Universidad de Valparaíso

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

ESCUELA DE DERECHO

TESINA CARRERA DE DERECHO

EL REEMPLAZO DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA: TAL FACULTAD DEL EMPLEADOR ¿AFECTA LA EFICACIA DE ESTE DERECHO?

AUTOR: Sebastián Divin Granada

PROFESOR GUÍA: Camilo Mori Cruz

NOVIEMBRE 2011

TABLA DE CONTENIDOS

Página

Resumen……. 4

Introducción……... 5

CAPÍTULO I

REGULACIÓN ACTUAL DE LA HUELGA Y E HISTORIA DEL REEMPLAZO EN CHILE

1. Planteamiento…… 7
2. La regulación actual de la huelga en Chile…… 7

   2.1 Constitución Política de la República……. 8

   2.2 Reglamentación de la huelga en el Código del Trabajo: restricción de su alcance y finalidad, y la denominada "procedimentalización"…… 9

3. Breve historia del reemplazo en Chile…….. 12

   3.1 Período anterior a 1.932…….. 12

   3.2 Período 1.932 – 1.973…….. 13

   3.3 Período 1.979 – 1.990…….. 14

   3.4 Reformas posteriores al retorno de la Democracia…….. 15

CAPÍTULO II

EL REEMPLAZO DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA: UN TEMA POLÉMICO

1. El reemplazo de los trabajadores en huelga: definición y requisitos de procedencia…….. 16

2. Posturas existentes en torno a su procedencia……. 19

2.1 La postura de los artífices del "Plan Laboral", economistas y profesionales vinculados a esa área……. 20

2.2 El planteamiento de los estudiosos del Derecho del Trabajo…… 23

3. El reemplazo de los trabajadores en huelga y el problema del contenido de la prohibición…… 27

3.1 La prohibición del reemplazo sólo opera respecto de la sustitución externa…… 28

3.2 La prohibición del reemplazo incluye tanto la sustitución externa interna……. 31

3.3 ¿Qué ha señalado la Dirección del Trabajo?..... 32

3.4 Jurisprudencia de la Corte Suprema…….. 35

4. Reemplazo de los trabajadores en huelga en el Derecho Comparado……. 37

4.1 El contexto latinoamericano…….. 38

4.2 El caso español……. 41

Conclusiones…….. 44

Bibliografía……. 47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad abordar la problemática que genera la figura del reemplazo de los trabajadores durante la huelga. Comprende una breve referencia al tratamiento de la huelga en nuestro ordenamiento y una reseña histórica del reemplazo. Trata, asimismo, la discusión suscitada en torno su procedencia y las razones que exponen, por un lado, sus partidarios, para mantenerlo vigente y por otro lado, sus detractores que postulan su eliminación. Abarca, además, la controversia propiciada a raíz de la modificación legal que lo hace procedente, pero cumpliendo ciertos requisitos y en virtud de la cual se discute si se considera como reemplazo solamente a los trabajadores externos o bien, tanto a los trabajadores externos e internos que realicen las labores de los huelguistas. Termina, finalmente, respondiendo a la interrogante planteada llegando a la conclusión de que el reemplazo sí afecta la eficacia del derecho de huelga.

PALABRAS CLAVE

HUELGA – REEMPLAZO EN LA HUELGA – SUSTITUCIÓN EXTERNA – SUSTITUCIÓN INTERNA – ESQUIROLAJE

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda la figura del reemplazo de los trabajadores que se encuentran ejerciendo el derecho de huelga. Dicha figura, existente en nuestra legislación a partir del "Plan Laboral" y todavía vigente con algunas modificaciones, constituye uno de los aspectos más conflictivos de la legislación laboral colectiva chilena.

El estudio de esta temática presenta la complejidad de que puede llevarse a cabo desde diferentes puntos de vista, a saber: jurídico, económico, político, sociológico, etc. Centraré mi análisis, principalmente, en el aspecto jurídico, pero tomando en cuenta los factores que, necesariamente, influyen en la elaboración de la legislación.

Desde el punto de vista jurídico, esta facultad que se le reconoce al empleador ha sido muy criticada por gran parte de la doctrina, principalmente, porque a través de ella, se le resta eficacia al más importante mecanismo de presión con que cuentan los trabajadores para exigir sus demandas: la huelga. Ahora bien, no debe perderse de vista que nuestra normativa en materia de negociación colectiva, fue diseñada con el objetivo de estar en concordancia con el nuevo modelo de corte neoliberal impuesto por el gobierno militar y, en ese sentido, la figura del reemplazo cuadra a la perfección con varios de los principios propuestos en esa época, tales como: el derecho de propiedad, la libertad de empresa y la búsqueda por eliminar restricciones o barreras generadoras de dificultades para la libre iniciativa privada en materia económica. Sin embargo, a pesar de que hace ya varios años el escenario político en nuestro país ha cambiado y considerando las innumerables críticas aportadas por la doctrina, esta regulación se mantiene en nuestro ordenamiento. Ha sufrido algunas modificaciones, que serán examinadas en las páginas venideras, pero que no son sustanciales.

Por otro lado, los ideólogos del "Plan Laboral" y particularmente profesionales vinculados al área de la economía, continúan planteando la conveniencia de que persista el reemplazo en nuestra normativa. De esta manera, pretendo contrastar los argumentos señalados por estos autores con los otorgados por estudiosos del derecho del trabajo.

Otro aspecto que resulta relevante y que merece ser tratado, tiene lugar a partir de la dictación de la ley 19.069, donde se genera un problema que ha propiciado una interesante discusión por parte de la doctrina. El mencionado texto legal modificó la normativa anterior permitiendo su procedencia en la medida que el empleador cumpla con las exigencias impuestas en la misma ley. El problema que ha causado gran controversia se suscita a partir de la forma como está redactado el precepto, en torno a si comprende toda sustitución de trabajadores, o sea, personal externo e interno de la Empresa, o sólo estaría referido al personal externo. De esta forma, para algunos, la norma se refiere únicamente a los trabajadores externos, mientras que para otros, incluiría además a los operarios de la misma empresa al encomendarle las labores de los huelguistas.

Por último, finalizaré mi trabajo otorgando una respuesta a la interrogante planteada en relación con el derecho de huelga.