

LA HUELGA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL Y SUS POSIBLES CONFLICTOS CON OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS CIUDADANOS.

INFORME GENERAL III.

Dr. BERND WASS (Professor, Goethe University. Frankfurt, Germany.

A. Introducción.

Ninguna ley nacional sobre huelgas es semejante a otras. Notablemente la ley sobre la acción de huelga es parte de un cuadro mucho más amplio. Como las huelgas mayoritariamente están relacionadas a una negociación colectiva, perspectivas distintas pueden existir en los sistemas nacionales, en este sentido lo que influirá inevitablemente la valoración de las huelgas. Sí el piso de la negociación está considerado en un área en la cual el gobierno no interfiere, la decisión de usar la acción de huelga puede esencialmente ser dejada a la decisión autónoma de los sindicatos. Sí, por otro lado, el Estado intensamente regula la negociación colectiva, entonces parece plausible que las regulaciones de huelga estén sujetas a reglas similares. Una posible unión entre la negociación colectiva y las huelgas puede también tener otras implicancias. Sí el derecho para concluir los acuerdos colectivos es, por ejemplo, limitado solamente a los sindicatos más representativos, entonces el caso podría ser que solamente los miembros de aquellos sindicatos en realidad disfrutarían de los derechos de huelga. Mas en general, los sistemas legales difieren considerablemente con respecto a quien puede representar los intereses de los trabajadores. En muchos países, los sindicatos ejercitan el poder monopólico en representación de los trabajadores. En otros países, el sistema dual está establecido. Los consejos de trabajo, por ejemplo, pueden ser los cuerpos representativos en el nivel de cada establecimiento, mientras los sindicatos pueden representar los intereses de los trabajadores en la empresa y, en particular, en el nivel de sucursales o filiales. Aunque los acuerdos colectivos pueden ser concluidos en todos estos niveles, puede ser bueno que los consejos de trabajo sean prevenidos de practicar una huelga cuando el empleador es reacio a concluir un acuerdo. En vez de llamar a una huelga, el consejo de trabajadores puede tener que recurrir al arbitraje como es el caso, por ejemplo, en Alemania.

Segundo, existen actitudes enteramente diferentes hacia las huelgas. En algunos países, las huelgas son consideradas “un derecho para la defensa personal” el cual no está necesariamente dirigido al empleador; en otros países, la admisibilidad de la huelga puede ser necesariamente congruente con la relación entre empleadores y empleados. En otros países, las huelgas son vistas como actos de empoderamiento propio la cual tiene muy poco que ver con una norma legal que garantiza ciertos poderes o derechos. Finalmente, en algunos países, el derecho a huelga es visto como si estuviera firmemente enraizado con la

dignidad humana, garantizada a cada trabajador individual y no es renunciable por él o ella, y en otros, la perspectiva puede ser más técnica con un considerable poder para disponer del derecho a huelga.

Tercero, como la huelga es un medio de balancear el poder entre el empleador y los trabajadores, las condiciones socio-económicas que influyen en esta relación pueden ser consideradas cuando se determina la regulación de la huelga. Para dar solamente dos ejemplos: Hoy, muchas empresas son altamente dependientes una de la otra. Algunas de ellas pueden aun formar agrupaciones. Un movimiento para reducir inventarios y costos asociados, ha hecho prevalecer la producción “justo a tiempo”, por ejemplo, entre los fabricantes de automóviles. Consecuentemente, una huelga en un proveedor rápidamente afectará a los clientes, un hecho que dará poder adicional a los sindicatos y por lo tanto no pueden ser fácilmente pasados por alto cuando se determinan las reglas de la huelga. Similarmente, sí los empleadores pueden trasladar las fabricas más allá de las fronteras, lo cual es ciertamente posible en tiempos de una economía globalizada, la pregunta es que trabajadores serian capaces de dar el equilibrio de necesidades que deben ser abordadas.

La siguiente visión comparativa trata de arrojar luces en los variados sistemas legales y las soluciones que ellos proveen a los más importantes asuntos relacionados con las huelgas. Debe ser tenido presente, sin embargo, que las descripciones de la situación legal pueden solamente hacer demasiado. Como cada autor de estudios comparados sabe, un abismo considerable existe entre “la ley en los libros” y la realidad. Esto puede, en particular, ser cierto con respecto a las huelgas, porque ejercitar la huelga es parte de una “pelea” la cual plantea cuestiones de poder, materia que no puede ser contestada simplemente refiriéndose a normas legales. En algunos países, la huelga a menudo tiene lugar fuera del ámbito del marco legal. No solamente hay muchas huelgas no oficiales y, a menudo, no todos los huelguistas tienen mucho cuidado acerca de la ley. En consecuencia, para obtener una comprensión clara de que significa una huelga “en terreno”, uno tendría que ampliar la perspectiva y tomar las relaciones industriales como un todo. En este entorno, muchas preguntas tendrían que ser planteadas, por ejemplo, acerca del número y estructura de los “actores” relevantes, acerca de la democracia sindical, la disciplina entre los miembros de los sindicatos, la responsabilidad de rendir públicamente cuenta de las decisiones, y el sentimiento de responsabilidad de los parte de los sindicatos y de los empleadores, la dependencia o independecia de los sindicatos, el alcance de rivalidades entre los sindicatos, etc. Muchas preguntas deben aun ser contestadas y las respuestas pueden a menudo ser cuestionables. La sección siguiente discute la situación legal de la ley de huelga.

B. Visión General Comparativa.

I Definiciones Legales.

En muchas jurisdicciones está lejos de estar claro qué constituye precisamente una “disputa o conflicto laboral” o una “huelga”. El tema a menudo confirma ser altamente controversial entre los académicos. Debe, por ejemplo, ser un requerimiento para la acción de huelga que ésta sea dirigida al empleador? Y lo que es preciso distinguir entre el ejercicio de la huelga, por un lado, y el ejercicio del derecho a negarse a trabajar o actuar, por otra, el cual está basado exclusivamente en el contrato individual de trabajo. La importancia de la discusión de las definiciones “disputa o conflicto laboral” y “huelga” no debería, sin embargo, ser sobre-estimada; cómo definir los términos respectivos es un tema. Un tema distinto es determinar si una “disputa laboral” o “huelga” es lícita. De ningún modo la respuesta a la última pregunta debería ser perjudiciada por la respuesta a la anterior.

Mientras los legisladores en muchos países han definido el término “huelga”, hay muchos otros en los cuales dicho término no ha sido definido y donde tal misión ha sido dejada a las Cortes. En Uruguay, el término “huelga” no está definido en la legislación ni en la jurisprudencia. Aunque algunos pueden considerar que esto es inadecuado, otros afirman que hay un peligro inherente en los intentos para definir el término “huelga” porque tal demarcación puede, finalmente, limitar el derecho de huelga. En consecuencia, algunos llaman a los sindicatos mismos a justificar (en la práctica) el concepto de “huelga”.

1. Existencia de Definiciones Legales.

En Irlanda, la palabra “huelga” está definida en diferentes cuerpos legales, para diferentes propósitos. Aunque las definiciones legales difieren ligeramente, ellas todas comprenden dos elementos fundamentales: primero, una paralización de trabajo y segundo, una acción concertada. Los dos elementos son también definidos en términos de sus fines, basado en el objetivo de inducir a los empleadores a aceptar o rechazar los términos o condiciones del empleo. Definiciones similares existen en muchas otras jurisdicciones.

En algunos países, las definiciones legales del término “huelga” son más elaboradas. Por ejemplo, en la República Checa, la definición del término “huelga”¹ no solo se refiere a una “paralización de trabajo”, pero expresamente menciona la posibilidad de una “paralización parcial de trabajo”. En Turquía², el propósito de una huelga, de acuerdo con las definiciones legales del término, es el objetivo de la huelga, mientras que su propósito final no es mencionado. De acuerdo con la ley turca, una huelga “es cualquier cesación concertada de los empleados de su trabajo con el propósito de detener las actividades de un establecimiento o de la paralización de actividades en gran medida, o cualquier abandono de los empleados de su trabajo”. En Ecuador, las definiciones legales³ se refieren a una

¹ Ley de Negociación Colectiva.

² Artículo 25 de la Ley de Acuerdos Colectivos.

³ Artículo 467 del Código del Trabajo.

“paralización de trabajo por trabajadores colectivamente” sin considerar el propósito de la acción.

En algunos países, la definición legal parece ser más rígida. Por ejemplo, en los Estados Unidos ⁴, los trabajadores disfrutaban el derecho de tomar parte en “actividades concertadas para el propósito de negociación colectiva u otra ayuda mutua o protección” (y también tendrán el derecho de abstenerse de cualquiera o de todas aquellas actividades). En oposición a muchos otros países, las huelgas esencialmente sirven solamente el propósito de ser instrumentos para la negociación colectiva. La legislación colombiana expresamente provee ⁵ que la suspensión del trabajo no solo debe ser temporal, sino que también “pacífica”.

2. Falta de Definiciones Legales.

En muchas otras legislaciones (por ejemplo, Austria, Finlandia, Alemania, Hungría, Israel, España) el legislador ha evitado proveer una definición para el término “huelga”. En estos países, la Corte tiene que dar un paso e idear una definición. En Israel, las Cortes desarrollaron un relativamente amplio concepto. De acuerdo con la Corte Nacional del Trabajo), una huelga es una acción opresiva coordinada, tomada por un grupo de trabajadores dentro del ámbito de una lucha laboral contra un empleador, para inducir al empleador para que acepte sus demandas respecto a sus condiciones de trabajo u otros temas relacionados con el trabajo. De acuerdo con las Cortes, en Finlandia la huelga debe vincularse a las relaciones de trabajo. En Japón, el término “huelga” es generalmente definido como una completa paralización simultánea de trabajo por un grupo de trabajadores. De acuerdo con esta definición, el propósito fundamental de la huelga no tiene presencia. El enfoque en los Países Bajos es específico: el término “huelga” no ha sido definido por la legislación ni por las cortes. En cambio, la Corte Suprema de Holanda se refiere a la Carta Social Europea, la cual, sin embargo, tampoco incluye una definición de acción colectiva o huelga.

II. Los Fundamentos Legales del Derecho de Huelga.

1. Instrumentos Internacionales.

La garantía del derecho de huelga es parte de un gran número de instrumentos internacionales. Solamente algunos de ellos serán mencionados aquí. El artículo 6(4) de la Carta Social Europea (ESC) del Consejo de Europa, adoptada en 1961 y revisada en 1996, garantiza “el derecho de los trabajadores y empleadores a una acción colectiva en casos de conflictos de interés, incluyendo el derecho a huelga sujeto a obligaciones que podría

⁴ National Labor Relations Act.

⁵ Artículo 429 del Código del Trabajo.

originar acuerdos colectivos previos a entrar en conflicto.” La mayoría de los miembros del Consejo Europeo se consideran protegidos por la ESC, pero algunos países formularon reservas respecto del derecho de huelga: en Alemania y los Países Bajos, sus legislaciones excluyen a los funcionarios públicos del derecho de huelga. Austria Polonia y Turquía excluyen el citado artículo 6 (4) de la ESC, mientras que Portugal –de conformidad con su Constitución- formalmente declaró que las obligaciones contraídas en virtud del artículo 6 (4) de ningún modo invalidan la prohibición de los “lock out.”

El Artículo 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, adoptada en 1948, estipula que “los trabajadores tendrán el derecho a la huelga. La Ley regulará las condiciones y el ejercicio de aquel derecho.” El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, firmado en 1993, en su Anexo 1 consagra “Principios Laborales”, incluyendo: “La Protección del derecho de los trabajadores a huelga en orden a defender sus intereses colectivos”.

2. Garantías Constitucionales.

La posición legal de los sindicatos y trabajadores es particularmente fuerte si el derecho a la huelga es reconocido para ambos en la ley el estatuto y si está garantizado en el nivel constitucional. Este es el caso en Polonia, por ejemplo. La Constitución Polaca reconoce el derecho de huelga en su Segundo Capitulo “La Libertad, los Derechos y las Obligaciones de las Personas y Ciudadanos” – “Las Libertades Políticas y Derechos”. Consecuentemente, el derecho de huelga es entendido como un derecho humano básico. Las consecuencias son dos: primero, el derecho de huelga es difícil de restringir, de acuerdo al Artículo 31 (3) de la Constitución, “cualquier limitación sobre el ejercicio de las libertades constitucionales y derechos puede ser impuesta solamente por ley, y solamente cuando es necesario en un estado democrático para la protección de su seguridad o del orden público, o para proteger el entorno natural, la salud o la moral pública, o las libertades y derechos de las otras personas. Tales limitaciones no violarán la esencia de las libertades y los derechos”. Segundo, de acuerdo al así llamado “*in dubio pro libertate*”, cualquier duda que pueda surgir al interpretar las normas sobre la huelga, debe ser interpretada a favor y no en contra del constitucionalmente protegido derecho de huelga. En Colombia, la Corte Constitucional ha subrayado en repetidas ocasiones que solo el legislador puede limitar el derecho a huelga y solo si ciertos requerimientos se cumplen. En particular, al establecer limitaciones en el derecho a huelga en el área de los “servicios públicos esenciales”, el criterio aplicado por el legislador debe ser “objetivo y razonable”. Por consiguiente la Corte sostiene que la expresión “servicios públicos esenciales” se refiere a los servicios cuya suspensión podría afectar derechos fundamentales tales como la vida o la integridad física. Por lo tanto, meramente invocar al “interés público o importancia económica” no es suficiente para justificar restricciones en el derecho de huelga.

a) Las Garantías del Derecho de Huelga.

En la mayoría de los países, el derecho de huelga está fundado en el derecho constitucional. Muchos países expresamente garantizan el derecho a huelga. Un caso puntual es Hungría donde ambos el derecho a negociación colectiva y el derecho a huelga están expresamente mencionados en la nueva Constitución, adoptada en Abril del 2011. Lo mismo ocurre, por ejemplo, en Argentina.

En algunos países, la garantía del derecho constitucional de huelga sólo está implícita. El artículo 28 de la Constitución de Japón, por ejemplo, establece “el derecho de los trabajadores (...) de actuar colectivamente”. Esto es entendido como garantía del derecho de los trabajadores a actividades de conflictos de trabajo, siendo el derecho de huelga la más importante forma de conflicto laboral. En Chile, la Constitución es ambivalente con relación al derecho a la huelga, basado en una puramente interpretación literal de la respectiva clausula. Sí la Constitución contiene explícitamente una prohibición de la huelga en varios sectores, se recurre al “*argumetum e contrario*” para concluir que el derecho de huelga puede ser ejercitado fuera de estos sectores. La ley en Alemania provee un ejemplo para una aun más “circunlocutoria” garantía constitucional del derecho de huelga. Bajo el artículo 9 de la Constitución, “el derecho a formar asociaciones para salvaguardar y mejorar el trabajo y las condiciones económicas será garantizado a cada individuo y cada ocupación o profesión”. Esto es interpretado por las Cortes como el reconocimiento del derecho de formar asociaciones y ser miembros de ellas, y a la vez el derecho de esas asociaciones para ejercer ciertos derechos constitucionales. Aunque el derecho de negociación colectiva no está expresamente mencionado en el Artículo 9, es generalmente entendido como la formación de un elemento esencial de la libertad de asociación. Y aunque el derecho a la acción colectiva no es tampoco mencionada en el Artículo 9, se entiende como incluida en la libertad de asociación, a tal grado como un derecho es necesario para asegurar un derecho efectivo en la negociación colectiva. Una aproximación similar puede ser encontrada en otras legislaciones. Por ejemplo, en Finlandia, el derecho de huelga no está garantizado como tal, pero es considerado parte de la libertad de asociación.

En otros países, las cortes son más cautas. Por ejemplo, en Irlanda, la garantía de libertad de asociación contenida en el artículo 40(6) de la Constitución no puede con certeza ser considerada como protección constitucional para trabajadores en huelga. La situación legal en los Estados Unidos es similar: aunque la Primera Enmienda a la Constitución Norteamericana provee que “el Congreso no hará ley (...) limitando (...) el derecho de la gente que pacíficamente se reúna, y para pedir al Gobierno la reparación de agravios”, esta provisión no ha sido interpretada para garantizar el derecho de los trabajadores del sector privado o público para actuar en forma concertada en paralizaciones laborales. En Austria, donde la libertad de asociación es consagrada por el Artículo 12 de la Constitución, la garantía legal en términos de huelga no va más allá de establecer una obligación de parte del Estado de no interferir en los conflictos industriales.

Algunos países han sido testigos de largas luchas (o peleas) para incorporar el derecho de huelga en la Constitución. La situación en los Países Bajos puede ser ilustrativa. En un juicio habido en 1960, la Corte Suprema confirmó que la huelga, en principio, constituye una omisión contractual por parte del trabajador y que los sindicatos son responsables de acuerdo a la legislación sobre responsabilidad civil. Esta decisión fue duramente criticada y condujo a la formulación de un proyecto gubernamental para codificar el derecho legal de huelga. Varios partidos políticos propusieron la inclusión del derecho de huelga en el catálogo de los derechos fundamentales. Sin embargo, no se alcanzó acuerdos sobre el texto explícito del derecho. Como resultado, las propuestas nunca llegaron a ser ley. En lugar de eso, la Corte Suprema declaró que un derecho a huelga es derivado de la Carta Social Europea.

b) Portadores del Derecho de Huelga.

Hablando teóricamente, las garantías constitucionales son formuladas en diferentes formas: es concebible que una Constitución sólo proteja a la huelga como una institución. Ello implica el no reconocimiento de los derechos individuales de una persona o una asociación. En caso de que un derecho individual fuera en realidad garantizado, tal derecho podría ser diseñado en forma bastante diferente. Primero, el derecho a huelga podría ser un derecho exclusivo de cada persona individual, El empoderamiento de una asociación, un sindicato, por ejemplo, tendría entonces que ser derivado de tal garantía individual. Segundo, la garantía constitucional del derecho a huelga podría asumir la forma de un “doble derecho fundamental”. Esto significaría que cada sindicato tendría un derecho individual para llamar a huelga, adicionalmente al derecho de todo trabajador de rehusar el trabajo. Como una huelga indudablemente comprende elementos individuales y elementos colectivos, es tentador, en cualquier evento, poner atención a la protección legal de los trabajadores individuales y a la protección de los sindicatos, al estar inter-relacionados entre ellos. Tal relación puede implicar que los derechos individuales de los trabajadores están basados en la protección de los sindicatos o puede implicar que los derechos individuales de los trabajadores están, de una u otra forma, condicionados a la acción del grupo.

En Alemania hay un debate en curso entre los estudiosos del derecho acerca de quién es exactamente el garante del derecho a huelga. Como el artículo 9 de la Constitución representa un derecho individual básico, casi no cabe duda de que una mera garantía institucional está fuera de discusión. Que el derecho de huelga de un sindicato deriva del derecho individual de los trabajadores a huelga o, que por el contrario, el derecho de huelga de los trabajadores es un asunto que aún se discute. La mayoría de los académicos considera que el Artículo 9 provee “un doble derecho fundamental”. Esta es una visión compartida por muchos académicos en Argentina, por ejemplo, donde extensos estudios teóricos han sido dedicados a determinar quien es exactamente el portador del derecho de huelga. Esa interrelación de ambos elementos también existe en Chile, en donde una huelga se inicia porque los trabajadores individuales eligieron entre aceptar la oferta final de su

empleador o rechazarla y comenzar una huelga. Al mismo tiempo, también es reconocido, sin embargo, que el derecho de huelga solamente puede ser ejercido colectivamente y que para ser legal, la huelga debe ser aprobada por, a lo menos, la mitad de los trabajadores involucrados.

Aunque con limitaciones, el lenguaje utilizado en los textos legales en algunos países puede proporcionar una indicación en cuanto a cómo el legislador ha conceptualizado el derecho a huelga. En México, el artículo 123 de la Constitución establece que la ley reconoce “un derecho para trabajadores y empleadores a la huelga y al lock out”. En Turquía, el artículo 54 de la Constitución establece que “los trabajadores tienen el derecho a huelga en el evento de una disputa laboral”. Esto implica que el derecho de huelga es investido en cada trabajador individual. Sin embargo, en una ley común, fundamentándose en la Constitución⁶, se define a la huelga como una concertada cesación de trabajo por los trabajadores, “en acuerdo con una decisión tomada para ese efecto por una organización”. En Lituania, la focalización está en el trabajador individual cuando en la Constitución se provee el derecho de huelga para proteger sus intereses económicos y sociales. En Eslovenia, el Artículo 77 de la Constitución expresamente establece que “los trabajadores tienen el derecho de huelga”. Esta provisión es interpretada como el establecimiento de la propiedad de los trabajadores al derecho de huelga, aunque este derecho puede solamente ser ejercido colectivamente.

En Argentina, la sección 14bis de la Constitución establece que “se garantiza a los sindicatos el derecho de negociación colectiva; de recurrir a conciliación y arbitraje; el derecho de huelga”. Así, una interpretación literal implica que el derecho de huelga es esencialmente un derecho colectivo. De acuerdo al artículo 59 (2) de la Constitución de la República de Polonia, “los sindicatos tendrán el derecho a organizar huelgas de trabajadores u otras formas de protesta sujeta a limitaciones especificadas por el estatuto”. En Uruguay, aunque el artículo 57 de la Constitución especifica que una huelga es un derecho de los sindicatos, es considerada un derecho individual ejercido colectivamente. Finalmente en Suecia, el derecho de actuar colectivamente está garantizado en el Capítulo 2 Sección 14 de la Constitución. Allí, el derecho esta conferido a los sindicatos, asociaciones de empleadores y empleadores. En Ecuador, el artículo 14 de la Constitución estipula que los trabajadores y sus representantes tienen el derecho de huelga. Sin embargo, sin tomar en cuenta los aspectos teóricos de la propiedad de los derechos de huelga, puede haber un vacío entre el concepto legal y la práctica. Por ejemplo, en Rusia, de acuerdo con la ley, la decisión de llevar a cabo una huelga debe ser tomada por lo mismos trabajadores. El papel de los sindicatos en este sentido está limitado solamente a anunciar la huelga. Sin embargo, las huelgas son usualmente organizadas por los sindicatos.

