), *Huelga y conflicto colectivo de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*. KRK.
- García, J.C. (2015). Derecho de huelga y grupos de empresa: lesión del derecho de huelga por quien no es empresario de los trabajadores huelguistas. *Derecho de las relaciones laborales*, 4: 446-456.
- García, A. (2017). Derecho de huelga y subcontratación - A vueltas sobre el esquirolaje externo. *Revista española de derecho del trabajo*, 196: 225-230.
- González, E. (1992). *Derecho de huelga y servicios de mantenimiento y seguridad en la empresa*. Civitas.
- Humeres, H. (2016). Análisis de la huelga en Chile. *Revista Laboral Chilena*, 247: 54-64.
- Irureta, P. (2013). El núcleo laboral del derecho constitucional a la libertad de empresa, *Estudios Constitucionales*, 11(2): 369-424. <http://doi.org/10.4067/S0718-52002013000200010>.
- Lizama, L. (2016). *La reforma laboral explicada y comentada*. Ediciones Luis Lizama Portal & Cía.
- Merino, A. (2005). El concepto de servicios esenciales y la publicación de las reglas limitativas de ejercicio del derecho de huelga en este sector. En Baylos, A. (coordinador), *Estudios sobre la huelga*. Bomarzo.
- Pérez, S. (2021). Límites a la sustitución interna de trabajadores en caso de huelga. En García, J. y Escribano, J. (directores), *Huelga y conflicto colectivo de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*. KRK Ediciones.
- Raso, J. y Castello, A. (2021). *Derecho del Trabajo - Derecho colectivo del trabajo*, tomo IV. FUC.
- Rodríguez, R. (2016). La sustitución de trabajadores en huelga. En *XXVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. FCU.
- Sanguineti, W. (2006). *Los empresarios y el conflicto laboral: del cierre a la defensa de la producción*. Tirant lo Blanch.
- (2016). El derecho de huelga en la encrucijada del cambio tecnológico y productivo. *Trabajo y derecho*, 14: 10-15.
- (2017). La tutela sustancial del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas. *Derecho Laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 265: 3-32.
- (2020). La garantía extracontractual del derecho de huelga: una reconstrucción sistémica. *Revista de derecho social*, 90: 15-46.
- Sierra, A. (2010). Nueva justicia laboral y reemplazo en la huelga. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, 17(1): 101-113. <http://doi.org/10.4067/S0718-97532010000100004>

- Toledo, C. (2016). Análisis crítico de la sanción de las prácticas antisindicales en la Ley 20.940. En Arellano, P., et. al (editores), *Reforma al derecho colectivo del trabajo - Examen crítico de la ley 20.940*. Thomson Reuters.
- Ugarte, J. L. (2016). *Huelga y Derecho*. Thomson Reuters.
- Valle, F. (2019). *La sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento jurídico laboral del esquirolaje*. Atelier.

## 8. Normas citadas

- Código del Trabajo, actualizado a marzo de 2023.
- Code du Travail, actualizado a marzo de 2023.
- Código do Trabalho, actualizado a enero de 2023.
- Código Sustantivo del Trabajo, actualizado a marzo de 2023.
- Constitución Política de la República de Costa Rica, actualizada a diciembre de 2019.
- Constitución Política, actualizado al 3 de febrero de 2023.
- Ley 20.940 (08/09/2016), que moderniza el sistema de relaciones laborales.
- Ley 18.099 (07/02/2007), sobre protección de los trabajadores ante los procesos de descentralización empresarial (Uruguay).
- Ley 14/1994 (2/06/1994), que regula las empresas de trabajo temporal (España).
- Real Decreto Ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo.

