

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Escuela de Derecho



LA PROBLEMÁTICA DEL REEMPLAZO
DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA



Memoria de Prueba para optar al grado de
Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

CARLA A. GONZÁLEZ RETAMAL

2008

INTRODUCCIÓN.

El Derecho Colectivo del Trabajo desde sus inicios, ha sido una de las más importantes aristas dentro del Derecho Laboral, ya que desde el principio de su existir, los trabajadores han debido agruparse para conseguir mejoras en sus condiciones de trabajo.

Es de esta manera, que el Derecho Colectivo del Trabajo ha alcanzado la mayor importancia, dado que los trabajadores ven en él una eficaz herramienta de lucha por obtener las mejores condiciones de trabajo, abarcando dentro de ellas no sólo mejores salarios, sino otras materias que tienen que ver con el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.

La Constitución Política de la República de 1980, garantiza como derecho fundamental la negociación colectiva, esto significa un gran apoyo para los trabajadores, ya que cuentan con el respaldo que sólo puede darlo el más alto grado de legislación vigente en nuestro país, y por tanto inviolable.

Según el artículo 303 del Código del Trabajo, el objeto de la negociación colectiva radica en el establecimiento de condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

En lo que respecta a este trabajo, él se dedica a analizar los distintos estadios del derecho colectivo, en lo que dice relación con la huelga y con el eventual reemplazo que se realiza de los trabajadores que participan de ella.

Existen distintos tipos de negociación colectiva, pero en lo que nos importa la principal herramienta dentro de ella es la huelga, que de manera sencilla podemos conceptualizar como la cesación colectiva del trabajo por parte de los trabajadores.

La huelga ha sido históricamente la herramienta de presión que tienen los trabajadores para forzar al empleador a aceptar las condiciones de trabajo que, según los trabajadores son las más óptimas. Sin embargo ella ha sido, también históricamente, resistida por los empleadores que ven en la huelga un detrimento en la productividad de su empresa; por esta razón surge la posibilidad de reemplazar a los trabajadores que inicien una huelga.

La posibilidad de realizar este reemplazo hace que la huelga, de alguna manera, pierda la coacción de la que se encuentra revestida y por lo tanto los trabajadores se oponen a la existencia de esta institución dentro de la huelga.

Es en esta disputa en la que se concentra el presente trabajo, partiendo por la libertad sindical, para luego hacer una revisión de las distintas etapas dentro de la legislación chilena,

sin dejar de lado la opinión de los organismos internacionales que protegen los derechos de los trabajadores.

A pesar de la importancia que parece tener el tema dentro de la negociación colectiva y de la huelga no existen, por estos días, iniciativas legislativas que puedan corregir el problema. Ni siquiera ello es propiciado por la Central Única de Trabajadores de Chile que debiese ser el principal actor en este problema, ya que son los trabajadores los perjudicados por esta medida.

Existen diversos argumentos tanto a favor para mantener esta medida, como en contra para hacer que desaparezca de nuestra legislación. Encontrar el punto medio de solución parece ser, en definitiva, la tarea más difícil.