⁶ Artículo 6 de la Ley de Acuerdos Colectivos, Huelgas y Paros Patronales.

c) Contenido del Derecho a Huelga.

Las garantías legales de la huelga pueden tomar dos formas: una es la garantía positiva del derecho de huelga. La otra es la garantía de la (mera) libertad de huelga. En Austria es ampliamente reconocido que la garantía constitucional de libertad de asociación tal como se establece en el artículo 12 de la Constitución contiene una garantía de la libertad de huelga, pero no garantiza el derecho de huelga. Un enfoque similar es adoptado en Japón. Por lo general en la ley común no se prevé el derecho de huelga. En cambio hay la libertad de huelga, en virtud de la cual los huelguistas no serán responsables en virtud del derecho común de responsabilidad extracontractual. En Australia, el sistema legal dispone de un empoderamiento de los trabajadores en huelga, el cual está basado en excepciones e inmunidades. La libertad de huelga también existe en Irlanda, la cual es garantizada por inmunidades legales que protegen a los trabajadores y a los sindicatos de ciertas responsabilidades penales y civiles asociadas a las huelgas.

En Alemania existe un derecho de huelga sólo indirectamente garantizado por la Constitución, aunque sólo “indirectamente” (por medio de proveer la libertad de asociación). La provisión del derecho de huelga resulta de reconocer que no hay incumplimiento de contrato de parte del trabajador que participa de una huelga legal. El huelguista, en otras palabras, disfruta de un derecho temporal de suspender su contrato de trabajo. Un derecho de huelga también existe en Israel, donde tal derecho es principalmente entendido como un derecho fundamental y es esencialmente derivado de la protección de la dignidad humana.

En algunos países, la garantía de la libertad de huelga fue un punto de partida para la protección legal de los trabajadores en huelga, y solamente más tarde se desarrolló como una garantía del derecho de huelga. En Alemania, por ejemplo, fue solamente en 1955 que la Corte Laboral Federal “inventó” un derecho para los trabajadores a suspender sus contratos de trabajo durante una huelga legal y así transformaron la libertad de huelga en un derecho de huelga. En Argentina también tuvo lugar una destacada evolución del derecho de huelga. Primero, la huelga constituía un crimen, enseguida un agravio, más tarde un derecho individual y finalmente, llegó a ser derecho colectivo.

d) Limitaciones del Derecho a Huelga.

Un derecho de huelga positivo no significa que es garantizado sin restricciones. Las libertades y los derechos de otras personas deben ser respetados. Adicionalmente también pueden existir limitaciones inherentes. Este es el caso en Alemania, por ejemplo. El derecho a huelga es reconocido porque tal derecho es requerido para la negociación colectiva que tiene lugar. La negociación sin el derecho a huelga no sería más que “rogativa colectiva”, para ponerlo en palabras de la Corte Laboral Federal. Que el derecho a huelga está basado en el derecho de negociar colectivamente tiene una consecuencia

importante, a saber, que el derecho de huelga está garantizado en tanto está relacionado con esa finalidad. La necesidad de asegurar la negociación colectiva justifica y limita el derecho de huelga. En Alemania una huelga es legal solamente si sus objetivos fundamentales son alcanzar un acuerdo en la negociación colectiva. Esto implica que la demanda regulada debe ser viable y caer dentro de la competencia de copartícipes sociales (en tanto afecta al trabajo y a las condiciones económicas). Similarmente, en la República Checa una huelga sólo puede tener lugar en una disputa para negociar un acuerdo colectivo. En Chile, también, el derecho a huelga está estrictamente relacionado con la negociación colectiva. Este derecho puede solamente ser ejercido si las negociaciones entre las partes fallan. Fuera del marco de una negociación colectiva, la huelga es vista como una violación a la ley laboral, y posiblemente aun como un crimen, En la práctica, sin embargo, un considerable número de huelgas tienen lugar fuera de estos límites. Aunque los respaldos constitucionales difieren totalmente de los de Alemania, la ley en Estados Unidos también requiere que una huelga esté relacionada con la negociación colectiva. Los trabajadores pueden solamente ir a la huelga sobre los así llamados “materias obligadas de la negociación”, esto es: “salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo”. Aunque es verdad que las partes pueden legalmente negociar sobre otras materias, llamadas “permisivas” de negociación, no están legalmente obligados a hacerlo. Adicionalmente, ninguna parte puede insistir sobre ello ni se puede iniciar una huelga. Un sindicato no puede demandar el inicio de una negociación -ni iniciar una huelga- respecto de temas ilegales.

En Eslovenia no existe una relación de la huelga con la negociación colectiva. Es suficiente que la huelga sirva a los intereses económicos o sociales de los trabajadores. Consecuentemente, el derecho a huelga no está limitado a la conclusión de un acuerdo colectivo, ni se requiere que tenga como propósito inducir al empleador a concurrir a un acuerdo colectivo.

3. Provisiones en Leyes.

En algunos países existe una comprehensiva legislación sobre el derecho de huelga. En Eslovenia, la Ley respectiva ⁷ contiene un número de provisiones relativamente detalladas. En Chile, la ley también trata en profundidad muchos de los temas propios de la huelga, por lo que incluso existen reclamos basados en que el derecho de huelga está sobregulado, resultando en una situación donde el ejercicio al derecho de huelga puede ser impedido más bien que facilitado. En Hungría, por otra parte, la Ley sobre huelgas es breve (solamente consiste en 7 normas) a la vez que ambigua, pareciendo, como algunos comentaristas reclaman, más bien “atrasada”. En otros países no hay leyes explícitas sobre la huelga. En Japón, por ejemplo, todos los temas relacionados la huelga están esencialmente regulados

⁷ Ley de Huelgas, 1993.

en la Ley de Sindicatos. Ésta determina que los sindicatos que participan en lo se denomina “conflictos propios”, están exentos de responsabilidad penal y civil. Además, se provee la prohibición de tratos desventajosos tales como represalias o acciones disciplinarias.

En algunos países no existen leyes específicas sobre la huelga ni normas comprensivas incluidas en otras leyes. En los Países Bajos, por ejemplo, en la legislación sólo existe un débil e indirecto reconocimiento de la huelga. En Alemania, prácticamente la única provisión en la que explícitamente se menciona a la huelga, es parte del Código Social y trata de las consecuencias de la huelga respecto de trabajadores que reclaman por beneficios de desempleo. En esencia, las leyes son silentes en el tema de las huelgas, lo cual es generalmente atribuible al hecho de que la ley de huelgas y de paros forzosos es considerada una “papa caliente”, por lo que el legislador prefiere pasarlo por alto. En Italia, el Artículo 40 de la Constitución, el cual consagra el derecho de huelga, requiere que el legislador fundamente aun más ese derecho. Sin embargo, no hay una ley de huelgas que haya sido promulgada a la fecha.

4. Función Legislativa de los Tribunales.

En Israel, ni la Constitución ni la legislación común reconocen explícitamente el derecho de huelga. En su remplazo, el derecho a huelga está basado, primero, en la jurisprudencia de los tribunales, la cual declaró tiempo atrás que el derecho a huelga es “un derecho no escrito en un libro”, sino que en la dignidad y libertad humana, de la cual deriva tal derecho. En Alemania, también la normatividad de la huelga ha sido esencialmente desarrollada por los jueces, y predominantemente deriva de la protección constitucional del derecho de huelga. La tarea de desarrollar las “reglas del juego” ha sido dejada a las cortes. En Colombia, la Corte Constitucional también jugó un rol clave en el desarrollo de las normas sobre la huelga y, en particular, en reconocer el derecho de huelga. En un fallo innovador, la Corte Constitucional no solamente incorporó el derecho de huelga a “los derechos fundamentales como libertad de asociación y sindicalización de los trabajadores, sino que, también, a “principios constitucionales tales como la solidaridad, dignidad, participación y perfección de un orden justo”. Vale la pena señalar que la Corte no solamente califica el derecho a huelga como un derecho constitucional fundamental, sino que, también, reconoce que éste representa uno de los principios esenciales del Derecho en Colombia.

5. Acuerdos Colectivos.

Solamente en unos pocos países los “interlocutores sociales” tienen –en una medida considerable- autónomamente regulado el tema de la acción de huelga. Suecia podría representar tal excepción. En Suecia el derecho constitucional de huelga puede ser restringido por la ley y el acuerdo colectivo. La presunción inicial del legislador desde los años 1930 ha sido que principalmente a los interlocutores sociales corresponde asumir

responsabilidades de asegurar que el derecho a una acción colectiva no sea ejercido abusivamente. La intervención legal en el proceso es solamente vista como un medio de último recurso. Como un resultado de ello, los acuerdos colectivos, en particular las obligaciones de paz contenidas en ellos, juegan un rol clave. Adicionalmente, los llamados Acuerdos Sociales Básicos entre los interlocutores sociales contienen procedimientos y regulaciones substantivas en materia de acción colectiva en ciertos sectores.

En la mayoría de los países, sin embargo, los acuerdos colectivos difícilmente tienen alguna significación en materia de huelgas, especialmente cuando no contienen las obligaciones de paz que pueden ser parte de los acuerdos colectivos. De hecho, respecto de esas obligaciones los acuerdos colectivos pueden desempeñar un rol clave. Muchos acuerdos colectivos proveen para la implementación de medidas de emergencia y/o de mantención durante las huelgas. En algunos países, tales como Eslovenia e Italia⁸, la legislación actual especifica que los “interlocutores sociales deben acordar la provisión de servicios mínimos. Además, la ley eslovena provee que interlocutores sociales puedan acordar el pago de salarios durante el periodo de huelga.

En Alemania, los acuerdos colectivos a menudo regulan ciertas consecuencias de la huelga (parcialmente), compensando a los trabajadores por algunas pérdidas habidas durante la huelga. Tales provisiones son algunas veces problemáticas, porque ellas pueden alterar los límites de las huelgas ilegales.

Si los acuerdos colectivos parecen jugar un rol limitado en la mayoría de los países, parece más bien académica la discusión acerca de la medida en que las reglas constitucionales y legales sobre el derecho a huelga podrían ser disponibles por las partes de la negociación colectiva. Lo mismo sucede respecto de la pregunta acerca de la procedencia y posible extensión de la posibilidad de que una de las partes pueda obtener concesiones de la otra parte en lo que concierne a la regulación de la huelga en los acuerdos colectivos.

6. Autoregulación.

Ciertos aspectos de la huelga son sujeto de regulaciones autónomas, en particular en los estatutos de los sindicatos. Los sindicatos pueden, por ejemplo proveer que se adopten medidas internamente para decidir sobre la huelga. Los poderes y deberes de los piquetes de huelga pueden también ser establecidos en los estatutos de los sindicatos o en directrices específicas. Finalmente, los sindicatos pueden proveer fondos para huelga y determinar los requerimientos para ganar respaldo en caso de huelga. En Eslovenia, los acuerdos colectivos generalmente proveen que el sindicato que convoca a una huelga está obligado a organizar la acción en concordancia con las llamadas reglas de la huelga. La existencia de tales reglas en un sistema legal en el cual el derecho a huelga se considera un derecho

⁸ Ley 146/1990, en el caso de Italia.

constitucional de los trabajadores individuales (a diferencia de los sindicatos) es discutible. Algunos expertos legales opinan que las reglas de huelga no pueden aplicadas a trabajadores que no han participado en su adopción, los que pueden no ser aun miembros de un sindicato. De otra parte, es discutible si el desobedecimiento de tales reglas pueden hacer una diferencia cuando se evalúa la legalidad de la huelga.

En Alemania, las directrices sobre las acciones industriales, adoptadas por la organización sindical central, obligan a los sindicatos a asegurar servicios mínimos en caso de emergencia.

III. El Derecho a Convocar a una Huelga.

Como se ha esbozado anteriormente, en muchos países los trabajadores individuales son vistos como portadores del derecho a huelga, aunque este derecho puede solamente ser ejercido individualmente. Esta visión es tomada, por ejemplo, en Italia, la consecuencia ha sido que incluso una asociación no cohesionada o espontánea de trabajadores puede declarar una huelga. En Uruguay, también el derecho a huelga puede ser invocado y ejercido por un grupo de trabajadores, organizados o no, sindicalizados o no. Como es el caso en Italia, el derecho a huelga es considerado un derecho individual que debe ser ejercido colectivamente. Finalmente, en Hungría, no solo los sindicatos sino cada trabajador individual tiene el derecho de huelga. Consecuentemente, ser miembro de un sindicato no es relevante. Hay una excepción, sin embargo: las huelgas solidarias deben ser organizadas por un sindicato.

En otros países están prohibidas las “huelgas salvajes”, y la calificación de un sindicato no es suficiente para llamar a huelga, como es el caso en Alemania. Los sindicatos están empoderados para llamar a una huelga solamente sí ellos disfrutan de la llamada “capacidad para negociar colectivamente”. Esta capacidad requiere, entre otras cosas, una habilidad para forzar sus objetivos (conocida como poder social). Los sindicatos deben estar en posición de ejercer suficiente presión para inducir a la contraparte a concluir un acuerdo como resultado de la negociación colectiva. Porque el derecho para negociar colectivamente es constitucionalmente aplicable a solamente aquellos grupos que pueden hacer contribuciones sensibles a las esferas no reguladas explícitamente por el Estado, los sindicatos deben estar en posición de ejercer suficiente presión con el fin de que su contraparte emprenda negociaciones para un acuerdo colectivo. De modo que el derecho a huelga está condicionado a la “capacidad de negociar colectivamente”, lo que parece plausible dado el hecho de que la ley alemana garantiza el derecho de huelga solamente en tanto tal derecho es entendido como necesario para asegurar una apropiada negociación colectiva. Como resultado, las huelgas salvajes están prohibidas en Alemania. Sin embargo, los sindicatos pueden legitimar tales huelgas con efecto retroactivo con la asunción de la huelga. Las Cortes generalmente sostendrán que los sindicatos pueden asumir una huelga salvaje por dos razones. Primero, los sindicatos habrían sido puestos en

una posición de meros observadores si la huelga salvaje no pudiere ser legitimada. Segundo, los sindicatos deben ser capaces de determinar el momento en el tiempo en el cual una huelga fue iniciada. Es dentro de este contexto que las Cortes también aceptan los objetivos de los sindicatos destinados a sorprender a los empleadores con huelgas repentinas (con la asunción de una huelga que fue inicialmente iniciada por un grupo de trabajadores). En Japón, la base legal es similar. El derecho a huelga garantizado por la Constitución es entendido como un medio para asegurar la igualdad entre el empleador y los trabajadores en la negociación colectiva y, también como un medio para superar las negociaciones estancadas. Consecuentemente, para calificar como legítima, la huelga debe ser organizada por un así llamado “sindicato constitucional”, lo cual requiere, *inter alia*, independencia del empleador. La existencia de “poder social” no es requerida. También en Turquía una huelga legal solamente puede ser convocada por un sindicato que sea parte de una negociación colectiva. Bajo la ley turca, los sindicatos deben estar “activos” en una industria. Además el sindicato debe representar a un mínimo del 10 por ciento de los trabajadores que laboran en un sector determinado, a la vez a más de la mitad de los trabajadores en el (o los) establecimiento(s) en los cuales se intenta concluir un acuerdo colectivo.⁹

En otros países, la situación legal difiere completamente. En Irlanda, por ejemplo, cuerpos no sindicalizados así como de los trabajadores mismos pueden llamar o lanzar una huelga, aunque algunas de las inmunidades provistas por la ley son solamente aplicables a los miembros y dirigentes de los sindicatos. En Finlandia, también, las huelgas pueden ser organizadas por un grupo de trabajadores o por un sindicato. Sin embargo, los trabajadores que participan en esas huelgas como respuesta a la convocatoria de un sindicato, disfrutan de una mejor protección contra el despido.¹⁰ Aun si la huelga es ilegal, el trabajador es protegido si la huelga es convocada por un sindicato. En Estados Unidos, las interrupciones de trabajo pueden ser iniciadas por los trabajadores, actuando solos o mediante su representante sindical. Una acción concertada de los trabajadores empleados puede ser calificada como legalmente protegida legalmente,¹¹ aun cuando no exista una actual relación de negociación con el empleador. En muchos casos, sin embargo, las interrupciones de trabajo tienen lugar en las instalaciones en las cuales los trabajadores están representados por las partes de las negociaciones colectivas.

En algunos países el derecho de una asociación de trabajadores o de un sindicato para llamar a una huelga depende de los factores de cada caso individual. La determinación del sindicato que goza del derecho de huelga es igualmente dependiente de factores de cada

⁹ Artículo 12(1) de la Ley N° 2822.

¹⁰ Capítulo 7, Sección 2(2) de Ley de Contratos de Trabajo.

¹¹ National Labor Relations Act.

caso individual. La situación legal en Israel es ilustrativa: en un lugar de trabajo sindicalizado con un acuerdo colectivo, el derecho a llamar a huelga pertenece al representante del sindicato que firmó el acuerdo colectivo. En un lugar de trabajo sindicalizado donde no hay un acuerdo colectivo ni un sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores involucrados en una disputa con el empleador, el derecho a llamar a una huelga pertenece al sindicato que podría haber sido representativo si se hubiere acordado un acuerdo colectivo con el empleador. para firmar un acuerdo colectivo. En un lugar de trabajo en el cual no hay un acuerdo colectivo ni hay un sindicato, el derecho a llamar a una huelga es gozado por cualquier grupo de trabajadores elegidos por los que laboran en el lugar de trabajo.

En Chile, un sindicato representando a los trabajadores de una determinada empresa puede llamar a una huelga. Si allí hay más de un sindicato, todos los sindicatos pueden colectivamente llamar a una huelga si ellos están involucrados en un proceso regulado de negociación colectiva. Los sindicatos que representan a los trabajadores de más de una compañía y las federaciones de sindicatos pueden llamar a una huelga si la mayoría de los miembros del sindicato de una determinada empresa, que tienen derecho a negociar colectivamente, están de acuerdo en conferirles el derecho de representarlos. Sin embargo los sindicatos no son privilegiados: ellos solamente representan una posible forma de “negociación de grupo”. Cualquier grupo de trabajadores puede unir fuerzas con el propósito de una negociación colectiva. Por lo tanto, si tal grupo negocia de una manera estructurada y si cumplen las condiciones requeridas por la ley, pueden llamar a una huelga. Se ha señalado que esta forma tiene el peligro de atomización y una disminución global del poder de negociación y que esto hace dificultosa la sindicalización. En Eslovenia, las huelgas pueden ser convocadas por el sindicato de una empresa y, si no existe ese sindicato, por los mismos trabajadores. Adicionalmente, los sindicatos en los niveles de sucursales y aun en las federaciones de sindicatos (en caso de una huelga general en el país) disfrutan del derecho a huelga. En otros países, las federaciones sindicales prohibidas de hacer un llamado a huelga. Tal es el caso, por ejemplo, en Colombia. La Corte Constitucional sostuvo expresamente que la decisión para convocar a huelga debe ser vinculada a los trabajadores en la empresa, porque es solamente en aquel nivel pueden ser estimados los efectos legales y económicos de una huelga y su impacto en los contratos de trabajo.

IV. El Derecho a Participar en una Huelga.

En Italia, el derecho a huelga es entendido como perteneciente al trabajador individual. Por consiguiente, cada trabajador, independientemente de su afiliación sindical, puede participar de una huelga. En Colombia, el derecho a huelga es entendido como perteneciente a los trabajadores que comparten un interés común. Como no se requiere que ellos sean miembros de un sindicato, cada trabajador puede participar en una huelga. En Irlanda, aunque las huelgas iniciadas por los sindicatos conllevan algunos privilegios, cualquier trabajador puede participar en una huelga y, en consecuencia, tiene derecho a

inmunidad legal. En Finlandia, los individuos que pertenecen a otro sindicato o no pertenecen a ningún sindicato disfrutan los mismos derechos de participar en una huelga que los miembros del sindicato que convoca a la huelga, en la medida que entran en el ámbito del “área de combate” especificada en el anuncio dado. Esto también se aplica a los trabajadores para los cuales es poco probable que se beneficien de los resultados de la huelga. Todos los trabajadores tienen derecho a la misma protección. En los Estados Unidos, el grupo principal autorizado para una huelga bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales son los miembros de la correspondiente unidad de negociación.¹² En la mayoría de los casos, todos los miembros de la unidad de negociación abandonan sus trabajos. Ocasionalmente, sin embargo, algunos miembros del sindicato eligen permanecer en sus trabajos. Si ellos vuelven a trabajar como miembros actuales del sindicato en huelga, el sindicato puede imponerles multas, por fallar en el sostenimiento de la huelga. En Chile, los trabajadores pueden participar en una huelga si ellos son parte del proceso formal de negociación colectiva, independientemente de si ellos puedan eventualmente beneficiarse del conflicto o no. En Alemania, también, los miembros no sindicalizados pueden participar en una huelga. Una de las razones es que sin la participación de los “ajenos” muchas huelgas tendrían pequeñas posibilidades de ser exitosas. Otra razón es que aunque los miembros no sindicalizados no están legalmente comprometidos por los acuerdos colectivos bajo la ley alemana y, como una consecuencia, no están sujetos a los efectos de las normativas contenidas en estos acuerdos, ellos obtienen beneficios o ganancias de lo convenido en los acuerdos colectivos, por cuanto en la mayoría de ellos lo convenido se relaciona mayormente con los contenidos del contrato individual de trabajo, lo que transforma incorporar sus cláusulas en esos contratos individuales.

