Establece sanciones al reemplazo de trabajadores en huelga
Boletín N° 5908-13

1. Fundamentos.- La *negociación colectiva constituye a su vez uno de los pilares fundamentales de una cultura de diálogo social,* promoviendo la participación democrática y el logro de acuerdos entre los interlocutores socio - laborales. Las estructuras de diálogo social así como los procesos exitosos en otras experiencias comparadas demuestran, además, su enorme funcionalidad para concordar - en los planos nacionales y locales -políticas económicas y sociales en base a estrategias de desarrollo que promuevan simultáneamente el crecimiento, la justicia y la paz social.

Las actuales normas vigentes, de clara inspiración neoliberal, no dan cuenta del objetivo de reconocer tanto la diversidad de intereses como la legitimidad del conflicto, ni de encauzar este último en forma positiva mediante reglas del juego que gocen de legitimidad social; no expresan una valoración de las contrapartes sociales, en especial del actor sindical; no conciben a la negociación colectiva como un instrumento relevante para una distribución factorial más justa de los ingresos del trabajo ni para el mejoramiento de la calidad de los empleos y la productividad de las empresas; menos se configuran como pilares en la gestación de una cultura y de una institucionalidad de diálogo social.

Una expresión de lo anterior es la actual situación en que el empleador -en caso de huelga-, "goza de importantes medios para la contratación de esquiroles o rompehuelgas"[1], sea desde el primer o del décimo quinto día de hecha efectiva la paralización. En efecto, el empleador sigue administrando la empresa durante la huelga, pero por regla general no podrá contratar trabajadores que estime necesarios para el desempeño de las funciones[2] de los trabajadores involucrados en la huelga, sino en las condiciones que señala el art. 381. En la práctica, atendida que la prohibición no trae aparejada una sanción, o en otros casos, las exiguas cifras que se deben bonificar hacen impracticable los límites dispuestos en la ley, desnaturalizando, el mecanismo de *última ratio* de los trabajadores que es la huelga.

2. Ideas matrices: Es por eso que la presente iniciativa, busca establecer el correlato necesario para la prohibición del reemplazo de trabajadores, estableciendo como sanción que se presumirá de derecho la aceptación del proyecto de contrato o convenio colectivo presentado por los trabajadores, en los casos de infracción, al precepto es decir, cuando no se cumplan los requisitos que por vía de excepción autorizan el reemplazo.

Es sobre la base de estos fundamentos y antecedentes que venimos en proponer el siguiente:

Proyecto de ley

Art. Único: Para agregar el siguiente inciso final del art. 381 del Código del Trabajo:

> "El reemplazo de los trabajadores, con infracción a los dispuesto en el presente articulo, hará presumir de derecho la aceptación del proyecto de contrato o convenio colectivo de los trabajadores, según sea el caso, entendiéndose aprobado para todos los efectos legales".

---

[1] HERNÁNDEZ, Alfonso, *"Nuestros derechos laborales ",* p. 133, Universidad de Valparaíso, Editorial, 2000.

[2] THAYER, William, *"Texto y Comentario al Código del Trabajo",* p. 358, Editorial Jurídica de Chile, 2002.