

COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: EL REEMPLAZO EN HUELGA EN EL DERECHO CHILENO

El reemplazo en huelga es una institución que ha sufrido grandes modificaciones en el ordenamiento jurídico laboral chileno producto de la Ley N°20.940 que se promulgó y publicó en el segundo gobierno de Michelle Bachelet. En ese sentido, es posible observar dos períodos: (i) el reemplazo en huelga antes de la Ley N°20.940 y (ii) el reemplazo en huelga después de la Ley N°20.940.

— El reemplazo en huelga antes de la Ley N°20.940

Inicialmente, antes de la reforma laboral del año 2016, el reemplazo en huelga se encontraba tratado en el extinto artículo 381 del Código del Trabajo, el cual permitía el reemplazo en huelga, siempre y cuando, se hubiere hecho por parte de la empresa una última oferta que hubiera contemplado al menos: (i) idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas; (ii) una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los 12 últimos meses; y (iii) un bono de reemplazo, que ascendía a la cifra equivalente a 4 unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante¹.

En otras palabras, la regulación existente tenía un enfoque marcadamente economicista² al permitir el reemplazo de trabajadores huelguistas cumpliendo los requisitos contenidos en el artículo anterior pagando, además, la suma de 4 Unidades de Fomento por cada trabajador reemplazado.

De dicha regulación cabe destacar el marcado efecto “contra mercado” que tenía la institución del reemplazo en huelga en el derecho chileno. Ello, porque la única forma que tenía la compañía para reemplazar al trabajador huelguista era contratar a una persona fuera de la compañía, el cual solamente iba a aceptar el trabajo en la medida que la oferta de trabajo fuere, a lo menos, acorde al salario de mercado. De este modo, la institución del reemplazo en huelga solamente iba a prosperar, siempre y cuando, los sueldos que ofrecía la empresa en un determinado rubro productivo fueran acorde al precio de mercado (salario).

Cabe señalar, además, que sobre este período existió una álgida discusión jurisprudencial sobre si la empresa,

¹El artículo 381 del Código del Trabajo sostiene lo siguiente:

“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

- a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;
- b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;
- c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado”.

sin haber cumplido los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo, podía reemplazar trabajadores huelguistas mediante trabajadores de su propia dependencia cambiándolos de funciones. En efecto, existió la discusión de si el “reemplazo interno de trabajadores” era una conducta sancionada por el ordenamiento jurídico. En concreto, es posible observar tres períodos. En primer lugar, la jurisprudencia entendió que la voz “reemplazo” debía ser entendida como “toda sustitución de funciones”³ siendo, consecuentemente, sancionado el reemplazo interno de trabajadores huelguistas. En un segundo momento, sin embargo, la Corte Suprema entendió que la voz “reemplazo” en verdad se refería a la contratación de trabajadores externos siendo, consecuentemente, el cambio de funciones de trabajadores de la dependencia de la empresa un actuar permitido por el empleador⁴. Finalmente, con la integración del ministro Cerda en la cuarta sala de la Corte Suprema, se volvió a la primera interpretación jurisprudencial en base a las mismas consideraciones que tenía la primera posición jurisprudencial.

— El reemplazo de huelga después de la Ley N°20.940

Con posterioridad, mediante la reforma laboral de la expresidenta Bachelet, dicha regulación fue absolutamente modificada por el actual inciso 2° del artículo 345 del Código del Trabajo que prohíbe, derechamente, el reemplazo de trabajadores. En concreto, el inciso referido se limita a sostener que: “[s]e prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga”.

Conforme con lo anterior, esta nueva regulación vedó la posibilidad del reemplazo tanto interno como externo de trabajadores de la compañía. En este escenario, la única posibilidad que tiene el empleador para movilizar trabajadores, en el actual marco laboral, son las denominadas adecuaciones necesarias, consagradas en la actual letra d) del artículo 403 del Código del Trabajo, consistentes en la posibilidad del empleador de modificar los turnos u horario laborales de los trabajadores que no están en huelga de forma unilateral o convencionalmente para efectos de proteger el trabajo de los empleados no huelguistas.

Con todo, vale prevenir la escasa aplicación que ha tenido el mecanismo de las adecuaciones necesarias, toda vez que, a la fecha, ha existido un único pronunciamiento judicial que se refiera sobre el tema⁵.

En resumen, de conformidad a lo expuesto, es posible observar que la regulación chilena pasó desde un modelo donde se permitía al reemplazo con el pago de un bono de 4 unidades de fomento a uno donde se veda la posibilidad de reemplazar trabajadores huelguistas tanto interna como externamente. Este último modelo, además, deja escaso espacio al empleador para reemplazar solamente permitiéndole el mecanismo

² Para un estudio acabado sobre las implicancias económicas de la negociación colectiva y de la huelga, véase, Hutt, William. La Contratación Colectiva. Unión Editorial. Madrid. 2010.

³ Así, por ejemplo, la Corte Suprema en causa rol N°5.673-2006 concluyó lo siguiente:

“[P]or consiguiente, la interpretación de la disposición contenida en el artículo 381 del Código del ramo, no puede orientarse hacia una huelga inoperante en la práctica, pues los trabajadores que la acordaron han debido cumplir con todos los requisitos pertinentes. Por lo demás, se yergue como expresión rectora en dicha norma la voz “reemplazo”, palabra que, en su sentido natural y obvio, significa “sustituir una cosa o persona por otra, poner en lugar de una cosa o persona, otra que haga sus veces” y, ciertamente, ha sido lo que ocurrió en la situación que se plantea en estos autos, ya que el empleador asignó a otros de sus trabajadores a cumplir con las funciones que desarrollaban los dependientes que optaron por la huelga, es decir, produjo una sustitución”.

⁴ Corte Suprema. Causa rol N°6478-2009, de 2 de diciembre de 2009.



de adecuaciones necesarias que tiene como fin proteger el trabajo de los empleados no huelguistas.

⁵ Para mayor detalle, véase, causa RIT T-11-2018 del 1er Juzgado de Letras del Andes.