En Turquía, la ley es silente en la participación de ajenos y de miembros de otros sindicatos. En la práctica, los miembros sindicalizados parecen no jugar un rol. Interesantemente, la ley declara expresamente que si un acuerdo colectivo es eventualmente concluido, el acuerdo no se aplicará a los empleados que no estén en huelga, a menos que las cláusulas del acuerdo colectivo establezcan lo contrario.¹³

En otros países, los miembros no sindicalizados y los miembros de otros sindicatos no están facultados para participar en una huelga. Por ejemplo, en Japón tales personas no están facultados para participar en una huelga ni para disfrutar de cualquier protección legal.

V. Huelgas Legales de Acuerdo con su Finalidad.

En algunos países, las huelgas son entendidas en un sentido amplio, casi sin limitaciones inherentes. Este es el caso, en particular, en Uruguay donde hay también una tradición

¹² Sección 7.

¹³ Artículo 38(2) de la Ley N° 2822.

fuerte de una escasa intervención del Estado en los conflictos industriales. Aun las Cortes son renuentes a interferir y, en principio, son solamente competentes en casos individuales y no en disputas colectivas. Debido a tan amplio concepto de la huelga, el objetivo de ellas (social, económica, política) no importa, tampoco, en principio, la forma de la huelga (huelga solidaria, huelga rotatoria) u otra acción. En Austria, donde existe sólo un movimiento sindical, el concepto de “huelga” es también amplio, con pequeñas limitaciones al derecho de huelga. En otros países, las huelgas que tienen ciertos propósitos específicos quedan fuera del ámbito de protección legal.

1. Huelgas con el Fin de Concertar Convenios Colectivos.

En la mayoría de los países, las huelgas pueden ser consideradas legales si su objetivo es inducir a la otra parte a concluir un acuerdo o contrato colectivo. En algunos países como Alemania o Turquía el propósito mismo de garantizar el derecho a huelga es proveer un medio de ejercer presión sobre los empleadores para así inducir la voluntad del empleador al propósito de concluir un acuerdo colectivo. En ambos países, pueden surgir dudas acerca de si una huelga puede llegar a ser ilegal si en un conjunto de demandas, solamente una parte son admisibles.

2. Huelgas Derivadas de las Controversias de Derecho.

En algunos países, por ejemplo, Rusia, no existe distinción entre disputas sobre los derechos y disputas sobre los intereses. Este es el caso también en Ecuador, donde, en principio, todas las acciones de huelga están basadas en “la sabiduría colectiva” independientemente del tema.

Muchos otros países diferencian: cuando las huelgas son usadas en disputas sobre los derechos, la huelga es ilegal. Cuando las huelgas son usadas en disputas sobre intereses, la huelga es legal. Por ejemplo, en Hungría, la ley ¹⁴ prohíbe explícitamente las huelgas si ellas son llamadas en respuesta a medidas tomadas por el empleador o a actos cometidos por el empleador, cuya legalidad está para ser decidida por las cortes. En Turquía, el derecho a huelga está explícitamente relacionado a “las negociaciones para la conclusión de un acuerdo colectivo” bajo la conformidad de la Constitución, las huelgas son admisibles solamente en casos de disputa sobre los intereses. En Australia la única acción industrial legítima es aquella tomada por las partes negociadoras en un nuevo acuerdo de empresa. Las huelgas sobre los derechos serían típicamente ilegales. En Alemania, las huelgas son ilegales porque los procedimientos de la Corte tienen prioridad. En Colombia, aún si los derechos en disputa se relacionan con acuerdos colectivos cuya legalidad está en cuestionamiento, no hay derecho a huelga y la materia debe ser conocida por las cortes

¹⁴ Sección 3(1) de la Ley de Huelgas.

En algunos países, se regulan explícitamente los casos en que una huelga sea usada como un medio de intervención en una disputa individual sobre los derechos. Por ejemplo, en Irlanda la ley provee ¹⁵ que cuando la disputa laboral se relaciona con un trabajador individual y si los procedimientos para la resolución de los agravios individuales han sido acordados, la ley de inmunidad solamente se aplicará cuando aquellos procedimientos han sido ya recurridos y agotados. En Japón, la situación legal es diferente. No solamente las disputas sobre los intereses pero también sobre los derechos pueden representar cuestiones relativas a la negociación colectiva, este último es también comprendido como posible temas de negociación colectiva y de huelga. Una huelga destinada a prevenir a un empleador de despedir a un miembro específico del sindicato, por ejemplo, es legal en Japón. En los Países Bajos, por otra parte, una acción que reclama por el despido de un trabajador no es considerada un conflicto de intereses, sino que un conflicto de derechos. Cabe señalar que en la jurisprudencia, el concepto de “conflicto de intereses” es usualmente aplicado ampliamente. Tan pronto como la acción tenga una meta colectiva, esta es considerada un conflicto de interés.

En este contexto puede ser interesante advertir que mientras las huelgas son usadas principalmente como un medio para presionar en función de demandas por aumentos salariales, hay innumerables países donde el no pago de salarios y las violaciones de los derechos de los trabajadores constituyen la razón principal de las huelgas.

3. Las Huelgas con el Objetivo de Lograr la Aplicación de los Convenios Colectivos.

Las huelgas con el objetivo de lograr la aplicación de los convenios colectivos son consideradas como huelgas ilegales en muchos países. Este es el caso, por ejemplo, en Finlandia, donde aquellas huelgas son vistas como violaciones a las obligaciones de paz. Lo mismo aplica en Turquía, porque el derecho de huelga está garantizado solamente como un medio para alcanzar un acuerdo colectivo. En Estados Unidos, las interrupciones de trabajo son raramente usadas para forzar el cumplimiento de las disposiciones existentes en los acuerdos derivados de negociaciones colectivas, porque tales controversias son generalmente sujetos a resoluciones a través de quejas de arbitraje. De hecho, si los trabajadores recurren a la huelga sobre temas sujetos a resolución arbitral, se considera que ellos han incumplido sus obligaciones respecto del sistema de queja-arbitraje.

En Japón, Rusia o Colombia, las huelgas cuyo objetivo es forzar un acuerdo colectivo son legales. Lo mismo es aplicable en Israel, donde las huelgas son permitidas aun si los medios de arreglo de las diferencias son establecidas en el acuerdo. Según lo resuelto por la Corte Suprema, si el empleador no respeta los derechos de los trabajadores, ninguna demanda puede ser formulada a los trabajadores para defender sus propios compromisos.

¹⁵ Sección 3(1) de la Ley de Huelgas.

En Suecia, las acciones colectivas para forzar un acuerdo colectivo están prohibidas en principio, con la excepción de una acción colectiva para recuperar salarios impagos.

4. Las Huelgas con el Objetivo de Restringir Prerrogativas de Gestión-

¿Pueden las huelgas ser usadas para impulsar demandas de los trabajadores que interfieran las prerrogativas de administración del empleador, o limiten la adopción de decisiones empresariales?

En los Estados Unidos, las organizaciones laborales no pueden recurrir a huelga respecto temas que son incluidos en las cláusulas sobre derechos de gestión. En Australia, las medidas protegidas pueden solamente ser tomadas en relación con lo que se denomina “materias permitidas” bajo la legislación. Las materias dentro del área de “prerrogativas de administración” no son “materias permitidas”. En Suecia ¹⁶ de acuerdo con la ley 16, las prerrogativas de administración (“las cuestiones relativas a las conclusiones y término de contratos de trabajo, la administración y distribución de trabajo y la operación de actividades en general”) pueden ser reguladas en acuerdos colectivos. Sin embargo, si las prerrogativas de administración no están explícitamente reguladas en los acuerdos colectivos, ellas están consideradas para ser implícitamente reguladas en forma de una “cláusula silenciosa”.

En muchos países, no existen reglas rígidas y distintas respecto de las huelgas que como finalidad las áreas cubiertas por “las prerrogativas de administración”. En Israel, los así llamados “temas mixtos” ilustran este problema. El número de “espacios” de uso personal personal de los trabajadores, por ejemplo, es un tema mixto”. Por una parte, comprende la adopción de decisiones empresariales. Por otra parte, tiene implicaciones para las condiciones laborales y las relaciones laborales en un establecimiento. De acuerdo con las Cortes, las decisiones en los temas mixtos son tomadas exclusivamente por el empleador. No obstante, como las decisiones de este tipo tienen implicaciones significativas, el empleador debe conducir negociaciones con los representantes de los trabajadores en estas materias. Si tal discusión no tiene lugar, los trabajadores pueden declarar una huelga. En Alemania, el derecho a huelga es reconocido sólo en la medida como se utiliza la huelga en el contexto de una negociación colectiva. Por consiguiente, en el acuerdo colectivo de los trabajadores su objetivo es aplicar fuerzas que no violen la ley. Como el libre emprendimiento y también la propiedad están garantizados por la Constitución, es muy posible que una huelga sea calificada como ilegal en tanto que ella viole aquellas garantías constitucionales. Específicamente, una huelga cuyo objetivo es prevenir al empleador de cerrar una fábrica puede ser ilegal mientras una huelga cuyo objetivo es mitigar las consecuencias de tal decisión para los trabajadores, en muchos casos, será legal. En Japón, los llamados para remover al gerente de una compañía se consideran legales si su

¹⁶ Artículo 16 de la Ley de Codeterminación.

significado subyacente es reconocido como una demanda para el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Consecuentemente, una huelga que sostiene tales demandas puede ser completamente legal. En Colombia, el empleador goza un de un (limitado) derecho de *ius variandi*, en el sentido de que tal derecho le permite alterar unilateralmente las condiciones de trabajo en lo referido a la forma, lugar, cantidad o tiempo de trabajo. Los trabajadores deben respetar las correspondientes decisiones del empleador, en tanto éste no ejerza arbitrariamente su derecho al *ius variandi*. En tal caso, no existe derecho a huelga.

En Rusia, interferir en las prerrogativas administrativas no significa que la huelga es ilegal, mientras la demanda subyacente no viole las provisiones legales y esté dentro del control del empleador. En Eslovenia, el derecho a huelga (el cual se confiere a los trabajadores individuales) tiene un extraordinario largo alcance. Aun allí, sin embargo, la doctrina señala que las huelgas que tienen como objetivo las prerrogativas administrativas, son ilegales.

5. Conflictos entre Sindicatos.

En Australia, la ley establece explícitamente que la acción industrial no debe “estar relacionada en gran medida a una disputa sobre demarcaciones de áreas sindicales de competencia.”¹⁷ . En Irlanda, las huelgas que surgen de las disputas inter-sindicales no caerían dentro del alcance de inmunidad legal, porque la definición de “disputa laboral” (fase previa antes de la declaración de huelga) está restringida a disputas entre empleadores y trabajadores, y, consecuentemente, no aplica para disputas entre trabajadores. Lo mismo es válido para Colombia, donde es reconocido que las huelgas no pueden ser objetivo de solución en las disputas entre sindicatos. En Turquía, las huelgas sobre tales temas no son permitidas porque ellas no pueden ser tratadas en la negociación colectiva. En los Estados Unidos, las huelgas ocasionalmente comprenden disputas entre sindicatos sobre el derecho a desarrollar un trabajo específico, en el que ambas entidades creen que sería asignado a miembros de su propia unidad de negociación. Los trabajadores de una unidad en huelga, una vez que el empleador asigna trabajo a miembros de la otra unidad, deben entender que tal disputa jurisdiccional constituye una violación de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.¹⁸

6. Las Huelgas “Políticas”.

Las huelgas políticas parecen representar un “área gris” en algunos países en el sentido que existe un abismo entre la ley y la práctica. En Ecuador, por ejemplo, tales huelgas están prohibidas. En la práctica, sin embargo, ellas tienen lugar innumerables veces. En Irlanda, huelgas “políticamente” puras no estarían cubiertas con las inmunidades legales. En Argentina, ellas son ilegales también. En Colombia, la Corte Constitucional ha sostenido

¹⁷ Sección 409(5) de Trabajo Equitativo, 2009.

¹⁸ Sección 8(b) 4 (D).

que las huelgas políticas son potencialmente antidemocráticas y que no hay lugar para tales huelgas en el orden legal del Estado porque ellas no aspiran a defender los intereses económicos y profesionales de los trabajadores, sino que intereses de naturaleza completamente diferente. Por un largo tiempo en Turquía, las huelgas políticas estaban explícitamente prohibidas por la Constitución.¹⁹ Tal norma fue abolida el 2010. Sin embargo, en virtud de la Constitución las huelgas deben estar relacionadas a la negociación colectiva, y es aceptado generalmente que la prohibición de huelgas políticas continúa. Consecuentemente, la ley²⁰ prohíbe huelgas políticas e impone sanciones penales. Igualmente, en Alemania y Japón las huelgas relativas a temas que no pueden ser establecidos por las partes en negociación colectiva son ilegales. Como resultado, las huelgas “políticas” son ilegales en ambos países. En los Estados Unidos, las huelgas políticas igualmente no están protegidas, desde que ellas no involucran temas obligatorios de negociación. Además, tales interrupciones de trabajo seguramente serán consideradas como violatorias de normas contractuales.

En los Países Bajos, lo concerniente a la legalidad de las huelgas “políticas” es particularmente interesante porque el derecho de huelga se deriva directamente de la Carta Social Europea. La Corte Suprema Holandesa ha considerado que esas huelgas están dentro de los temas relativos al trabajo y del ámbito de la CSE. Son usualmente materia de negociación entre sindicatos y empleadores, aun cuando el empleador no puede influir la decisión del gobierno. De acuerdo con una reciente regulación en la Corte de Apelación, el aplazamiento de la edad de jubilación por el legislador impacta en la posición de negociación de los sindicatos, y por lo tanto las huelgas en este contexto caen dentro del alcance de la Carta. En España, las huelgas “políticas” están en principio prohibidas. Sin embargo, la Corte Constitucional considera que son huelgas “políticas” solamente sí no hay conexión con los intereses de los trabajadores. Por lo tanto, las huelgas generales contra las decisiones del gobierno o proposiciones legislativas en temas sociales son legales porque ellos no intentan alterar el orden constitucional o forzar la voluntad libre de las instituciones del Estado. En Israel, las Cortes opinan que una huelga “política” (diferente de la llamada huelga “económica”) no es una huelga de acuerdo con la ley laboral, porque con ella los trabajadores tratan de erosionar el poder del Soberano e intentan interferir en los procesos legislativos legítimos de la legislatura, no por medios de persuasión democrática, sino que mediante una coacción a la legislatura para cambiar su postura. Sin embargo, una huelga política puede tener cabida en la ley laboral en tanto sentido del motivo de la huelga afecte directamente las condiciones de empleo. En aquel caso, una huelga es legal, aunque sujeta a limitaciones específicas. Tal huelga es solamente legal sí toma la forma de una huelga de protesta que dura un cierto número de horas. En Hungría, el derecho de huelga se

¹⁹ Artículo 54(7)

²⁰ Ley N° 2822.

aplica solamente para la protección de los trabajadores en sus intereses económicos y sociales. Esto deja un margen, sin embargo, para las huelgas políticas que, por ejemplo, tengan como objetivo inducir al legislador a modificar las leyes existentes que afecten los intereses de los trabajadores.

En Finlandia, las huelgas “políticas” son en principio permitidas (y no violan la obligación de paz).

7. Las Huelgas con el Objetivo de Sensibilizar la Opinión Pública.

En Alemania y Japón, las huelgas con el objeto de abordar ciertas preocupaciones del público son vistas como ilegales. Lo mismo ocurre en Rusia y Turquía. En los Estados Unidos, las interrupciones de trabajo que buscan influenciar a la opinión pública serán casi certeramente consideradas como violadoras de normas contractuales. En Colombia, tales huelgas son admisibles si los intereses que están en juego afectan directamente al nivel correspondiente de actividad, ocupación, comercio o profesión.

VI. Requisitos de Procedimiento.

En Argentina, el artículo 14 de la Constitución establece que se garantiza a los sindicatos concluir sus acuerdos colectivos de trabajo; recursos de conciliación y arbitraje, el derecho a huelga. La redacción de esta norma indica un cierto orden de pasos que deben ser seguidos antes que el derecho de huelga pueda ser ejercido. Como una materia de hecho, algunos requisitos de procedimiento existen en muchos países.

1. El Agotamiento de todos los Medios de Negociación.

Las huelgas son, casi por definición, un medio empleado cuando las negociaciones fallan. Esto indica una cierta subsidiariedad de las huelgas en lo que respecta a la negociación colectiva. En este contexto, para calificar como "acción industrial protegida" que da lugar a la inmunidad de cualquier otra acción legal, en **Australia** las partes deben estar involucradas en negociaciones para un nuevo convenio colectivo y, estar "genuinamente tratando de llegar a un acuerdo"²¹

Las legislaciones nacionales obligan a los sindicatos a celebrar y continuar las negociaciones con sus contrapartes. Tales requisitos son relativamente débiles en **Japón**. Las huelgas sin ningún tipo de negociación anterior se consideran inapropiadas. Sin embargo, una vez que se han iniciado las negociaciones depende del sindicato decidir en que fase se recurrirá a las huelgas, incluso mientras las negociaciones están todavía en curso. Es decir, la huelga no es necesariamente un último recurso. En **Alemania**, por otra parte, se aplica el principio de *última instancia*. Los resultados prácticos no son muy diferentes, sin embargo, debido a que no se requiere que se declare fallida la negociación, es suficiente que el sindicato simplemente inicie una huelga. Según los tribunales, la

²¹ Sección 413(3) de la Ley de Trabajo Equitativo, 2008.

decisión de iniciar una huelga incluye la evaluación de que han fallado todas las posibilidades de negociación. Dicha evaluación no puede ser adivinada por un tribunal. En los **Países Bajos** existen las "reglas de juego limpio", lo que implica que los protagonistas tendrán que agotar todos los medios para llegar a un acuerdo con la parte contraria antes de llamar a una huelga. Por lo tanto la huelga debe ser la *última instancia*. Sin embargo, en forma similar a lo existente en Alemania, los jueces deben controlar que la huelga no haya sido prematura, ya que en ña práctica no siempre se respetan las restricciones.

En algunos países, se requiere mucho más que agotar todos los medios de negociación. En particular, la mediación puede ser entendida como una extensión natural de las negociaciones. En algunos países, la mediación representa parte de un conjunto más amplio de normas que regulan la negociación colectiva en mucho detalle. Por ejemplo, en Chile, el proceso de negociación de un convenio colectivo en el nivel de la empresa es detalladamente regulado. Sólo si un sindicato ha tomado todas las medidas previstas por la ley se abre la puerta para convocar una huelga. Lo mismo es aplicable en **Colombia**. Allí, el proceso de negociación colectiva, según lo prescrito por la ley, comienza con el nombramiento de una comisión de trabajadores, que tiene el mandato de entablar negociaciones con el empleador. El empleador está obligado a iniciar discusiones a más tardar cinco días después de que las demandas de los trabajadores se han presentado. La ley establece un período de negociación de 20 días, prorrogable por hasta otros 20 días. Si las negociaciones fracasan, los trabajadores deben tener una reunión general. El Ministerio del Trabajo debe ser notificado al menos con cinco días de antelación para asegurarse de que un representante del Ministerio o de un Inspector del Trabajo pueda asistir a la reunión y así garantizar que todos los requisitos legales son debidamente respetados.

En **Turquía**, un período de negociación de 60 días está previsto por la ley. Si alguna de las partes no comparece en el lugar, la fecha y la hora de las negociaciones o no asiste a las reuniones después del comienzo de las negociaciones, la autoridad competente procederá inmediatamente a iniciar un proceso de mediación ²². Si no se ha alcanzado un acuerdo 60 días después del inicio de las negociaciones, la autoridad competente deberá solicitar al tribunal laboral competente la designación de un mediador. La duración de la mediación es de 15 días, pero puede ser prorrogado por un máximo de seis días hábiles. Si, a pesar del proceso de mediación las partes no llegan a un acuerdo, el mediador debe redactar un informe sobre la controversia en un plazo de tres días hábiles y lo remitirá a la autoridad competente. La autoridad competente, a su vez, debe transmitir una copia del informe a cada una de las partes en un plazo de seis días laborables ²³. La decisión de declarar una huelga no se puede tomar hasta los seis días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la autoridad competente del informe del mediador a las partes. En **Estados Unidos**, las partes en un acuerdo de negociación colectiva existente no pueden recurrir a la huelga (o lock out) hasta que se han esforzado de buena fe para alcanzar un nuevo acuerdo sin un cese de actividades ²⁴. Sesenta días antes de la fecha de terminación del contrato existente,

²² Artículo 22(1) de Ley N° 2822.

²³ Artículo 22(4) de Ley N° 2822.