## 9. Jurisprudencia citada

- Tribunal Constitucional (España). Sentencia 11/1981, de 8 de abril de 1981.
- Tribunal Constitucional (España). Sentencia 123/1992, de 28 de septiembre de 1992.
- Dirección del Trabajo, Ordinario 3403/59 (28/07/2006).
- Tribunal Constitucional (España). Sentencia 75/2010, de 19 de octubre de 2010.
- Tribunal de lo Contencioso Administrativo (Uruguay). Sentencia núm. 216, del 16 de abril de 2013.
- Dirección del Trabajo, Ordinario 441/7 (05/01/2017).
- Dirección del Trabajo, Ordinario 999/27 (02/03/2017).
- Inspección Comunal del Trabajo de Lautaro con Lautaro* (19/03/2018): Juzgado de Letras de Lautaro (denuncia por práctica desleal). Disponible en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 2/6/2022.
- Inspección del Trabajo Santiago Sur con Traverso S.A.* (30/11/2018): Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 2/6/2022.
- Inspección del Trabajo Santiago sur con Traverso S.A.* (13/02/2019): Corte de Apelaciones de San Miguel (recurso de nulidad). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 2/6/2022.
- Inspección Provincial del Trabajo de Melipilla con Massoud* (05/04/2019): Juzgado de Letras de Melipilla (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 3/6/2022.
- Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes con Codelco Chile, División Andina* (15/04/2019): 1° Juzgado de Letras de Los Andes (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 3/6/2022.

- Inspección Comunal del Trabajo de Temuco con S. Central Limitada* (22/04/2019): Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 3/6/2022.
- Dirección del Trabajo con Servicios Integrados de Salud* (20/06/2019): 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 3/6/2022.
- Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes con Codelco Chile, División Andina* (28/06/2019): Corte de Apelaciones de Valparaíso (recurso de nulidad). Disponible en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 4/6/2022.
- Inspección Provincial del Trabajo de Melipilla con Massoud* (25/07/2019): Corte de Apelaciones de San Miguel (recurso de nulidad). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 4/6/2022.
- Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar con Comunidad Edificio Bicentenario I* (30/07/2019): Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 5/6/2022.
- Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente con Servicios Integrados de Salud* (3/10/2019): 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) Fecha de consulta: 5/6/2022.
- Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte y otros con Servicios Médicos Dávila S.A.* (7/11/2019): 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 5/6/2022.
- Inspección Provincial del Trabajo de Arica con INACAP* (25/11/2019): Juzgado de Letras del Trabajo de Arica (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 5/6/2022.
- Dirección Regional del Trabajo con Paris Limitada* (4/03/2020): 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 6/6/2022.
- Sindicato N° 2 de Trabajadores Empresa con Servicios Integrados de Salud Limitada* (6/04/2020): 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 6/6/2022.
- Servicios Integrados de Salud* (11/06/2020): Tribunal Constitucional (requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 345 inciso 2° del Código del Trabajo). Disponible en: Tribunal Constitucional - Buscador Avanzado. Fecha de consulta: 6/6/2022.
- Sindicato de Empresa Bio Bio Comunicaciones S.A. con Bio Bio Comunicaciones S.A.* (14/07/2021): 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (denuncia por práctica desleal). Disponible en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 6/6/2022.
- Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco con Comercial K Limitada* (22/07/2021): Juzgado de Letras de Colina (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 7/6/2022.
- Inspección Provincial del Trabajo de Arica con Agroindustrial Arica S.A.* (2/08/2021): Juzgado de Letras del Trabajo de Arica (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl) Fecha de consulta: 7/6/ 2022.
- Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Tottus S.A.* (28/10/2021): Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 7/6/2022.
- Inspección Provincial del Trabajo de Santiago con Comunidad Edificio Torre Alameda* (17/12/2021): 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 8/6/2022.

*Sindicato de empresa Bio Bio Comunicaciones S.A. con Bio Bio Comunicaciones S.A. (27/04/2022): Corte de Apelaciones de Santiago (recurso de nulidad). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 8/6/2022.*

*Inspección Comunal del Trabajo de Lautaro con Consorcio Maderero S.A. (9/09/2022): Juzgado de Letras de Lautaro (denuncia por práctica desleal). Disponible en [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl). Fecha de consulta: 8/6/2022.*