²⁴ Sección 8(d) de la National Labor Relations Act.

la parte que desee negociar un nuevo acuerdo deberá proporcionar información a la otra parte con antelación, indicando su deseo de modificar las condiciones de empleo. A continuación, debe proporcionar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación y al Servicio de Mediación Estatal correspondiente, el aviso para que los organismos ofrezcan la asistencia de mediación a las partes. Ninguna de las partes podrá recurrir a la huelga (o lock out) durante 60 días después de que dicha notificación se ha proporcionado a la parte contraria (o la fecha de terminación del contrato, si ella ocurre más tarde). En la mayoría de los casos, se logra convenir nuevos acuerdos a través de este proceso, sin recurrir a la huelga (o lock out). En muchos otros países, también está previsto que la huelga debe ir precedida de una negociación seria y una mediación y por lo tanto la huelga representa una medida de último recurso. Por ejemplo, en **Polonia**, una huelga no puede ser llamada sin antes agotar todas las posibilidades para la solución de la controversia de conformidad con las normas legales, las que, entre otras materias, especifican los requisitos de las negociaciones. En caso de que la negociación falle, la mediación debe llevarse a cabo antes de que el sindicato pueda convocar una huelga. En **Lituania**, el requisito de la conciliación previa o mediación es parte de la definición del término "huelga", tal como se establece en el Código del Trabajo. En **Uruguay**, también se prevé la aplicación de medios para una solución pacífica de un conflicto laboral antes de convocar una huelga. Dichas normas carecen de importancia práctica ya que si su aplicación falla, no hay normas que claramente señalen cuales son las consecuencias jurídicas correspondientes.

En **Rusia**, existe la obligación de resolver los conflictos de trabajo, si es posible, por medios pacíficos. Esto, en principio, incluye el agotamiento de todos los medios de negociación así como la conciliación obligatoria. Sólo si se convoca una huelga por un sindicato o por una confederación de sindicatos la huelga puede ser iniciada sin la aplicación previa de procedimientos pacíficos.

2. Votación.

a) Requerimiento de Celebrar una Votación

En **Alemania**, la mayoría de los sindicatos han establecido directrices que prevén una votación de los miembros, antes de llamar a huelga. Una disposición típica sería que una huelga sólo puede iniciarse si el 75 por ciento de todos los miembros que están llamados a votar dan su consentimiento. Algunos juristas sostienen que la celebración de dicha votación es requerida por el principio de la *última instancia*. Como resultado, la no celebración de una votación inmediatamente haría una huelga ilegal. Sin embargo, según la opinión predominante, realizar la votación no tiene influencia sobre la legalidad de una huelga. Las disposiciones de los estatutos de los sindicatos que establecen el requisito de una votación anterior, se entiende que no tiene efecto externo, a menos que esas reglas dispongan claramente que el requisito de celebrar una votación limita el poder legal de la dirigencia sindical para llamar a un huelga. En **Argentina**, el principio de la democracia sindical exige que la declaración de una huelga sea el resultado de una decisión tomada por la mayoría de los trabajadores afectados. En la práctica, las decisiones se toman en las

reuniones llevadas a cabo por dos o más trabajadores. La votación se lleva a cabo a mano alzada y sólo se requiere obtener una mayoría simple para aprobarla.

En muchos países el requisito de celebrar una votación se basa directamente en la ley. Tal es el caso, por ejemplo, en **Irlanda**, donde la capacidad de los sindicatos para organizar, sancionar o apoyar una huelga se ve limitada por una disposición de la ley de relaciones laborales ²⁵, que exige que las normas sindicales deben contener una disposición que establezca que el Sindicato no organizará, participará, sancionará o apoyará una huelga u otra acción colectiva sin una votación secreta. Cabe señalar, sin embargo, que los derechos conferidos por la ley se confieren sólo a los miembros del sindicato. En consecuencia, el empleador no puede tratar de contener una huelga simplemente porque no se realizó votación. En **Japón**, la situación jurídica es, en cierta medida similar. La ley de sindicatos establece que las normas de un sindicato deben incluir una votación directa secreta de los miembros o sus delegados para aprobar el inicio de una huelga. Como es el caso en Irlanda, la aprobación de la huelga por los trabajadores miembros no es un requisito para la legalidad de una huelga. En su lugar, se establece que una votación secreta es necesaria para disfrutar de los recursos específicos disponibles para los sindicatos en caso de prácticas laborales injustas. En la práctica, la mayoría de las normas sindicales requerirá el voto directo y secreto antes de iniciar una huelga. Se discute acerca de la legalidad de una huelga realizada en violación de los procedimientos del sindicato. La mayoría de los tribunales han sostenido que la no celebración de esa votación es un asunto interno del sindicato y no afecta a la legalidad de una huelga.

En muchos países donde la celebración de una votación se requiere por ley, el incumplimiento de estos requisitos legales tiene consecuencias que van mucho más allá de la relación entre el sindicato y sus miembros. En **Chile**, la votación es requerida por ley, y la ley determina explícitamente aún la fecha para la celebración de dicha votación. Por ejemplo, si las partes negocian por un nuevo convenio colectivo, la votación deberá celebrarse dentro de los últimos cinco días del acuerdo colectivo vigente. Además, la ley establece ciertos requisitos legales que un sindicato tiene que cumplir al llevar a cabo una votación. En concreto, la votación personal y secreta debe ser garantizada; la votación debe celebrarse en presencia de un notario y las cédulas de votación debe contar con los términos "oferta final del empleador" y "huelga" impreso en ellas. Las consecuencias del incumplimiento de estos requisitos son graves. Por ejemplo, si no hay votación dentro del período predeterminado especificado por la ley, los trabajadores se considerará que han aceptado la última oferta del empleador. En otros casos de violaciones de la ley, se puede aplicar el llamado "acuerdo colectivo forzado", lo que básicamente significa que los términos del nuevo convenio colectivo serán los del acuerdo anterior, sin respetar las disposiciones del acuerdo inicial relacionados con la indexación de los salarios y otros beneficios.

b) **Modalidades.**

²⁵ Sección 14(2).

Donde las leyes nacionales incluyen el requisito de una votación, ellas varían ampliamente en lo referido a las modalidades de dichas votaciones. En **Polonia**, lo concerniente a la votación de la huelga es considerado un asunto esencialmente interno. La ley sólo exige que los trabajadores pueden expresar su libre voluntad. Como la legalidad de la huelga es condicionada a la libre declaración de intenciones de los trabajadores, el tribunal puede determinar que esa norma fue violada, lo que constituye una razón para calificar una huelga como ilegal. En **Irlanda**, la ley establece una serie de condiciones relativamente detalladas que un sindicato debe cumplir al llevar a cabo tal votación. La ley ²⁶, por ejemplo, exige expresamente que el derecho a votar es igual para todos los miembros que potencialmente puedan ser llamados a participar en la huelga. El sindicato debe tomar medidas razonables para asegurarse que cada miembro con derecho a voto en la votación pueda votar sin interferencia del sindicato o de cualquiera de sus miembros, funcionarios o empleados y, en la medida en que sea razonablemente posible, que a dichos miembros se le dará una oportunidad justa para votar. El sindicato tomará las medidas necesarias para informar a los miembros que tengan derecho a votar el número de papeletas emitidas, el número de votos emitidos, el número de votos a favor de la propuesta, el número de votos en contra de la propuesta y el número de votos anulados tan pronto como sea posible después de la celebración de la votación secreta. En **Australia**, existe un amplio conjunto de normas ²⁷ que regulan la protección de la votación. Estas disposiciones son de por sí muy legalistas, requieren a los solicitantes establecer los criterios pertinentes y, entre otras materias, especificar las cuestiones que han de incluirse en la votación. Estas disposiciones electorales son importantes debido a que el siguiente paso en el proceso (aviso de la huelga) no puede tener lugar tomar sin el otorgamiento de una orden para que la votación secreta sea realizada y practicada la la votación. La votación debe ser realizada por la Comisión Estatal Electoral -o por un tercero según lo determina un tribunal industrial independiente, ²⁸, y de acuerdo con el calendario para la votación y de todas las demás instrucciones para la votación. ²⁹

En **Turquía**, no sólo el sindicato base, sino que *todos los trabajadores* de un establecimiento que se verán afectados por una huelga tienen que aprobar la huelga, independientemente que ellos estén o no afiliados al sindicato. La legislación dispone que la votación de huelga debe realizarse tan pronto como una cuarta parte de todos los trabajadores que laboran en el establecimiento pidan que dicha votación se realice. Esta solicitud debe ser presentada a la máxima autoridad civil local. De acuerdo con la ley, la votación de huelga debe llevarse a cabo, fuera de las horas de trabajo, dentro de los seis días hábiles siguientes a la solicitud por escrito. ³⁰

²⁶ Sección 14.

²⁷ División 8, Capítulo 3, Parte 3-3 de la Ley de Trabajo Equitativo, 2009.

²⁸ Ley de Trabajo Equitativo.

²⁹ Sección 449(2) de la Ley de Trabajo Equitativo, 2009.

³⁰ Artículo 35(3) de la Ley N° 2822.

En **Ecuador**, una huelga puede ser declarada por el llamado "comité de empresa" que es la órgano de representación de todos los trabajadores, incluidos los que no están afiliados a un sindicato. Si no existe tal comité de empresa, los trabajadores deben establecer un Comité Especial para intervenir en el conflicto. En ambos casos, cualquier resolución debe ser adoptada por la mitad más uno de los trabajadores afectados. El Estado ha intentado interferir en el proceso por medio de reglamentos y órdenes ministeriales que establecen requisitos adicionales. En la práctica esas disposiciones han tenido poco efecto.³¹

c) **Mayoría Necesaria.**

Los sistemas nacionales varían en lo que respecta tanto al número de votos necesarios para convocar una huelga, como a sus consecuencias una vez que este umbral requerido es o no es alcanzado. En **Irlanda**, aun sí la mayoría de los votantes en la votación favorecen una huelga, el resultado no es vinculante para los dirigentes de la organización sindical. Por otro lado, sin embargo, los dirigentes de un sindicato no pueden, en principio organizar una huelga si la mayoría de sus miembros votaron en contra de la huelga en una votación secreta. En **Turquía**, si la mayoría de los trabajadores vota en contra de la huelga, ésta no se puede convocar.³² En **Australia**, la acción industrial propuesta debe ser autorizada por una votación en la que el 50 por ciento de los empleados incluidos en la votación emitan su voto y que más del 50 por ciento de los votos válidos emitidos aprueban la acción. En **Polonia**, una huelga en un establecimiento determinado puede ser convocada por un sindicato sólo después de la aprobación de la mayoría de los trabajadores votantes, con la condición de que al menos el 50 por ciento de los trabajadores empleados en el establecimiento participaron en la votación. En la **República Checa**, la huelga debe ser aprobada por 2/3 de los trabajadores que se ven afectados por el convenio colectivo y que han votado la huelga, siempre que por lo menos el 50 % de dichos trabajadores ejercieron su derecho a votar. En **Rusia**, el quórum es de 2/3 en caso de que la decisión es tomada por los representantes para convocar una huelga y un 50 por ciento en el caso de que se tome una decisión directamente por los trabajadores. Este último umbral que solía ser 2/3 por un largo tiempo, se redujo a un 50 por ciento en 2006, tras las críticas de la OIT. En **Chile**, la mayoría de los trabajadores de una determinada empresa debe aprobar la huelga. Si después de la votación, la mayoría no deja de trabajar, la huelga se considera que tiene lugar sin la aprobación de los trabajadores.

En **Colombia**, la mayoría necesaria depende de cada caso individual. Si no hay ningún sindicato en una empresa determinada, una huelga sólo puede ser llamada si una mayoría de votos de los trabajadores está a favor de una huelga. Lo mismo se aplica si existe un sindicato que no representa a la mayoría de los trabajadores. En caso de que un sindicato mayoritario exista, el voto de la mayoría de los miembros del sindicato es necesario para convocar una huelga. Si un sindicato mayoritario y uno minoritario coexisten en una empresa, todos los miembros de esos sindicatos pueden votar, con la mayoría total de todos los trabajadores de la empresa que representa el quórum decisivo.

³¹ Artículo 498 del Código del Trabajo.

³² Artículo 35(3) de Ley N° 2822.

3. Obligación de Notificar a la Otra Parte.

En **Alemania**, el Tribunal Federal del Trabajo ha dejado claro que una huelga requiere que el sindicato dado haya tomado la decisión de convocar una huelga. La otra parte en el conflicto debe ser informada de esta decisión. Aunque el sindicato no tiene que dar detalles específicos, esa decisión debe quedar claro para la otra parte para poder así determinar si la huelga es legal, sobre la base de la información proporcionada. Algunos expertos afirman que debería ser una obligación adicional de informar por anticipado a la otra parte acerca de una huelga inminente, pero los tribunales no reconocen tal obligación de dar aviso previo. Una de las razones por las que los tribunales no apoyan tal opinión puede atribuirse a que dicha obligación tiene el potencial de hacer una huelga ineficaz. En otros países como **Colombia**, tampoco existe la obligación de dar aviso previo de huelga. En algunos países, como **Hungría**, la falta de tal obligación se considera un defecto de la ley por algunos expertos legales.

En muchos países, existe la obligación de avisar anteladamente la huelga (o la notificación de las medidas individuales de una huelga). En **Australia**, un aviso escrito de la acción propuesta debe ser presentada al empleador por lo menos con tres días de antelación. En **Polonia**, el preaviso de huelga debe darse por lo menos con cinco días de antelación.³³ El mismo período de notificación se aplica en **Eslovenia** con respecto a las huelgas en el sector privado. En el sector público, el respectivo período es de siete días. En **España**, se debe dar aviso con cinco días de anticipación en el sector privado y diez días en el sector público. En **México**, los períodos respectivos son 6 y diez días. En **Rusia**, un plazo de preaviso de 10 días deben ser observado. En **Finlandia**, la parte que planea una huelga debe informar a la otra parte, así como a la Oficina Nacional de Conciliación, 14 días antes que el cese de actividades comience³⁴. En **Italia**, el preaviso de la huelga es necesario sólo en lo que respecta a los servicios públicos esenciales. El plazo de preaviso será de diez días. Ningún aviso debe darse, sin embargo, si la huelga tiene por objeto la defensa del orden constitucional o si su objetivo es protestar contra medidas que afectan seriamente la integridad física y seguridad de los trabajadores.

En la **República Checa**³⁵, un sindicato debe notificar al empleador de una huelga con al menos tres días hábiles antes del inicio de la huelga. El anuncio requiere información sobre el inicio de la acción, los motivos y objetivos de la huelga, el número de empleados participantes y una lista de los lugares de trabajo que no funcionarán durante la huelga. En **México**, el empresario deberá ser informado por escrito acerca de la finalidad de la huelga y su fecha y hora. En **Turquía**, existen requerimientos adicionales. Allí³⁶, la decisión de convocar una huelga debe ser sometido a un notario público para la comunicación a la otra

³³ Sección 6(3) de la Ley de Solución de Conflictos Colectivos.

³⁴ Sección 7 de la Ley de Mediación en Conflictos del Trabajo.

³⁵ Sección 17(4) de la Ley de Negociación Colectiva.

³⁶ Artículo 28 de la Ley N° 2822

parte dentro de los seis días hábiles siguientes a la fecha de la decisión de convocar una huelga, y una copia de la resolución se presentará a la autoridad competente. La decisión de huelga debe ser inmediatamente anunciada en el establecimiento. Además, se establece expresamente que el paro respectivo deberá celebrarse dentro de los 60 días siguientes a su comunicación a la otra parte.

4. Período de Enfriamiento.

Existen período de enfriamiento en diversos sistemas nacionales en que se requiere a las partes de un posible conflicto, que se sometan a un proceso de mediación o conciliación antes de convocar una huelga. Esos "períodos de enfriamiento" son congruentes con el tiempo que se prevé para la mediación o conciliación. Lo mismo se aplica si las partes tienen la obligación de dar aviso previo, por lo que la ley establece los períodos de preaviso.

En algunos países, existen intentos adicionales para "enfriar" un conflicto inminente. Por ejemplo, en **Hungría** hay un "período de reflexión" de siete días. Las huelgas sólo pueden iniciarse cuando las negociaciones no conducen a un resultado dentro de ese plazo, o cuando las negociaciones no se produjeron por causas no imputables a los promotores de la huelga.³⁷ En **Polonia**, hay una ley "período de reflexión" de 14 días a partir del día en que los representantes de los trabajadores están autorizados a declarar que existe un conflicto colectivo.³⁸ En **Chile**, tras la aprobación de la decisión de convocar una huelga en una votación secreta, la huelga sólo se puede llamar a los tres días siguientes a la fecha de aprobación. Incluso puede haber más retrasos (de por lo menos cinco días), ya que la ley prevé explícitamente que cualquiera de las partes podrá solicitar a la inspección del trabajo para intervenir y tratar de facilitar un acuerdo. En el sector público en **Italia**, hay un "período de reflexión" de diez días para el propósito de la conciliación. Un "período de enfriamiento" en relación a la mediación o la conciliación obligatoria también existe, por ejemplo, en **Rusia** y **Turquía**.

VII. Obligaciones de Paz

En lo que respecta a las llamadas obligaciones de paz, debe distinguirse entre las de carácter relativo y las de absoluta obligación de paz. En el caso de las primeras, las huelgas están prohibidas a menos que no pretendan modificar un convenio colectivo vigente (que puede ser difícil decidir si no está claro si, y en qué medida, una cuestión determinada es exhaustivamente conocido en un convenio colectivo). En el caso de las segundas, cualquier huelga está prohibida independientemente de su causa y demandas subyacentes.

1. Obligaciones Paz Absolutas y Relativas.

³⁷ Sección 2 de la Ley de Huelgas.

³⁸ Sección 7(2) de la Ley de Solución de Conflictos Colectivos.

En **Estados Unidos**, casi todos los acuerdos de negociación contienen cláusulas que prohíben las huelgas durante la vigencia de dichos contratos, incluidas las materias que no estén específicamente cubiertas por el contrato vigente. Las violaciones de las cláusulas de no declararse en huelga constituye una falta de conducta no protegida y las organizaciones sindicales implicadas pueden ser objeto de reclamaciones por rompimiento de contrato. Aun cuando dichos contratos no incluyen expresas cláusulas “de no huelga”, la Corte Suprema de EE.UU. ha sostenido que esas cláusulas de paz son implícitas en las disputas contractuales sujetas a la resolución final de los procedimientos de queja y arbitraje. Si los trabajadores recurren a la huelga de los trabajadores por cuestiones que son objeto de la resolución final a través de esos procedimientos, se viola la garantía implícita de no recurrir a la huelga, obligación que emana de esos procedimientos de queja-arbitraje. En **Australia**, la ley establece claramente que la acción colectiva no puede ser adoptada mientras el acuerdo sigue en vigor (durante el tiempo nominal de un acuerdo). La única oportunidad de participar en una huelga (o "acción industrial protegida") se produce durante la fase de negociación previa a la celebración de un acuerdo con el empleador. En **Suecia**, la obligación de paz prohíbe la acción colectiva en relación con un convenio colectivo en vigor. Por lo tanto, en principio es lícito adoptar medidas colectivas relativas a las materias que aún no han sido reguladas en un convenio colectivo. Según la jurisprudencia reiterada, sin embargo, los convenios colectivos regulan también aspectos que se consideran incluidos dentro del ámbito y alcance de la prerrogativa del empleador, o que se considera que forman parte del marco general del convenio colectivo. En consecuencia, las llamadas "cláusulas silenciosas" son consideradas como parte del acuerdo colectivo. Esto, junto con el hecho de que los convenios colectivos cubren una amplia gama de condiciones de trabajo y son, en su mayor parte, relativamente detallados, significa en la práctica hay muy pocas posibilidades para la reclamar que los temas no estén reguladas por el convenio colectivo. La excepción más importante es la posibilidad de acordar “acciones de solidaridad”, ya que las acciones de solidaridad son legales siempre y cuando la acción primaria es legal. En **Turquía**, la ley establece expresamente que no puede existir más de un acuerdo colectivo dentro de un establecimiento en un momento dado. Como resultado de ello, mientras los convenios colectivos están vigentes, las huelgas están prohibidas, cualquiera sea su causa. por cualquier causa, independientemente de la existencia de una cláusula de no huelga. En muchos países (por ejemplo, **Japón, Alemania**), una obligación absoluta paz puede ser acordada por las partes interesadas, pero no resulta de la ley.

En la mayoría de los países, "las obligaciones relativas de paz" juegan un papel importante. En **Uruguay**, la ley³⁹ establece explícitamente la obligación relativa de paz que es efectiva siempre y cuando el convenio colectivo este vigente. Lo mismo ocurre en **España**⁴⁰. En

³⁹ Artículo 21 de la Ley 18.566, sobre Promoción de la Negociación Colectiva.

⁴⁰ RDL 7/77. Artículo 12.

Colombia, una obligación de paz se aplica siempre y cuando el empleador no deje de cumplir con las obligaciones derivadas del convenio colectivo.⁴¹ En **Japón** y **Alemania**, se entiende que "las obligaciones relativas paz" son inherentes a todos los convenios colectivos, incluso si no hay una disposición explícita en el acuerdo. En cuanto a Alemania, el Tribunal Federal del Trabajo ha declarado que una mutua obligación de paz no debe ser explícitamente acordada, pero reside en el convenio colectivo, que esencialmente constituye una "orden de paz". Del mismo modo, la Corte del Trabajo en **Israel** ha dictaminado que todos los convenios colectivos de manera implícita incluyen un compromiso limitado / relativo de paz industrial. En **Argentina**, también, las obligaciones relativas de paz se consideran inherentes a cualquier convenio colectivo. Sin embargo, en la práctica son mayoritariamente ignoradas y no aplicadas por las partes interesadas.

En **Rusia**, los convenios colectivos celebrados a nivel de planta pueden contener obligaciones relativas de paz que son efectivos siempre y cuando el empleador cumpla con sus obligaciones⁴². Con respecto a los convenios colectivos multi-patronales, las huelgas que violan la obligación de paz no están incluidos en la lista limitada de huelgas ilegales contenidas en el Código del Trabajo.⁴³ Aun así, tal huelga podría ser considerada como una infracción al Código del Trabajo.⁴⁴ No existe jurisprudencia sobre este tema.

No existe obligación de paz (relativa o absoluta) en **Eslovenia**. Incluso si una cláusula de no huelga fuera acordada por las partes en un convenio colectivo, dicha cláusula no podría impedir a los trabajadores de la huelga. En **Italia** se opina mayoritariamente que no existe la obligación implícita de paz. Como resultado, no hay restricción a las huelgas relacionadas con asuntos ya cubiertos por un convenio colectivo. Una obligación de paz no puede ser válida a menos que sea expresamente acordada. Y si se acuerda expresamente por las partes firmantes del convenio colectivo, una obligación de paz sólo compromete al sindicato, no a sus miembros. Como es el caso de Eslovenia, el derecho de huelga es un derecho que pertenece a cada trabajador, aunque debe ejercerse colectivamente. Este derecho no puede ser renunciado por los propios trabajadores, ni por los representantes de los trabajadores.

En la mayoría de los países, parece no existir la obligación absoluta de paz. Esto también puede ser atribuible al hecho de que el derecho de huelga como tal, no se puede renunciar. En consecuencia, aunque la obligación absoluta de paz sea acordada por las partes, podría ser admisible sólo en el caso de una duración limitada.

⁴¹ Artículo 450 del Código del Trabajo.

⁴² Artículo 41(2) del Código del Trabajo.

⁴³ Artículo 413 del Código del Trabajo.

⁴⁴ Artículo 413(3).

2 Carácter Obligatorio de la Obligación de Paz.

En muchos países, la obligación de paz se considera obligatoria. Este es el caso, por ejemplo, en **Finlandia**, en donde dicha obligación no puede ser ignorada por las partes, pero sólo se puede ampliar (con efectos vinculantes entre las partes del convenio colectivo). En otros países, como **Uruguay**, la obligación legal de la paz puede ser eliminada por las partes en el convenio colectivo. En **Japón**, es muy debatido si la "obligación de paz relativa", que es inherente en todos los convenios colectivos, puede ser eliminada por las partes. Algunos estudiosos sostienen que tal opción sería contraria a la importante función de los convenios colectivos, a saber, el establecimiento de condiciones estables y confiables de empleo. En los **Estados Unidos**, las obligaciones contractuales de no huelga son vinculantes para las partes en estos acuerdos, pero en teoría pueden ser renunciadas por las partes involucradas.

3. El Contenido de la Obligación de la Paz.

En muchos países, una obligación de paz no sólo implica que las partes vinculadas a ella, deberán abstenerse de llamar o apoyar de otra manera la acción industrial (el lado pasivo), sino que también implica que las partes deben velar porque sus miembros se abstengan de tales acciones (el lado activo). Este "doble filo" de la obligación de paz se puede encontrar, por ejemplo, en **Finlandia**, **Japón** y **Alemania**.

4. Inicio y Fin de la Obligación de la Paz.

Al parecer, en todos los países la obligación de paz está en vigor siempre y cuando el convenio colectivo esté en vigencia. Esto generalmente significa que la acción colectiva es ilegal durante el período de vigencia del convenio colectivo si se dirige contra el convenio colectivo en su conjunto o contra una parte de él. En **Alemania**, como en muchos otros países, los convenios colectivos siguen teniendo algún efecto después de su terminación. Durante ese período, no existe una "ley" de obligación de paz, aunque las partes pueden ponerse de acuerdo sobre una obligación de paz permanente, para ganar tiempo en negociaciones que no se ven amenazados por una huelga.

5. Efectos Jurídicos de la Obligación de Paz.

Existen grandes diferencias en cuanto a los efectos jurídicos de una obligación de paz. En **Japón**, la obligación de paz sólo obliga a las partes en un convenio colectivo porque carece de efecto normativo. En **Turquía**, también, sólo los firmantes de un convenio colectivo están comprometidos. En **Finlandia**, la obligación de paz obliga al sindicato y a la asociación de empleadores como partes en el convenio colectivo, así como a las asociaciones afiliadas y empleadores individuales. No es vinculante para los trabajadores individuales. En **Alemania**, los trabajadores individuales tampoco están obligados. Sin

embargo, bajo la doctrina de los llamados "contratos en beneficio de terceros", el derecho a una obligación de paz puede existir no sólo para los firmantes del acuerdo, que en el contexto alemán son normalmente los sindicatos y asociaciones de empleadores, sino que también para los empresarios individuales (y trabajadores) si son miembros de las asociaciones que concluyeron el acuerdo; sin embargo no surge la obligación de paz para terceros (por ejemplo, los proveedores de la empresa). En **España**, los trabajadores y los sindicatos están vinculados por una obligación de paz mientras que los derechos derivados de dicha obligación también pueden ser invocados por los empresarios individuales.

6. Consecuencias de las Violaciones a la Obligación de Paz.

En lo que respecta a las consecuencias de violaciones de la obligación de paz, existen grandes diferencias entre los países. En **Alemania** y **Japón**, una "obligación de paz relativa" se entiende que es inherente a todos los convenios colectivos. Sin embargo, las consecuencias del incumplimiento de dicha obligación son muy diferentes. En **Alemania**, una huelga que viola la obligación de paz es ilegal. En **Japón**, por otro lado, no está nada claro si esa violación afecta a la legalidad de la huelga como tal, o debe ser considerado como un mero incumplimiento de contrato.

VIII. Otras Limitaciones a las Huelgas.

En muchos países, las normas relativas a las huelgas están relativamente detalladas y especificadas en los estatutos. A menudo, las huelgas se consideran como un solo elemento en un proceso que se inicia con las demandas presentadas por los representantes de los trabajadores y puede dar lugar a la celebración de un convenio colectivo. En estos países, hay poco espacio y poca necesidad de principios como la proporcionalidad o el último recurso, que requieren justificación adicional antes de que puedan ser aplicados. Esto sería considerado circunstancial a la luz de las muchas disposiciones explícitas. En otros países, no existen, o son escasas, las normas sobre las huelgas. En consecuencia, la regulación de los conflictos laborales ha estado esencialmente en manos de los tribunales. En estos países, los principios legales juegan un papel importante, ya que proporcionan directrices o incluso motivos, criterios o justificaciones para ciertas conclusiones legales con respecto a, por ejemplo, la legalidad de una huelga. **Chile** y **Alemania** son buenos ejemplos de esta situación.

En **Chile**, la determinación de la legalidad de una huelga se basa en el cumplimiento de los pasos y los requisitos establecidos por el Código del Trabajo. Si los trabajadores comenzaron negociaciones con el empleador en el marco legal establecido, pueden recurrir al derecho de huelga si siguieron todos los pasos previstos en la legislación. El cumplimiento de estas normas es el único criterio aplicado por los tribunales. Criterios como la proporcionalidad, último recurso, razonabilidad, el abuso de la ley, equidad u otros factores no juegan un papel importante. En consecuencia, la determinación de la legalidad de la huelga es casi como una ecuación matemática: verificando que los partes cumplieron con el procedimiento regulado por los estatutos durante el proceso de negociación de un convenio colectivo, que los trabajadores votaron debidamente, que el quórum necesario para su aprobación se cumplió, y que todos los pasos del procedimiento se llevaron a cabo

en el plazo establecido por la ley. La suma de todos estos factores representa una "huelga legal". Las disposiciones que especifican estos pasos pueden ser expresiones de "proporcionalidad" o "razonabilidad", pero sólo las disposiciones legales y no los principios subyacentes son considerados.

Un enfoque totalmente diferente existe en **Alemania**. Allí, el Parlamento no ha aprobado legislación alguna en el ámbito de la acción colectiva. En consecuencia, los tribunales han tenido que intervenir en el uso de la garantía constitucional del derecho de huelga como el punto de partida de sus consideraciones jurídicas. En tal configuración legal, no es sorprendente que las normas sobre las huelgas son el resultado de la aplicación de los principios jurídicos, a pesar de que éstos representan, por definición, un alto nivel de abstracción. En Alemania, la elaboración de las garantías constitucionales mediante la aplicación de principios jurídicos tiene una larga tradición. Dado que zonas extensas de derecho colectivo del trabajo no están reguladas en los estatutos, las normas jurídicas dictadas por los jueces no sólo son consideradas como inevitables, sino que, también, son ampliamente aceptadas, aunque juicios individuales, especialmente en el área de huelgas y cierres patronales, son particularmente polémicos en la mayoría de los casos y con frecuencia provocan llamadas al legislador para que asuma tal responsabilidad. En otros países, el papel de los jueces es completamente diferente. por completo. Esto también podría explicar por qué, por ejemplo, en los **Estados Unidos** o **Australia**, no hay limitaciones basadas en el abuso de los derechos, la equidad, la racionalidad u otros conceptos similares.

1. Los Principios Jurídicos y Exámenes.

a) Proporcionalidad y Último Recurso.

De acuerdo con lo que se ha determinado hasta el momento, la proporcionalidad se observa en muchos países como un tema que ha sido agotado por el legislador. Por ejemplo, en **Lituania**, el Código del Trabajo establece un sistema de instrumentos de negociación, conciliación y de otro tipo que debe aplicarse primeramente en un conflicto colectivo de trabajo, mientras que la huelga sólo puede ser declarada cuando todos los medios pacíficos de solución de controversias se hayan agotado. En ese sentido, se puede decir que la huelga debe respetar el principio de último recurso, un principio que, sin embargo, ha sido elaborado por el legislador. En consecuencia, la importancia de la aplicación de este principio en el ámbito del derecho de huelga es una cuestión debatida por académicos y no por los tribunales. Dicho esto, hay que señalar que estos principios son importantes al evaluar si las restricciones legales al derecho de huelga están en conformidad con las disposiciones constitucionales. Según la jurisprudencia reiterada del Tribunal Constitucional en **Colombia**, por ejemplo, las limitaciones del derecho de huelga impuestas por el legislador deben cumplir con los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, entre otros.

En otros países, existe un cierto margen para la aplicación de los principios de proporcionalidad y último recurso. Este es el caso de **Turquía**, donde el juez aplica estos principios a pesar de que no se mencionan en la ley. En los **Países Bajos**, los tribunales están preparados, en cierta medida, para la aplicación del principio de proporcionalidad, el

hecho de que a pesar de que es casi inevitable (y es la finalidad misma de la acción industrial) que el empleador va a sufrir daños como consecuencia de la huelga. Los daños causados a terceros o al público en general pueden provocar efectos desproporcionados de la huelga. En algunos casos, los tribunales pueden prohibir aspectos de ella (por ejemplo, una huelga de transporte público en las horas punta). Las partes que afirman que los daños causados a terceros son desproporcionados no siempre deben probar su afirmación, a menudo basta con afirmar simplemente que la huelga es perjudicial para la sociedad. En **Finlandia**, el principio de proporcionalidad y el criterio de "buenas prácticas" han sido utilizados por los tribunales al evaluar la legalidad de la huelga en una situación en la que una o ambas partes no eran parte del sistema jurídico de la negociación colectiva. Cuando las partes emprenden una acción industrial dentro de ese sistema, su legalidad es determinada por la ley y por el convenio colectivo, en particular su obligación de paz.⁴⁵ En **Israel**, el principio de último recurso también se aplica. Llamar a una huelga debe ser el último medio en el conflicto laboral y no puede ciertamente ser el primero. Además, es aplicable el principio de buena fe: iniciar una huelga antes de tiempo puede indicar una falta de buena fe. Las partes deben respetar la obligación de paz y deben agotar todos los medios para solucionar el litigio como está estipulado en el acuerdo. Por último, las huelgas deben ser proporcionales. Esto significa que un sentido de la proporción debe existir entre el alcance de la huelga y el objetivo que se quiere lograr a través de ella. La proporcionalidad se mide geográfica, cuantitativa y sustantivamente.

En **Alemania**, se hace amplio uso del principio de proporcionalidad o último recurso. Hace varios años el Tribunal Federal del Trabajo, incluso fue tan lejos como para sostener que la proporcionalidad representa el criterio clave en la evaluación de la legalidad de acción industrial. Según el tribunal, tal acción es ilegal si evidentemente no es ni necesaria o apropiada cuando se toma en cuenta el objetivo de la acción industrial. Mediante la evaluación de la legalidad de una huelga de acuerdo con estas normas, los tribunales están dispuestos a conceder a los sindicatos amplia facultad de apreciación y ejercer una considerable medida de autocontrol.

b) Equidad.

En **Japón**, en cuanto a la licitud de los medios utilizados en un conflicto colectivo, se aplica el principio del juego limpio, que deriva del llamado principio de fidelidad en las relaciones laborales. Como esas relaciones continúan después de convenirse un acuerdo como resultado de la negociación colectiva, es necesaria una "lucha justa" en el ejercicio de la consiguiente presión económica utilizada por las partes. Desde esta perspectiva, las acciones colectivas serían inapropiadas si la reanudación de las operaciones se hace imposible. El ejemplo de Japón es notable, ya que indica claramente que existe una relación legal continua entre los "interlocutores sociales", superior a un convenio colectivo singular.

c) El Abuso de los Derechos y las Costumbres Públicas.

⁴⁵ Ley de Acuerdos Colectivos.

En algunos países como **Alemania** y **Turquía**, el abuso de los derechos (principio de buena fe) es considerado como un concepto universal. En consecuencia, también se aplica a las huelgas. La importancia de este concepto es bastante limitada, sin embargo, ya que sólo se puede aplicar en los casos de comportamiento "imprudente", o para una huelga que tiene como objetivo destruir económicamente a la otra parte. En **Austria**, las costumbres públicas constituyen el límite exterior del derecho de huelga.

d) La Necesidad de Proteger el Bienestar Público.

En **Hungría**, las huelgas están prohibidas si directa y seriamente ponen en peligro la vida humana, la salud, la integridad corporal o el medio ambiente, o si impiden la prevención de los efectos de los desastres naturales. En **Australia**, un tribunal laboral podrá suspender o cancelar la acción industrial cuando, por ejemplo, la seguridad o la salud de otras personas está en peligro.⁴⁶ En **Turquía**, el derecho de huelga no puede ejercerse de manera tal que cause daño a la sociedad o para destruir la riqueza nacional.⁴⁷ Toda huelga declarada en situación de incumplimiento de esta norma podrá ser suspendida por el tribunal competente a petición de cualquiera de las partes o del Ministro de Trabajo y Seguridad Social. En **Rusia**, el gobierno tiene el derecho de suspender una huelga por un período de no más de 10 días naturales "en situaciones de especial relevancia para los intereses vitales de la Federación de Rusia o sus territorios".⁴⁸ Además, existe la obligación de prestar servicios mínimos durante el curso de una huelga. De acuerdo con la ley, la lista de servicios que se realizan durante una huelga será definido por las partes del conflicto colectivo de trabajo en conjunto con las autoridades del gobierno local competente dentro de los cinco días siguientes al anuncio de la huelga.⁴⁹

e) Las Demandas Excesivas.

En **Japón**, el objetivo de una huelga se tiene en cuenta para determinar su legalidad. Una huelga debe tener como objetivo la promoción de la negociación colectiva. Las acciones que sólo tienen como objetivo dañar a los empleadores o a terceras personas se consideran ilegales. En **España**, las huelgas son entendidas como abusivas e ilegales si su objetivo es destruir el negocio del empleador. En este contexto, se aplica el principio de proporcionalidad, considerando también los sacrificios sufridos por los trabajadores en huelga. Los dos ejemplos definen los límites exteriores que se aplicarán con respecto a las demandas de los trabajadores. Este también es el caso de **Alemania**, donde los tribunales son igualmente reacios a participar en lo que se llama "censura" de los convenios colectivos. En los **Estados Unidos**, la NLC no está facultada para determinar si las reivindicaciones son excesivas o si las ofertas que proponen los empleadores son mezquinas. Como resultado, las huelgas no pierden la protección debido a que la posición

⁴⁶ Sección 424 de la Ley de Trabajo Equitativo, 2009.

⁴⁷ Artículo 54(2) de la Constitución, y artículo 47(1) de la Ley N° 2822.

⁴⁸ Artículo 413(8) del Código del Trabajo.

⁴⁹ Artículo 412(4) del Código del Trabajo.

de negociación de los sindicatos no es razonable, ni esas acciones reciben un mayor grado de protección si las propuestas del empleador son excesivamente mínimas. Incluso cuando una organización sindical decide conducir una empresa a la quiebra, el Tribunal Supremo ha sostenido que el sindicato está exento de la responsabilidad antimonopolio.

2. Derechos de los Demás.

a) Derechos del Empleador.

La determinación de la legalidad de una huelga puede exigir un equilibrio integral del derecho de huelga con otros derechos.

aa) La libertad de Empresa

En algunos casos, la evaluación de la huelga puede ser influenciada por el resultado del equilibrio entre el derecho de huelga y los derechos de la empresa como, por ejemplo, el derecho del empleador "para organizar y gestionar la empresa desde un punto de vista técnico" como se especifica en el artículo 7 de la Declaración Social y Laboral del MERCOSUR.

En lo que respecta al ámbito europeo, el derecho de huelga está consagrado en el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, según el cual "Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y las legislaciones nacionales y prácticas, tienen el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados y, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga." El Tribunal de Justicia hace un tiempo sostuvo, sin embargo, que las acciones colectivas constituyen restricciones a la libertad de empresa [artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea]. Esas restricciones pueden, en principio, estar justificadas por una razón "imperiosa de interés general, como la protección de los trabajadores, siempre que se compruebe que la restricción sea adecuada para garantizar la realización del objetivo legítimo que se persigue y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo"(caso Viking). En otra sentencia, el TJCE señaló que "la libre prestación de servicios [Artículo 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea] es uno de los principios fundamentales de la Comunidad, una restricción a esa libertad se justifica sólo si persigue un objetivo legítimo compatible con el Tratado y está justificada por razones imperiosas de interés general, y si ese es el caso, debe ser adecuada para garantizar la realización del objetivo que persigue y no ir más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo "(caso Laval).

En cuanto a los Estados Miembros de la UE, parece que el hecho de que importantes intereses o los derechos fundamentales del empleador, tales como la libertad de empresa o el derecho de propiedad del empleador, pueden ser infringidos, no tiene ningún significado especial, como tal, en la mayoría de los casos llevados ante los tribunales. Por ejemplo, en los **Países Bajos**, el criterio pertinente es sólo que las reglas del juego limpio se respetan y que la huelga sea proporcional considerando los daños y perjuicios causados a la población en general o, en casos extremos, al empleador. No existe un ejemplo de la jurisprudencia

holandesa sobre la huelga, en el que las partes en el conflicto o el tribunal hayan recurrido a las resoluciones antes mencionadas del Tribunal Europeo de Justicia. En **Alemania**, el Tribunal Federal del Trabajo ha insistido en que el principio de proporcionalidad es el criterio clave para juzgar la legalidad de una huelga por la sencilla razón de que el ejercicio del derecho de huelga regularmente interfiere con la protección constitucional de la otra parte o de terceros. Esto parece similar a lo afirmado por el Tribunal Europeo de Justicia. Sin embargo, el sistema alemán es un sistema basado en los derechos. Una consecuencia es que la legalidad de la huelga constituye el punto de partida del análisis legal y cualquier limitación al derecho fundamental de huelga debe interpretarse restrictivamente. En algunos Estados Miembros de la Unión Europea aún está por verse, sin embargo, ¿qué impacto tienen estas decisiones, en particular, cuando los tribunales nacionales tienen que intentar un equilibrio entre el derecho de huelga y la libertad de la actividad económica.

En **Rusia**, el peso de la libertad de asociación y de la libertad de empresa informaba las decisiones de la Corte Constitucional sobre la constitucionalidad de las disposiciones legales sobre la legalidad de despedir a los trabajadores que son miembros de los órganos sindicales. Este equilibrio es difícil, ya que es evidente que el Tribunal Constitucional llegó a resultados diferentes en sus decisiones. En **Israel**, el empleador puede, en principio, afirmar que la huelga es abusiva y que socava su libertad de prestación de servicios. La legalidad de la huelga se evaluará de acuerdo con el criterio de proporcionalidad. En **Uruguay**, el derecho de huelga es un derecho fundamental universal, inclusivo, inalienable e indisponible, que tiene prioridad sobre los derechos individuales de propiedad (los cuales son exclusivos, asignables y renunciables). En **Colombia**, también, el derecho del empleador debe dar paso a los trabajadores el derecho de huelga, siempre que cumpla con los requisitos y formalidades exigidos por la ley.

bb) Propiedad.

En **Lituania**, según el artículo 23 de la Constitución, la propiedad es inviolable y los derechos de propiedad estarán protegidos por la ley. Por otra parte, el Código del Trabajo determina que el comité de huelga, junto con el empleador, está obligado a garantizar la seguridad de los bienes y las personas.⁵⁰ Si hay un incumplimiento de tales condiciones y se hace daño a la propiedad del empleador, los sindicatos y los trabajadores individuales pueden ser declarados responsables por los daños o incluso ser procesados bajo la ley penal. En **Hungría**, en la relación con la protección legal de la propiedad, la Ley de Huelgas estipula que a lo largo de la duración de la huelga, las partes en conflicto deben continuar la conciliación para la solución de las cuestiones debatidas, y están obligados a garantizar la protección de las personas y de la propiedad.⁵¹ Por lo tanto, los organizadores de la huelga deben cooperar con la administración en la medida en que ello sea necesario para proteger los bienes del empleador y para garantizar el funcionamiento ininterrumpido y seguro de ciertos procesos. En un fallo reciente, el Tribunal de Trabajo de Budapest consideró que el derecho de huelga no puede vulnerar otros derechos constitucionales,

⁵⁰ Artículo 80(1).

⁵¹ Sección 4(1) de la Ley de Huelgas.

como, por ejemplo, el derecho de propiedad, ya que los trabajadores no tienen derecho a decidir sobre el uso de los ingresos del empleador.

En **Uruguay**, se ha sugerido que una restricción a la huelga surge si una huelga causa daño a la otra parte, y que los derechos protegidos por la Constitución a esa parte han sido violados. Este puede ser el caso si existe un "daño a la productividad", en el sentido de que el empleador está impedido de continuar las operaciones del negocio (en oposición a una simple pérdida de beneficios o de competitividad en el mercado).

b) Los Derechos de los no Huelguistas.

En **Polonia**, la participación en una huelga es voluntaria.⁵² Por lo tanto, la opinión predominante es que cualquier persona que no quiere ir a la huelga puede exigir su derecho a ser protegido. Sin embargo, esta posición legal de los no huelguistas no afecta a la legalidad de la huelga. En su lugar, puede haber una demanda contra el empleador de proporcionar una oportunidad para trabajar y, en caso de que él / ella no cumpla con esta obligación, cabe reclamar el pago de los salarios. En **Turquía**, siempre y cuando el derecho de huelga no es abusado, los no huelguistas no pueden exigir que su derecho al trabajo deba ser respetado y protegido.

IX. Sector Público y "Servicios Esenciales".

1. Sector Público-

a) Sector Público en General.

En algunos países, casi todos los trabajadores del sector público gozan del derecho de huelga. **Irlanda** puede ofrecer un ejemplo ilustrativo. Allí, la posibilidad de los trabajadores de ejercer la huelga no está restringido por la ley, salvo en el caso de los miembros de la Policía y de las Fuerzas de Defensa. En **Australia**, el servicio público está sujeto a las mismas leyes que el sector privado con respecto a los convenios de empresa y la acción industrial. En **Uruguay**, todas las personas que trabajan fundamentalmente en el sector público gozan del derecho de huelga, salvo los miembros de las fuerzas armadas y de las personas que ejercen el poder público. En **Eslovenia**, todas las personas en el servicio público (incluidos los jueces), en principio, gozan del derecho de huelga, con independencia del tipo y la naturaleza de la actividad involucrada. Sin embargo, el tratamiento de todos los trabajadores del sector como una categoría uniforme ha sido criticada por algunos estudiosos, por no tener plenamente en cuenta el concepto constitucional del derecho de huelga (y sus posibles limitaciones).

En otros países, la situación legal difiere por completo: a casi todos los trabajadores del sector público se les impide ir a la huelga. En los **Estados Unidos**, los empleados federales no pueden recurrir a la huelga. La mayoría de los Estados también han prohibido expresamente todo movimiento de huelga. Tales prohibiciones de huelga se han mantenido

⁵² Artículo 17 CLDRA.

cuando son desafiados por razones constitucionales. En los relativamente pocos Estados que permiten las huelgas de los empleados públicos, este derecho solo está disponible para el personal no esencial. Los agentes de policía, bomberos y personal médico de emergencia no puede llevar a cabo paros laborales. En **Chile**, el artículo 19 de la Constitución prohíbe expresamente el ejercicio del derecho de huelga para todos los trabajadores del Estado y de los municipios, sin distinción. De acuerdo con esto, estos trabajadores no tienen el derecho a la negociación colectiva, y mucho menos para ejercer el derecho de huelga para lograr sus legítimas reivindicaciones. Promover huelgas o participar en huelgas justifica el despido. Además, es un delito y como tal penado es por la ley. En la práctica, sin embargo, los sindicatos respectivos regularmente negocian y ejercen el derecho de huelga.

En algunos países la mayoría de los trabajadores del sector público gozan del derecho de huelga, pero el legislador ha introducido algunas restricciones. En **Israel**, por ejemplo, las huelgas en el sector público no están protegidos en tres situaciones: una huelga en un momento en que las partes están sujetas a un convenio colectivo en el que las tasas salariales están fijadas, excepto si la huelga no se refiere a los salarios y prestaciones sociales y siempre que haya sido aprobado por las autoridades centrales de la organización sindical central; una huelga en un momento en que el convenio colectivo no se aplica a las partes y no es declarada por la organización autorizada de trabajadores, la que no la aprueba, y una huelga no anunciada con 15 días de antelación. Las ideas que subyacen detrás de esta regulación pueden ser la siguiente: en primer lugar, hay una necesidad presupuestaria para garantizar que los salarios se mantienen estables. En segundo lugar, la huelga sólo puede ser admisible si un sindicato asume la responsabilidad. En tercer lugar, una alerta temprana es necesaria para poner al Estado en condiciones de garantizar que no exista una ruptura repentina de servicios en el sector público.

b) Administración Pública.

En muchos países, existen esencialmente dos categorías de trabajadores en el sector público: los empleados y los funcionarios públicos. Mientras que los primeros pueden, en principio, gozar del derecho de huelga, a los últimos puede negarse tal derecho. En **Japón**, aunque la Constitución garantiza el derecho de huelga para todos los trabajadores, todos los funcionarios públicos están prohibidos por ley de participar en huelgas. En **Ecuador**, también existe un límite claro entre los trabajadores públicos (que disfrutan del derecho de huelga) y los funcionarios públicos (que no lo tienen tal derecho). Se debate acaloradamente si tal distinción se ajusta a la Constitución.

Del mismo modo, en **Alemania**, a los "funcionarios públicos" se niega el derecho de huelga, mientras que los trabajadores del sector público gozan de ese derecho. Cada vez es más debatido si es legal la negación del derecho de huelga, sobre todo porque las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos declaran que el derecho de huelga es un derecho humano reconocido y protegido por el derecho internacional, se basa en un propósito legítimo y necesario en una sociedad democráticas y que, como tal sólo puede ser limitado en circunstancias estrictamente definidas y previstas por la ley. En un fallo en el que se prohibió a sindicatos del sector público recurrir a la huelga, la Corte reconoció que el derecho de huelga no es absoluto y que puede estar sujeto a ciertas condiciones y restricciones, pero sostuvo que aplicar tal prohibición a todos los funcionarios públicos era

demasiado expansiva. En todo caso, hay que advertir que en virtud del derecho constitucional alemán, los funcionarios públicos no pueden ser obligados a realizar el trabajo de los huelguistas.

En algunos países, aunque la mayoría de los funcionarios públicos gozan del derecho de huelga, este derecho está significativamente limitada. Por ejemplo, en **Finlandia**, la obligación de paz permanente se aplica en el servicio civil basado en la ley pertinente y con independencia de cualquier convenio colectivo. De acuerdo con la ley, cuando no existe un acuerdo colectivo sobre las cuestiones relativas a las condiciones de empleo de los funcionarios públicos, sólo las huelgas y los cierres patronales son formas admisibles de acción industrial. Las huelgas salvajes (o ilegales) están prohibidas. Tampoco están permitidas las huelgas de simpatía o adhesión y las huelgas políticas. Cuando un convenio colectivo está en vigencia, el funcionario público individual también está sujeto a la obligación de paz. Los funcionarios públicos están obligados a realizar trabajos "de protección", esto es, trabajos que deben ser realizados durante la huelga para proteger la vida o la salud de la ciudadanía o para proteger la propiedad que se encuentre en peligro debido a la acción industrial. En **Suecia**, los trabajadores que ejercen el poder público solamente pueden recurrir a la huelga y no pueden participar en otras formas de acción industrial. No están permitidas las huelgas parciales ni las huelgas políticas. Las huelgas de simpatía, solidaridad o adhesión sólo son aceptadas respecto de los trabajadores del sector público. Por último, la participación en la acción colectiva requiere la aprobación previa de un sindicato.

En **Hungría**, no existe la posibilidad legal de huelgas de los órganos del poder judicial. Según el Tribunal Constitucional, por cuanto potencialmente ponen en peligro el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de terceros. En lo que respecta a la administración pública, el derecho de huelga sólo puede ser ejercido de conformidad con las normas especiales especificadas en un acuerdo entre el gobierno y los sindicatos. Este acuerdo limita en muchos aspectos, el derecho de los funcionarios a la huelga. Por ejemplo, sólo los sindicatos que participaron en la celebración de dicho acuerdo dado pueden convocar una huelga. Por otra parte, un sindicato sólo puede llamar a una huelga si se apoya en un cierto porcentaje de los funcionarios públicos. El derecho a iniciar una huelga de solidaridad también está restringido. Es ampliamente debatido si se ajustan a la Constitución estas limitaciones, fundamentadas en un mero acuerdo y no en una ley del Parlamento.

2 "Servicios Esenciales".

En algunos países, el concepto de "servicios esenciales" existe mientras que en otros no se aplica dicho concepto. De un modo u otro, las huelgas que afectan a las empresas que llevan a cabo "importantes" funciones son objeto de una reglamentación que en mayor o menor medida limita el derecho de huelga o el ejercicio de ese derecho.

a) La Calificación como "Servicio Esencial".

La cuestión clave en lo que respecta a los "servicios esenciales", es determinar lo que constituye este tipo de servicio. En este sentido, cabe señalar que los expertos legales en algunos países afirman que el concepto de "servicios esenciales" es demasiado amplio. Por

ejemplo, en **Ecuador**, la lista legal de "servicios esenciales" es tan amplia que el derecho de huelga no existe en el servicio público (dado el hecho de que a los funcionarios públicos se les niega el derecho a la huelga en total). En **Chile**, existe una extensa lista de empresas a las que se aplica la prohibición de huelga. Además, la ley otorga a los empleadores extensos derechos para reclamar que sus empresas realizan "servicios esenciales" en el sentido de que los trabajadores deben garantizar servicios de emergencia. En **Turquía**, no existe una definición general o el concepto de "servicios esenciales". Sin embargo, se prohíbe la huelga en muchos sectores, los que comprenden desde el suministro de agua a la banca, de las instituciones educativas y de capacitación a los cementerios. En **Uruguay**, el Ministro competente está facultado para determinar si un determinado servicio califica como "esencial". En consecuencia, en caso de un conflicto industrial, las autoridades públicas pueden declarar ilegal una huelga. También podrán tomar las medidas necesarias para mantener los servicios. El amplio poder discrecional del Ministro en la calificación de un servicio como un "servicio esencial" ha sido criticado por muchos comentaristas legales.

En **Rusia**, están prohibidas las huelgas que puedan poner en riesgo la defensa del país, la seguridad del Estado o de la vida y la salud de las personas.⁵³ Esta prohibición se extiende para mantener actividades como el suministro de energía, calefacción, agua, gas, la aviación y los ferrocarriles, las comunicaciones y los hospitales. Además, están prohibidas las huelgas del personal de la aviación civil, y de la administración y dirección del transporte aéreo.⁵⁴ En virtud de leyes legislación específicas, las huelgas también están prohibidas para los empleados del transporte ferroviario, cuyo trabajo está relacionado con las operaciones de los trenes, las maniobras, los pasajeros, los remitentes y destinatarios de los servicios de envío de carga, de acuerdo con una lista basada en la Ley Federal. Esta lista es tan extensa que prácticamente a todos los trabajadores ferroviarios se les impide recurrir a la huelga. La norma fue impugnada ante el Tribunal Constitucional, pero la Corte sostuvo que el derecho de huelga no se limitaba en exceso a los trabajadores del transporte por ferrocarril. En consecuencia, la ley no ha cambiado.

En **Colombia**, el artículo 56 de la Constitución garantiza el derecho a la huelga "a excepción de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador". "Servicios esenciales" en este sentido son, el servicio público, los servicios de banca central, la administración de justicia, los servicios de salud, la administración de la seguridad social, la industria petrolera (siempre y cuando estas actividades se destinarán al suministro de petróleo en todo el país) y el transporte. Las empresas de telecomunicaciones también ofrecen "servicios esenciales" ya que según el Tribunal Constitucional, estas empresas garantizan la libertad de expresión y de difundir ideas y opiniones, así como transmitir y recibir información. En su fallo, la Corte reconoció expresamente que estos servicios también pueden ser necesarios para garantizar el ejercicio y la protección de otros derechos fundamentales.

b) Limitaciones del Derecho de Huelga.

⁵³ Artículo 413(b) del Código del Trabajo.

⁵⁴ Artículo 52 del Código Aéreo.

En algunos países, parece que los legisladores confían en la capacidad de los "interlocutores sociales" para llegar a soluciones que se adapten a las necesidades específicas de los "servicios esenciales". Por ejemplo, en **Irlanda**, los que trabajan en empresas incorporadas en una lista indicativa y no excluyente, están sujetos a un Código (voluntario) de Prácticas en Procedimientos de Conflictos. Cuando las partes no han llegado a un acuerdo en la introducción de procedimientos y salvaguardias que garanticen la continuidad de los suministros y servicios esenciales, la Comisión de Relaciones Laborales está facultado para consultar a las máximas organizaciones sindicales con el fin de obtener su ayuda y cooperación con cualesquier medida que sea necesaria para resolver la controversia o aliviar la situación los que participan en los "servicios esenciales". La mencionada lista incorpora, en particular, a los servicios de salud, provisión de energía incluyendo el gas y la electricidad, el agua y alcantarillado, bomberos, ambulancias y servicios de rescate, y algunos elementos de transporte público.⁵⁵

En **Hungría**, en el caso de actividades fundamentales de interés público (en particular, el transporte público, telecomunicaciones, suministro de electricidad, agua, gas, etc), el derecho de huelga debe ejercerse de manera que no impida proporcionar los servicios a un nivel mínimo. El alcance y condiciones de la huelga puede ser objeto de regulación legal. En ausencia de dicha ley, el alcance y las modalidades de la huelga debe ser acordado antes de la huelga, durante las negociaciones anteriores a la huelga. Llamar a una huelga contra un empleador que ejerce una actividad que corresponde a los intereses básicos de los ciudadanos es ilegal, a menos que las partes anticipadamente acuerden un nivel mínimo de servicio y sus condiciones. Si no hay dicho acuerdo, el nivel se define por el tribunal teniendo presente las proposiciones concretas presentadas por las partes. Los tribunales, sin embargo, no se atreven a involucrarse demasiado extensamente. En los **Países Bajos**, aunque el concepto de "servicios esenciales" no se especifica, los jueces podrán obligar a los huelguistas a que ejerzan moderación como puede ser el caso, por ejemplo, con respecto a las medidas adoptadas en los trabajadores del transporte público o de la salud.

Por último, en **España**, además de los servicios esenciales, la ley requiere el establecimiento de servicios de mantenimiento en cualquier empresa privada, cualquiera que sea su actividad. Entre esos servicios se mencionan los necesarios para la seguridad de personas y bienes, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materiales y lo que puede ser necesario para la posterior reanudación de las tareas de la empresa.⁵⁶ Cabe señalar, sin embargo, que dichos servicios son excepcionales, de conformidad con la estricta interpretación del Tribunal Constitucional.

En algunos países, existen las limitaciones de relativamente largo alcance si la huelga afecta a un "servicio esencial". En otros casos, las restricciones son bastante menores, lo que refleja un punto de vista que, por ejemplo, en **Italia**, consiste en considerar que el verdadero problema respecto de los "servicios esenciales" es el delicado equilibrio entre el derecho de huelga y los derechos fundamentales de otras personas que puedan verse

⁵⁵ Cláusula 34 del Código de Prácticas.

⁵⁶ Sección 6.7 RDLRT.

afectadas por una huelga, por lo que el derecho de huelga sólo puede ser limitada si es necesario en resguardo de otros derechos fundamentales.

En algunos países, el Estado puede interferir en huelgas en determinadas circunstancias. En los **Estados Unidos**, los trabajadores del sector privado están autorizados para ejercer el derecho de huelga incluso cuando se emplean en industrias críticas. Como resultado, las personas que trabajan para empresas de servicios públicos que son de propiedad privada pueden participar en paros laborales. Incluso las personas que trabajan para las instituciones privadas de atención médica pueden ejercer el derecho de huelga, pero están obligados a proporcionar a sus empleadores información de cualquier suspensión del trabajo prevista con una antelación mínima de diez días. De conformidad con la Ley de Relaciones Laborales, si el Presidente determina que una huelga amenaza o afecta a una industria entera o parte de ella y en consecuencia se "ponen en peligro la salud o la seguridad nacional", podrá dar instrucciones al Fiscal General para solicitar una medida cautelar de 80 días en contra de dicha acción para permitir que una junta de emergencia conduzca una audiencia para "la determinación de los hechos" e informar sobre las posiciones finales de las partes. Durante los últimos 20 días de esa orden judicial, la Junta del Trabajo debe llevar a cabo una votación secreta entre los trabajadores sobre la propuesta final del empleador. Si los votantes rechazan esa oferta, la intervención cautelar expira y los trabajadores pueden participar en la huelga. En **Australia**, también, la ley permite acciones industriales que pueden ser suspendidas o canceladas. En esos casos, un tribunal del trabajo independiente debe determinar si la acción industrial amenaza o pone en peligro la vida, la seguridad o la salud o el bienestar de la población o de parte de ella" o "provocar un daño significativo a la economía australiana o a una parte importante de ella".⁵⁷

X. Manifestaciones Específicas de Huelga y Otras Formas de Acción Industrial.

Como se ha mencionado antes, el concepto de "huelga" es tan amplia en algunos países que la noción abarca casi todas las modalidades imaginables de acción industrial. Tal es el caso, por ejemplo, en **Uruguay**. En **Austria**, la acción industrial es esencialmente permitida siempre que no haya disposiciones legales específicas que resulten violadas, por ejemplo, la ley penal.

De otra parte, en algunos países el derecho a de huelga se limita esencialmente a convocar una huelga, en el sentido estricto de la palabra. En **Chile**, las huelgas se consideran como parte de la negociación colectiva que se regula con cierto detalle en el Código del Trabajo. Si las partes no llegan a un acuerdo, los trabajadores deben determinar si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga. Como una "huelga" se define legalmente como una "abstención colectiva de trabajo", en forma amplia se concluye que no están permitidas las huelgas de simpatía o solidaridad, las huelgas de advertencia, el trabajo a reglamento, las huelgas rotativas, la ocupación de los locales de la empresa, los bloqueos y piquetes. En **Turquía**, una huelga legal debe apuntar a la conclusión de un convenio colectivo. Además, se deben cumplir unos estrictos requisitos procesales establecidos en las leyes. Modalidades de acción industrial tales como las huelgas de solidaridad, las huelgas de simpatía, las

⁵⁷ Sección 424 de la Ley de Trabajo Equitativo, 2009.

huelgas secundarias, las huelgas de advertencia, trabajo lento, sentadillas, trabajo en regla, huelgas rotatorias, la ocupación de los locales de la empresa, los bloqueos, piquetes y acciones similares, no están permitidos en la legislación turca.

En muchos países es muy dudoso -y en qué medida- proceden otras formas de acción industrial en adición a las huelgas que se permiten. En **Eslovenia**, por ejemplo, no existen disposiciones legales explícitas, por ejemplo, respecto de las huelgas de solidaridad, de adhesión, huelgas secundarias, huelgas de advertencia, sentadillas, trabajo conforme al reglamento, las huelgas rotatorias, los piquetes, la ocupación o los bloqueos. Aunque la mayoría de estas formas de acción son conocidas en la práctica, algunos estudiosos afirman que ellos no son legales porque no cumplen con los requisitos de una huelga tal como se establece en la ley.⁵⁸ Además, casi no existe jurisprudencia al respecto.

1. Manifestaciones Específicos de Huelgas.

a) Huelgas de Solidaridad, Simpatía o Secundarias.

Problemas específicos surgen en caso de que una huelga represente una "huelga de solidaridad", "huelga de simpatía" o "huelga secundaria". El problema comienza con la definición de tales huelgas. Por ejemplo, ¿existe una huelga de "solidaridad" si los trabajadores inician una huelga en apoyo a otra huelga que se dirige a un empleador que es jurídicamente independiente, pero económicamente relacionado con el empleador que es sujeto de la huelga principal? O bien: ¿hay alguna diferencia si la "huelga de apoyo" es organizada por el sindicato que es responsable de la huelga principal, o es organizada por un sindicato diferente?

En algunos países existe una noción de "acciones de solidaridad", que es bastante extensa debido al hecho de que las distintas unidades de negociación suelen existir respecto de un solo empleador. En los **Estados Unidos**, trabajadores que no pertenecen a la unidad de negociación de un mismo empleador pueden ser parte de los piquetes de los trabajadores en huelga para demostrar su simpatía, a menos que las acciones de solidaridad estén prohibidas por su propio acuerdo colectivo. En cuanto a "huelgas secundarias", la situación es la siguiente: si los trabajadores en huelga piden a los trabajadores de empleadores secundarios que pueden ser productores de bienes para la empresa objeto de la huelga o que compran bienes de esa empresa, que paralicen su trabajo, tal conducta podría constituir una práctica laboral injusta. Además, la organización sindical violadora podría ser sujeto de responsabilidad por cualquier daño causado a las empresas primarias o secundarias.⁵⁹

En **Japón**, las huelgas de solidaridad y huelgas secundarias son ilegales, ya que no se pueden resolver mediante la negociación colectiva. En **Rusia** son igualmente ilegales y, también, porque las demandas subyacentes no están dirigidas al empleador real. En **Chile** son ilegales por muchas razones. Una de ellas, es que la negociación colectiva tiene lugar

⁵⁸ Ley de Huelgas.

⁵⁹ Sección 503 de la Ley de Relaciones Laborales.

en el ámbito de la empresa y "huelgas de solidaridad" se extienden más allá de ese nivel. Otra razón es que "huelgas de solidaridad" se encuentran fuera del ámbito de la negociación colectiva como procedimiento regulado por la ley. Además, ellas no tienen el propósito de apoyar las demandas contra el empleador. En **Australia**, las "huelgas secundarias" (o boicots) son ilegales, ya que no tienen que ver con un representante en la negociación "genuinamente tratando de llegar a un acuerdo" con el empleador de un grupo específico de trabajadores, como lo requiere la ley.

En la **República Checa**, una huelga de solidaridad sólo está permitida con la condición de que el empleador de los trabajadores que participan en la huelga de solidaridad pueda influir en el curso y el resultado de la negociación colectiva a la que vincula la huelga principal ⁶⁰. En **Alemania**, la situación era similar durante mucho tiempo. Recientemente ha habido un cambio de rumbo. Desde entonces, los tribunales aprueban "las huelgas de solidaridad" siempre y cuando sean "proporcionales". Al evaluar si ese es el caso, muchos factores deben tenerse en cuenta. Uno de ellos es si los empleadores que se ven afectados por la acción primaria y secundaria pertenecen al mismo grupo de empresas. Otro factor es si un solo sindicato es parte tanto en la "huelga principal" como en la huelga que la sustenta.

En **Colombia**, la Corte Constitucional ha determinado que el derecho de convocar a una huelga de solidaridad se basa en la garantía constitucional del derecho de huelga. En **Italia**, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho de huelga incluye el derecho a iniciar huelgas de solidaridad, a condición de que los huelguistas estén unidos por intereses comunes. Del mismo modo, en **España**, "las huelgas de solidaridad" son permisibles siempre y cuando exista un vínculo de solidaridad entre los trabajadores de apoyo y los trabajadores que reciben apoyo. En **Ecuador**, la ley ⁶¹ permite explícitamente "las huelgas de solidaridad". Lo mismo ocurre en **México**. ⁶² En **Irlanda**, esas huelgas se reconocen expresamente en la definición legal de "huelga". En virtud de las disposiciones pertinentes ⁶³ el término "huelga" se define como abarcando "el cese del trabajo por un grupo de trabajadores por cuenta ajena que actúa en combinación (...) hecha como un medio de obligar a su empleador (...), o para ayudar a otros empleados convencer a su empleador (...), de aceptar o no aceptar los términos o condiciones de empleo o que afectan el empleo".

Una pregunta interesante es si y en qué condiciones una huelga de solidaridad califica como una violación de la obligación de paz contenida en un convenio colectivo a que los huelguistas están obligados. En **Alemania**, no se suele considerar que las huelgas de solidaridad violan la obligación de paz. En la jurisprudencia de **Finlandia**, por otra parte,

⁶⁰ Secciones 16(3) y 20(e) de la CBA.

⁶¹ Artículo 505 del Código del Trabajo.

⁶² Artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶³ Sección 6 de la Ley de Pagos por Despidos, 1967, y Sección 1 de la Ley de Noticia Mínima y Términos de Empleo, 1973.

una huelga de solidaridad se considera como un incumplimiento de un acuerdo colectivo propio si apoya una acción que va en contra de la obligación de paz del convenio colectivo al que los trabajadores apoyados están obligados.

En **Hungría**, la huelga de simpatía es legal, en principio, aunque sujeta a normas específicas. Por ejemplo, aunque en general las huelgas no deben ser iniciadas por un sindicato, las huelgas de solidaridad sólo puede ser iniciada por un sindicato. En algunos países, la situación jurídica de las "huelgas de solidaridad" no está clara. Las opiniones de los académicos a menudo se dividen. La jurisprudencia es a menudo inexistente o, en todo caso, no muy rica. Un ejemplo de ello es **Eslovenia**, donde el tema es controvertido, pero donde la mayoría de los eruditos consideran que "las huelgas de solidaridad" se pueden incluir en la definición legal de "huelga".

b) Las Huelgas de Advertencia.

Las huelgas de advertencia que acompañan a las negociaciones sobre un nuevo convenio colectivo son ilegales si las negociaciones tienen lugar en momentos en que un convenio colectivo está todavía en vigencia y una obligación de paz todavía existe. Los problemas se presentan, sin embargo, si la obligación de paz ha concluido. En estos casos la pregunta debe consistir en si un sindicato no puede declarar una huelga por el mero hecho de que las partes aún están negociando con el objetivo de alcanzar un acuerdo.

En **Alemania**, la jurisprudencia sobre la huelga de advertencia ha sido modificada en varias ocasiones. Con el tiempo, sin embargo, la posición concreta de los tribunales es: las huelgas de advertencia que se inician durante la vigencia de un convenio colectivo son ilegales, ya que están en incumplimiento de la obligación relativa a la paz. Una huelga de advertencia que se inicia por un sindicato no resulta privilegiada respecto de otras formas de huelgas. Eso significa que, como es el caso con otras huelgas, el llamado "principio de último recurso" se ha de aplicar a huelgas de advertencia. Como iniciar una huelga de advertencia implica una afirmación de que las negociaciones se han roto, lo que, en principio, no puede ser verificada por los tribunales, casi no hay limitaciones a las huelgas de advertencia. En **los Países Bajos**, por otro lado, las huelgas de advertencia se consideran como una violación tanto del principio de último recurso y las reglas del "juego limpio", que requiere que los posibles huelguistas adviertan oportunamente a la otra parte su intención de convocar una huelga, a fin de que la contraparte pueda tomar medidas de precaución para limitar los daños.

En algunos países, la capacidad de los sindicatos para convocar una huelga de advertencia es bastante limitada. En **Hungría**, por ejemplo, durante el período denominado de "enfriamiento") sólo una huelga puede ser iniciada, cuya duración no podrá exceder de dos horas. En **Polonia**, una huelga de advertencia sólo puede realizarse una vez y por no más de dos horas, siempre que el curso de la mediación justifica la apreciación de que no habrá una solución de la disputa. En **Lituania**, el Código de Trabajo⁶⁴ establece que una huelga de advertencia no puede durar más de dos horas. En **Rusia**, por último, el Código

⁶⁴ Artículo 77(4).

del Trabajo ⁶⁵ establece que una huelga de advertencia puede ser llamado después de cinco días naturales a partir del inicio del proceso de conciliación. Esta huelga no puede exceder de una hora y sólo podrá ser convocada una vez durante el curso de la disputa. Además, el empleador debe ser informado sobre la huelga de advertencia con tres días de antelación.

En otros países, no existen reglas específicas para huelgas de advertencia. Por ejemplo, en los **Estados Unidos**, paros laborales en apoyo de la negociación a través de nuevos acuerdos son perfectamente legales bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales. En algunos países, las huelgas de advertencia no se producen. En **Suecia**, en particular, esas huelgas son desconocidas.

c) Rotación de Huelgas.

Es tentador para los sindicatos idear formas de huelga que supongan la más grande desventaja posible para empleadores, pero que al mismo tiempo minimicen tiempo y esfuerzos por parte de los trabajadores. Un instrumento que se utiliza a menudo en este contexto son huelgas coordinadas de duración relativamente corta. Tales huelgas pueden ser especialmente eficaces si los diferentes trabajadores dentro de un establecimiento sucesivamente están en huelga o si diferentes establecimientos o empresas son sucesivamente objeto de una huelga.

En **Italia**, los tribunales, bajo la llamada doctrina de la "equivalencia de sacrificios" sostenían que esas huelgas son ilegales, ya que causan injustamente daños adicionales y excesivos para el empleador. Hace algún tiempo, sin embargo, el Tribunal Supremo ha modificado su posición. Desde entonces, los "paros rotativos" se consideran como legales siempre y cuando sólo dañen la producción de la empresa sin perjudican la productividad, en el sentido de que el empleador no pueda reanudar sus operaciones una vez que la huelga termine. En **Uruguay**, no existen límites legales a las huelgas rotatorias o intermitentes. Aunque existe una obligación legal de dar aviso de huelga por lo menos con siete días de anticipación, ⁶⁶ en la práctica la capacidad de los sindicatos para organizar las llamadas "huelgas sorpresivas" está apenas restringida.

En **Rusia**, la capacidad de los sindicatos para iniciar con éxito "huelgas rotatorias" es limitada. En principio, corresponde al sindicato decidir el número de trabajadores que participarán en la huelga y que "patrón de huelga" se utilizará. Según el Código del Trabajo ⁶⁷ el empleador debe ser informado sobre "la fecha y hora del comienzo de la huelga, su duración prevista y el número esperado de participantes". Como resultado, un sindicato puede iniciar una huelga rotatoria, pero no puede sorprender al empleador "con la guardia baja."

⁶⁵ Artículo 410(6)-

⁶⁶ Ley 13.270, de 1968.

⁶⁷ Artículo 410(9).

En **España**, las huelgas rotatorias están explícitamente considerados ilegales,⁶⁸ ya que los sindicatos no están autorizados para dar un efecto multiplicador a la decisión de unos pocos de paralizar el trabajo. Esa presunción legal puede ser rebatida si se demuestra que los daños causados no son excesivos y que resultaron comprometidos los derechos de otros trabajadores o de terceros.

En **Alemania**, las huelgas rotativas son legales en principio. Sin embargo, el empleador no tiene la obligación de mantener las operaciones comerciales durante una huelga. En su lugar, él / ella puede cerrar la planta o parte de ella. Incluso si la huelga se suspendió por el sindicato, los trabajadores pierden su derecho a paga si no se puede razonablemente esperar que el empleador revierta su decisión de cerrar las operaciones comerciales.

2 Otras Formas de Acción Industrial.

En **España**, cualquier forma de acción colectiva, con excepción de las huelgas, es en principio considerada ilegal en virtud de la legislación.⁶⁹ Sin embargo esta presunción es refutable. En los **Estados Unidos**, la Junta de Trabajo ha determinado que actividades como la desaceleración o el trabajo en regla no están protegidas, aunque no son ilegales, basada en la teoría de que los trabajadores tienen un deber de lealtad hacia sus empleadores. Los trabajadores pueden estar en huelga o pueden trabajar, pero no podrán recibir la totalidad del salario si deliberadamente no realizan su trabajo en los niveles normales.

En **Hungría**, formas especiales de paros laborales como el trabajo lento y el trabajo a reglamento no están regulados y, por lo tanto, se considera que no deben prohibirse. En **Uruguay**, estas acciones se consideran huelgas atípicas que forman parte esencial de una amplia gama de acciones que son perfectamente legales, sólo el sabotaje de los trabajadores está prohibido. En **Rusia**, el trabajo lento se incluye en la definición de "huelga" porque la definición se refiere explícitamente a un "rechazo del trabajo *en su totalidad o en parte*". El trabajo a reglamento no constituye un conflicto de trabajo, siempre y cuando las demandas subyacentes no se declaren oficialmente. Como consecuencia de ello, el trabajo a reglamento no es ilegal. En los **Países Bajos**, el trabajo lento, las sentadillas y el trabajo a reglamento son, en principio, considerados huelgas lícitas. La Corte Suprema, sin embargo, ha hecho hincapié en que estas acciones pueden alterar el "equilibrio de poder" entre los sindicatos y los empleadores. Como consecuencia de ello, el tribunal podría justificar restricciones a este tipo de acciones con más facilidad, a pesar de que ha sido observado por los demás tribunales que este tipo de acciones a menudo puede causar menos daño a la empresa, a terceros o al público en general.

En **Colombia**, estas prácticas son tratadas en el derecho individual de trabajo que prevé que el trabajo lento y el trabajo en regla, representan causas justas de despido.⁷⁰ En **Italia**, el

⁶⁸ Artículo 7(2) RDLRT.

⁶⁹ Artículo 7(2) RDLRT-

⁷⁰ Artículo 62 del Código del Trabajo.

trabajo lento no se considera protegidos por el derecho de huelga, pero caen dentro del ámbito del derecho contractual y constituyen un incumplimiento de contrato. Esto también es válido para la llamada "falta de cooperación", donde los trabajadores, en un sentido estricto, no cumplen con las instrucciones de su empleador.

a) Sentadillas y Ocupación de los Locales.

En los **Estados Unidos**, las huelgas de brazos caídos son ilegales, basándose en el hecho de que estas actividades violan las leyes sobre ingreso en propiedad ajena. Como resultado, las personas que ejercitan esa conducta pueden ser cesadas inmediatamente e. incluso procesadas por allanamiento de morada. En **Colombia**, la ocupación de la empresa como un medio de ejercer presión sobre el empleador no es permitida y es considerada como un acto de violencia contra los bienes de la empresa.

En **España**, la ocupación de los locales es admisible siempre que los trabajadores no pongan en peligro los derechos de otros o no perturben la producción. En **Japón**, una ocupación laboral exclusiva infringe los derechos de propiedad del empleador y por lo tanto es ilegal. Sentadillas o la ocupación del lugar de trabajo se considera apropiado, sin embargo, si los trabajadores simplemente "permanecen" en las instalaciones del empleador y no obstruyen las operaciones comerciales. Aunque tales huelgas de brazos caídos infringen la propiedad del empleador, la opinión predominante en los tribunales y entre los académicos parece tener en cuenta el hecho de que en el contexto del sindicalismo de empresa japonés, las oficinas sindicales se encuentran normalmente en los locales del empleador y que la celebración de reuniones sindicales o participación en otras actividades sindicales en esos locales es una práctica común en tiempos de paz. Sin embargo, la denominada "gerencia sindical de producción", que implica que un sindicato ha iniciado actividades de producción independiente, infringe los derechos de propiedad del empleador y por lo tanto es ilegal.

Incluso en **Uruguay**, donde, en principio, todas las formas de acción colectiva son permisibles, el tribunal competente ha declarado que una ocupación sin diálogo previo es desproporcionada. En consecuencia, el tribunal ordenó la evacuación del lugar de trabajo con el fin de proteger los bienes de la empresa y los intereses de los trabajadores no huelguistas. Esta decisión marcó un cambio radical, ya que hasta entonces, el Estado sólo había intervenido en conflictos laborales como mediador. En posteriores sentencias de los tribunales, sin embargo, defendió el derecho de los trabajadores a ocupar los locales del empleador (incluso hasta 72 horas), si la ocupación fue pacífica y los ocupantes tomaron las medidas necesarias para evitar daños a las instalaciones y demás bienes de la empresa, y si la ocupación fue precedida por la negociación colectiva.

b) Los Piquetes.

En algunos países, lo referido a los piquetes se regula con cierto detalle. Por ejemplo, en **Irlanda**, la normativa legal establece que es lícito que una o más personas, actuando en su propio nombre o en nombre de un sindicato o en la consecución de un conflicto laboral, asistan a un lugar donde su empleador trabaje o realice su actividad, si esa actividad tiene el sólo propósito de obtener o comunicar pacíficamente información o de persuadir

pacíficamente a cualquier persona a trabajar o dejar de trabajar.⁷¹ El llamado "piquete secundario" (cuando un empleador no es parte en el conflicto laboral) es legal si resulta razonable suponer "que ese empleador ha ayudado directamente a su empleador que es parte en la disputa comercial con el fin de frustrar la huelga (...), siempre que su asistencia sea meramente con el propósito de obtener o comunicar pacíficamente información o de persuadir pacíficamente a cualquier persona a trabajar o dejar de trabajar."⁷² En los **Estados Unidos**, los trabajadores que participan en los conflictos laborales pueden legalmente piquetear a su empleador; tal acción constituye una actividad concertada para la ayuda mutua y protección.⁷³ Ellos también pueden pedir a las personas que trabajan para el empleador al que se dirige la acción de huelga y a las personas que trabajan para las empresas secundarias que efectúan entregas a ese empleador, que respeten los piquetes. No podrán, sin embargo, utilizar amenazas de violencia grave e inmediata o participar en cualquier conducta violenta, ya que la Ley Nacional de Relaciones Laborales⁷⁴ considera una práctica laboral injusta cuando una organización sindical restringe o coacciona a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos protegidos.

En **Rusia**, los trabajadores individuales y los sindicatos gozan del derecho de piquete. El significado de "piquetes" es relativamente restringido, sin embargo. De conformidad con la ley⁷⁵ piquetes es una forma de expresión pública de opiniones, realizado sin mediante equipamiento técnico de audio localizado cerca del objetivo de los piquetes de uno o más ciudadanos con pancartas, banderas y otros artículos de agitación visual. En **Japón**, según el Tribunal Supremo, los piquetes son legales siempre y cuando se mantenga dentro de los límites de la persuasión verbal pacífica. En los **Países Bajos** también, los piquetes "como tal" son legales, ya que se encuentran dentro del ámbito de los derechos fundamentales como la libertad de expresión y la libertad de reunión.

En **Eslovenia**, por otra parte, de acuerdo con la opinión predominante, es ilegal toda prevención dirigida a los que decidieron no participar en una huelga, incluyendo los piquetes.

c) Los Boicots.

En **Japón**, un boicot a productos es generalmente considerado como legítimo. Sólo si se acompaña de violencia, amenazas o declaraciones difamatorias (por ejemplo falsas) se considera ilegal. En los **Estados Unidos**, por otra parte, los tribunales han determinado que es ilegal que los trabajadores promuevan boicots entre los consumidores de productos de la empresa mientras se siguen produciendo esos artículos, en base a la teoría de que es

⁷¹ Sección 11(1) de la Ley 1990.

⁷² Sección 11(2) de la Ley.

⁷³ Sección 7 de la NLRA.

⁷⁴ Sección 8(b) 1(A).

⁷⁵ Artículo 2 de la Ley de Asambleas.

inaceptable que siguen ganando sus salarios y al mismo tiempo dañando económicamente a su empleador. La Junta de Trabajo también sostuvo que el menosprecio hacia los productos constituye una conducta sin protección, debido a los deberes de lealtad de los trabajadores hacia su empleador, aun cuando ellos estén huelga. Sin embargo, es interesante observar el nivel del deber de lealtad hacia el empleador en los EE.UU., dado el hecho de que los empleadores no deben a sus empleados algún tipo de lealtad recíproca en el marco del denominado principio de "empleo a voluntad".

d) **Otros.**

En **Israel**, los llamados "turnos de protesta" pueden ser legales. Es necesario, sin embargo, comprobar el equilibrio del derecho a la libertad de expresión y el derecho del empleador a la propiedad. Este balance se realiza de acuerdo con el criterio de proporcionalidad, dando gran peso al derecho de los trabajadores a la libre expresión. En **Eslovenia**, el comité de huelga de los trabajadores con frecuencia toma una decisión unilateral para "congelar" la huelga durante un determinado período de tiempo, durante el cual se da al empleador la oportunidad de cumplir con las demandas de los trabajadores. Según la Corte Suprema, la interrupción unilateral de una huelga es ilegal, por cuanto impone una carga excesiva al empresario con respecto a la organización del proceso de trabajo.

En **Alemania**, hace un tiempo el Tribunal Federal del Trabajo emitió una resolución respecto de las llamadas "apariciones y desapariciones rápidas", en las que los participantes en una acción coordinada ponen numerosos bienes de bajo valor en sus carritos de la compra y los dejan atrás, y por lo tanto perturban considerablemente el negocio en un tienda al por menor. El tribunal dictaminó que la garantía constitucional del derecho de huelga no ha especificado irreversiblemente todas las armas que se pueden emplear en los conflictos industriales. Por el contrario, las partes tienen el derecho de adaptarlos a las nuevas circunstancias con el fin de estar a nivel con el oponente. El tribunal reconoció expresamente que las acciones de apariciones y desapariciones rápidas significativamente difieren de la acción industrial tradicional, ya que representaban un "activo" trastorno de las operaciones comerciales y no eran un detrimento para los participantes (que es el caso de una huelga, ya que por lo general implica pérdidas salariales). A pesar de ello, el tribunal estimó que las acciones de apariciones y desapariciones rápidas, si simplemente eran "acompañar" a la huelga, no eran necesariamente desproporcionadas y, en consecuencia, no existía norma según la cual pueden ser declaradas ilegales.

XI. Consecuencias Jurídicas de las Huelgas Legales.

1. La Situación de los Huelguistas

En cuanto a la situación de los trabajadores que participan en una huelga legal, la pregunta clave es si la legislación nacional prevé el *derecho* de huelga o de una *libertad* de huelga. Un derecho de huelga, en oposición a la mera libertad de huelga, significa que el trabajador no quebranta su obligación de trabajar al participar en una huelga legal.

En **Estados Unidos**, las personas que participan en huelgas legales están protegidos del libre ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador.⁷⁶ Si un empleador discrimina contra los huelguistas, él está participando en una práctica laboral desleal de acuerdo con la Ley Nacional de Relaciones Laborales.⁷⁷ Las personas que están en huelga no tienen derecho a ningún pago por el tiempo que estén sin trabajar. En **Israel**, el artículo 19 de la ley sobre los contratos colectivos afirma que la participación en una huelga no es una violación de un compromiso personal.

La ley en **Turquía** establece claramente que los contratos de trabajo se suspenden durante una huelga. Los huelguistas están protegidos contra el despido, pero no tienen derecho al pago de salarios u otros beneficios. Además, el período de duración de la huelga no se tendrá en cuenta en el cálculo de pago de la indemnización por despido.⁷⁸ Tampoco procede realizar descuentos de los salarios, como los impuestos, primas de seguros sociales o cuotas sindicales, durante la duración de la huelga. En **Polonia**, la ley también establece explícitamente⁷⁹ que la participación en una huelga legal produce la suspensión automática del contrato individual de trabajo. Lo mismo ocurre en **Lituania**. En **Chile**, el Código del Trabajo⁸⁰ prevé expresamente que los contratos de trabajo de los huelguistas se suspenden. No hay derecho al pago de remuneraciones. Por otro lado, los derechos de vacaciones continúan acumulándose. En **Argentina**, también, una huelga se entiende como la suspensión sólo de las obligaciones más importantes (obligación de dar trabajo, de pagar remuneración), pero de ningún modo todos los derechos y obligaciones de las partes involucradas. Según la Corte Suprema, los huelguistas tienen derecho a una remuneración si la huelga fue convocada porque el empleador no cumplió con sus obligaciones. En los **Países Bajos**, los trabajadores que participan en una huelga legal pierden su derecho a su salario y tampoco tienen derecho a prestaciones de la seguridad social⁸¹, pero de otra parte no pueden ser despedidos ni ser objeto de otras medidas disciplinarias. En **Uruguay**, los huelguistas no pueden reclamar el pago de salarios porque el contrato se suspende durante la huelga. Tampoco pueden reclamar las prestaciones por desempleo porque no el desempleo no les ha sido impuesto. En la práctica, las huelgas suelen terminar con un acuerdo entre las partes, que podrán prever compensar en parte a los huelguistas por los salarios perdidos. En **Colombia**, la huelga también representa una suspensión del contrato de trabajo. Durante la huelga, el empleador no está obligado a hacer contribuciones al seguro de accidente de trabajo. Como no existe una prestación de servicios por parte de los trabajadores, tampoco hay riesgos, ni mucho menos una obligación para el empleador del pago de contribuciones al seguro de accidentes ocupacionales. El empleador no está

⁷⁶ Sección 7.

⁷⁷ Sección 8(a) (1).

⁷⁸ Artículo 42(5) de la Ley N° 2822.

⁷⁹ Ley de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo.

⁸⁰ Artículo 377(1).

⁸¹ Artículo 7:627 del Código Civil y Sección 19(1) de la Ley de Desempleo.

obligado a pagar salarios a los huelguistas. De acuerdo con un reciente fallo de la Corte Constitucional, sin embargo, existe la obligación de pagar los salarios y beneficios a los trabajadores con contrato de trabajo suspendido debido a la huelga cuando la huelga sea imputable al empleador que omitió respetar los derechos derivados de los cambios en la legislación o exigidos legalmente en los acuerdos colectivos.

En **Ecuador**, los trabajadores que participan en una huelga legal tienen derecho a sus salarios durante la huelga⁸² y están protegidos contra el despido durante un año desde la fecha de su regreso al trabajo.⁸³ Antes de ese momento, sólo pueden ser despedidos con autorización de un inspector de trabajo.

2. La Situación de los No Huelguistas

a) Reclamación de Pagos.

En muchos casos, la huelga puede dar lugar a una situación en la que parte de la fuerza de trabajo en un determinado establecimiento se encuentra en huelga mientras que otros quieren seguir realizando su labor. En tales situaciones, la pregunta que surge es si y en qué circunstancias el empleador debe pagar los salarios a estos últimos, aunque, debido a la huelga, él / ella no pueda (razonablemente) proporcionar un lugar para trabajar.

En algunos países, los problemas que surgen en este contexto no se han resuelto por completo. Por ejemplo, en **Rusia**, la situación jurídica es incierta, la razón es que no está del todo claro si existe un denominado "punto muerto por culpa del empleador" en estos casos (que podría poner fin a la huelga de los huelguistas en reuniones por las demandas) o un "statu quo por razones ajenas a la voluntad de las partes". En el primer caso, el trabajador puede reclamar una cantidad equivalente a los 2/3 de su salario promedio por el período de la moratoria, incluidos los beneficios adicionales. En el segundo caso, el trabajador sólo tendrá derecho a 2/3 de su salario básico.⁸⁴

En otros países, la situación jurídica es clara. En **Polonia**, la carga de proporcionar un lugar de trabajo recae en el empleador. En el caso de una huelga, un no huelguista seguirá teniendo derecho a la remuneración, ya que, legalmente hablando, él / ella realiza el trabajo debido a "motivos relacionados con el empleador."⁸⁵ Del mismo modo, en **Litania** los trabajadores que no participan en una huelga pero no pueden realizar su trabajo a causa de la huelga, tienen derecho a su salario durante el período de huelga debido a que la interrupción del trabajo no es culpa de ellos. Alternativamente, pueden ser transferidos, con su consentimiento) a otro puesto de trabajo.⁸⁶ En la **República Checa** los no huelguistas

⁸² Artículo 504(1) del Código del Trabajo.

⁸³ Artículo 503 del Código del Trabajo.

⁸⁴ Artículo 157(1) y (2).

⁸⁵ Artículo 81(1) del Código del Trabajo.

⁸⁶ Artículo 82(3) del Código del Trabajo.

pueden reclamar salario completo. Los trabajadores que sólo pueden realizar un trabajo peor remunerado durante el período de huelga tienen derecho a recibir pagos adicionales por parte del empleador, de modo que en total reciban su salario completo.⁸⁷ En **Uruguay** los no huelguistas pueden reclamar sus salarios completos. En **Finlandia**, los empleados cuyo trabajo se ve interrumpido debido a una huelga que no se relaciona con sus condiciones de empleo, tienen el derecho a una remuneración de hasta por siete días.⁸⁸ A partir de entonces pueden solicitar las prestaciones por desempleo.

En **Italia**, los no huelguistas pierden su derecho a pago si su empleo futuro se torna imposible a causa de la huelga. En **España**, el empleador puede suspender los contratos de los no huelguistas si las operaciones de negocio no pueden continuar debido a la huelga. En **Alemania**, los no huelguistas pueden reclamar los salarios (con el riesgo impuesto al empleador) si no puede razonablemente esperarse que éste pueda continuar las operaciones de la empresa, total o parcialmente, si él / ella no cierra la empresa en respuesta a la huelga. Debido a que la negociación multi-empleadores prevalece en Alemania, la cuestión se plantea a menudo de forma de hacer frente a las reclamaciones salariales dirigidas a los empleadores que están indirectamente afectados por una huelga (por ejemplo, los fabricantes de automóviles en caso de una huelga dirigida contra los proveedores). En tal caso, los tribunales sostienen la opinión de que la carga de pago continuado no se puede imponer a terceros sin restricción. En su lugar, la causa y consecuencias de los efectos indirectos de los conflictos laborales deben ser consideradas en relación con la "estrategia de batalla" de los sindicatos. El factor crucial, en otras palabras, es si los créditos salariales a los empleadores secundarios en estos casos afecta al "equilibrio de poder" entre las partes en conflicto.

Del mismo modo, en los **Países Bajos** el derecho de pago de los no huelguistas que querían seguir trabajando fue objeto de una complicada decisión de la Corte Suprema. En opinión las huelgas regulares que organizan los sindicatos colocan a los trabajadores en situación de riesgo colectivo. El equilibrio de poder entre los sindicatos y los empleadores se altera en caso de que los empleadores no sólo tienen que asumir los costes de la huelga, sino también que pagar los salarios de los no huelguistas que no pueden trabajar a causa de la huelga. Por lo tanto, esos no participantes en la huelga no tienen derecho a pago. En el otro extremo del espectro se encuentra la "huelga salvaje" en la que sólo unos pocos trabajadores participan. En ese caso, los no participantes tienen derecho a pago. Para cada tipo de acción dentro de estos dos extremos, el juez debe considerar si el riesgo de la acción se aplica a los trabajadores en forma colectiva o al empleador.

En muchos casos, surge la duda acerca de en qué circunstancias un empleador que está afectado por una huelga puede ejercer el lock-out o cerrar las operaciones de la empresa con el fin de evitar la continuación de pago de reclamaciones. En **Turquía**, el empresario es libre de contratar a cualquier empleado que no participa en la huelga en trabajo o no.⁸⁹

⁸⁷ Sección 22(4) del CBA.

⁸⁸ Capítulo 2 Sección 13(2) de la Ley de Contrato de Empleo.

⁸⁹ Artículo 38(2) de la Ley N° 2822.

Sin embargo, debido a la obligación del empleador de asegurar igualdad de trato, el empleador debe dar un mismo a todos sus trabajadores, por lo que la decisión de contratar es aplicable a todos o a ninguno de ellos. Si un empleador decide cerrar todo el establecimiento, en un intento de obtener concesiones en la negociación colectiva y no por factores objetivos relacionados con las operaciones de la empresa, entonces se está en presencia de un cierre patronal ilegal. Como consecuencia de ello, el empleador debe pagar el salario completo a los trabajadores que tienen derecho a ello en virtud de su contrato de trabajo, adicionalmente les debe pagar los daños que les ha causado, sin que el trabajador esté obligado de realizar el trabajo correspondiente.

En **Israel**, en caso de que algunos trabajadores estén en huelga y otros no, el empleador puede tomar medidas para ejercer el lock-out. Este cierre sólo se puede aplicar a los trabajadores que no están involucrados en la disputa, y sólo en circunstancias en que se considere necesario. Más específicamente, el cierre es una opción sólo si es prácticamente imposible seguir empleando a todos los trabajadores a causa de la huelga. En **Australia**, los trabajadores de un establecimiento que no están involucrados en la huelga, pero que no pueden trabajar debido a ello ya que no hay trabajo para ellos llevar a cabo, pueden ser suspendidos por el empleador, es decir, pueden ser obligados a no trabajar y a no recibir pagos durante el periodo de la suspensión.⁹⁰ Si un convenio de empresa o de un contrato de trabajo prevé el cese de los empleados, el acuerdo o contrato regula las condiciones de la suspensión.⁹¹

En **Colombia**, la suspensión de contratos de trabajo en caso de huelga se extiende también a los trabajadores que no participan. De acuerdo con la ley,⁹² en caso de que una mayoría de trabajadores insista en la huelga, las autoridades deben garantizar que el derecho de huelga puede ser ejercido. En consecuencia, no pueden autorizar ni favorecer la incorporación al trabajo de una minoría de los trabajadores, aun cuando expresen su deseo de trabajar. Esto no se aplica a los trabajadores que laboran participan en los servicios esenciales.

b) El Empleo en Otras Funciones.

En **Suecia**, un trabajador que no es miembro del sindicato que convocó la huelga puede negarse a realizar un trabajo que está cubierto por la huelga.

De acuerdo con la ley en **Turquía**, los trabajadores que no participan en una huelga sólo pueden ser empleados en sus0 propias funciones y no pueden sustituir a los trabajadores que participan en la huelga.⁹³ En **Hungría**, la Corte Suprema sostuvo que el empleador tiene derecho para ordenar a los empleados no huelguistas que realicen tareas que de otra

⁹⁰ Sección 524(1) y (3).

⁹¹ Sección 524(2)

⁹² Artículo 448 del Código del Trabajo

⁹³ Artículo 43(2) de la Ley N° 2822.

no forman parte del ámbito de sus actividades. De acuerdo con otra decisión de la Corte Suprema, el empleador tiene derecho a pedir a los trabajadores no huelguistas a realizar horas extraordinarias a fin de reducir los daños causados por la huelga.

3. La situación del Empleador.

a) Derecho a Reemplazar a los Huelguistas

En muchos países, se prohíbe la sustitución de trabajadores en huelga o, en todo caso, el reemplazo es limitado. En la **República Checa**, un empleador no puede contratar a otros trabajadores para reemplazar a los huelguistas.⁹⁴ En **Eslovenia**, los empleadores no pueden contratar a otros trabajadores para reemplazar a los huelguistas. Tampoco las agencias pueden proporcionar trabajadores de empleo temporal para sustituir a los trabajadores en huelga. Lo mismo es aplicable en la **Argentina**. En **Lituania**⁹⁵ y en **Turquía**⁹⁶, el empleador no está autorizado para contratar nuevos trabajadores para sustituir a los trabajadores en huelga, salvo en los casos en que sea necesario para cumplir con las condiciones mínimas (servicios) para satisfacer las necesidades públicas inmediatas (vitales). El uso de trabajadores de agencias de trabajadores temporales también está prohibido.

En **Polonia**, los trabajadores en huelga pueden ser sustituidos por esquirolas, con los que el empleador puede celebrar contratos de duración determinada o para la realización de una tarea específica.⁹⁷ Por otro lado, los trabajadores que participan en una huelga legal no pueden ser reemplazados por trabajadores de agencias de trabajadores temporales.⁹⁸ En **Rusia**, los huelguistas pueden ser reemplazados y los trabajadores temporales también pueden ser utilizados. En **Irlanda**, no impedimento legal para los empleadores que contraten trabajadores reemplazantes los que están en huelga. Lo mismo es válido en **Israel**. En **Finlandia**, a veces los empleadores utilizan trabajadores temporales en el transcurso de una huelga. Los sindicatos han criticado esta práctica que viola el derecho internacional y el derecho de huelga, mientras que los empleadores consideran esta práctica como parte de sus derecho de propiedad y de libre iniciativa empresarial, ambos protegidos por la Constitución. En cualquier caso, el empleador no puede reemplazar permanentemente a los huelguistas. Asimismo, en **Italia**, es un tema muy debatido si el empleador puede reemplazar a los huelguistas. Mientras que en la llamada doctrina de la "disidencia interna en una huelga", el empleador puede, en principio, reemplazar a los huelguistas, puede haber restricciones si los reemplazos se hacen con el propósito de tornar inefectiva la huelga (la llamada "disidencia externa en una huelga"). El uso de trabajadores

⁹⁴ Sección 25 de la CBA.

⁹⁵ Artículo 83(2) del Código del Trabajo.

⁹⁶ Artículo 43(1) de la Ley N° 2822.

⁹⁷ Artículo 21 de la CLDRA.

⁹⁸ Artículo 8(2) de la Ley de Agencias de Empleo de Trabajadores Temporales.

temporales es, en todo caso, explícitamente prohibido.⁹⁹ En **Uruguay** y **Colombia**, los reemplazos no están permitidos en el sector privado si no hay servicio esencial que se vea afectado por la huelga.¹⁰⁰ En **Chile**, el reemplazo de trabajadores en huelga sólo es admisible en circunstancias excepcionales.¹⁰¹ La interpretación que los tribunales dan a la normativa sobre reemplazos los convierte en una práctica habitual. Pero, está prohibida la contratación de trabajadores reemplazantes mediante las agencias de trabajo temporal.

En los **Estados Unidos**, los empleadores pueden contratar reemplazantes temporales o permanentes. También pueden contratar trabajadores de reemplazo de las agencias de trabajo temporal. Los huelguistas que están temporalmente reemplazados pueden volver al trabajo tan pronto como su sindicato decide poner fin a la huelga. Los huelguistas que están permanentemente sustituidos deben ser colocados en las listas preferenciales de llamado y deben ser contratado nuevamente cuando sus antiguos cargos estén vacantes. En **Israel**, no hay prohibiciones para contratar a reemplazantes en empresas de trabajo temporal. Lo mismo se aplica en **Irlanda**. En el reciente Acuerdo de Concertación Social, el gobierno accedió a introducir una legislación que prohíbe la sustitución de los huelguistas por trabajadores de esas agencias, pero tal legislación no ha sido dictada.

En **Hungría**, la Corte Suprema respaldó el derecho del empleador a convocar a los trabajadores no huelguistas a realizar horas extras para reducir los daños causados por la huelga. Por lo tanto, esta medida administrativa no es considerada como una medida ilegal de coerción. En **Alemania**, el Tribunal Federal del Trabajo ha indicado que considera que la concesión de "premios" para los rompe-huelgas es admisible en principio. En la legislación alemana, el empleador no podrá ordenar a los compañeros de trabajo realizar adicionalmente el trabajo de los huelguistas. Además, la ley prevé expresamente¹⁰² que un trabajador temporal puede negarse a trabajar en una empresa usuaria directamente afectada por una huelga. El contratante debe informar al trabajador temporal del referido derecho. Si el trabajador cedido se niega a trabajar para la empresa, la empresa de trabajo temporal tiene que seguir pagando sus salarios. En **Suecia**, aunque no es ilegal que los empleadores contraten trabajadores reemplazantes, no ha habido casos de reemplazos en los últimos decenios.

b) Derecho de Lock-Out.

En la **República Checa**, un empleador puede aplicar el "lock-out defensivo"¹⁰³, durante el cual paga a sus trabajadores la mitad de su salario regular.¹⁰⁴ En **Finlandia** también se

⁹⁹ Artículo 20 del Decreto Legislativo N° 276 del 10.09.2003.

¹⁰⁰ Artículo 449 del Código del Trabajo.

¹⁰¹ Artículo 381 del Código del Trabajo.

¹⁰² Sección 11(5) de la Ley de Agencias de Trabajo Temporal.

¹⁰³ Sección 27 de la CBA.

¹⁰⁴ Sección 30(1) de la CBA.

permite el lock-out defensivo. En **Polonia**, el derecho al cierre patronal no está reconocido ni prohibido. Sin embargo, la opinión predominante es que el empleador no tiene derecho de cierre patronal respecto de los trabajadores que no están en huelga. En **Eslovenia** los empleadores no pueden *despedir a* los trabajadores que no están en huelga. En **Irlanda**, un empleador puede despedir a los trabajadores que no están en huelga, pero estos trabajadores pueden tener derecho a reclamar indemnizaciones por despido en función de la duración del despido. En **Israel**, si hay "empleo a voluntad", como suele ser el caso, no podría haber ninguna restricción del lock-out, a menos que se considere que no ha sido practicado de buena fe.

En los **Estados Unidos**, si los trabajadores en huelga tornan difícil la continuidad del funcionamiento de las empresas, se puede suspender a los trabajadores no huelguistas hasta que se pueda reanudar las operaciones normales. Tales personas tienen derecho a aplicar la compensación por desempleo, pero no tienen derecho legal a exigir a su empleador para continuar empleándolos durante la huelga. Los empleadores pueden recurrir a lock-out defensivo en forma "preventiva" para evitar tales dificultades. Además, se les permite recurrir al lock-out defensivo para ejercer presión sobre los trabajadores y sus representantes en la mesa de negociaciones.

En **Italia** los empleadores no tienen derecho de cierre patronal a los trabajadores. Sólo si los huelguistas emplean medios ilegítimos, lo que se traduce en la necesidad de proteger la seguridad de las personas o la integridad de las instalaciones y para evitar cualquier daño a la productividad de la empresa, el empleador tiene derecho de cerrar la planta (el llamado "bloqueo de represalia").

XII. Función de los Tribunales en la Determinación de la Legalidad y Consecuencias Jurídicas de Huelgas Ilegales.

1. Función de los Tribunales en la Determinación de la Legalidad.

En **Argentina**, la administración del trabajo tiene derecho a calificar una huelga como legal o ilegal. Sin embargo, este poder sólo se refiere a la disputa colectiva como tal y no justifica una resolución de disputas individuales en las controversias que surjan en relación con la misma. Sin embargo, los tribunales deben considerar la decisión de la administración del trabajo al momento de decidir sobre disputas individuales. La decisión de la autoridad pública puede ser apelada.

En la mayoría de los países, la huelga sólo puede ser declarada ilegal por un juez. En **Ecuador**, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es el órgano competente en esta materia. En muchos países, los procedimientos sumarios juegan un papel importante. Por ejemplo, en los **Países Bajos**, se organiza una sesión de las cortes, las que dictan sentencia en pocos días. La mayoría de las veces, la decisión es aceptada por ambas partes. Si se decide prohibir la huelga, los sindicatos ponen de inmediato fin a su huelga, y los casos son raramente llevados ante un tribunal de apelación. Por lo tanto, el procedimiento legal normal es rápido, relativamente barato y dotado de autoridad. En algunos países (**Eslovenia**), los tribunales parecen reacios a emitir mandamientos judiciales. En **Polonia**

no existe el mandamiento judicial provisional de “no huelga”. Sin embargo, los empleadores pueden hacer uso de algún tipo de institución sustitutiva.

2. Consecuencias Jurídicas de Huelgas Ilegales.

Las consecuencias jurídicas de huelgas ilegales son importantes por dos razones: en primer lugar en cuanto a la existencia de una posible indemnización, y en segundo lugar en la ocurrencia de los riesgos que se asocian a una huelga. Eventualmente, además en lo concerniente a la disposición y voluntad de participar en la huelga. En algunos países, parece que las consecuencias de las huelgas ilegales no son del todo claras. La falta de una regulación clara y detallada en relación con la responsabilidad es considerada por algunos expertos como uno de los grandes defectos del sistema legal en **Hungría**.

a) Los Trabajadores Individuales.

aa) Reclamación por Daños.

En muchos países, los trabajadores están protegidos frente a la responsabilidad por daños al participar en una huelga ilegal, por lo menos hasta cierto punto. En **Rusia**, los trabajadores no pueden ser responsables de los daños causados al empleador por la ilegalidad de la huelga. En **Polonia**, trabajador puede ser demandado por daños y perjuicios sólo si él / ella "causa daño intencional". En **Hungría**, las reglas generales del Código del Trabajo especifican que en caso de daños debidos a la negligencia, la cuantía de la responsabilidad del trabajador no podrá superar el 50 por ciento de su salario promedio durante un mes. En **Israel**, cuando una huelga ilegal se lleva a cabo en el sector privado, los trabajadores en huelga están expuestos solamente a las reclamaciones de daños y perjuicios relacionados con actos que sean ajenos a la huelga, como el encierro de un gerente de la planta en su oficina, la invasión de propiedad, causando una molestia, retraso ilegal de bienes, etc. En **Turquía**, los trabajadores no son responsables de los daños si responden a una convocatoria de huelga de un sindicato.

En los **Estados Unidos**, cuando los trabajadores participan en una huelga que viola la cláusula de no huelga en un acuerdo de negociación, o que constituye una práctica laboral desleal según la NLRA, su empleador puede aplicarles medidas disciplinarias. No se les puede responsabilizar por prácticas laborales desleales, ya que tal comportamiento sólo es de responsabilidad de las organizaciones sindicales. Si sus acciones contravienen las disposiciones de su contrato colectivo, ellos posiblemente podrían ser demandados por daños derivados del incumplimiento del contrato, pero este tipo de acciones son raras. En **Australia**, si la acción industrial ilegal se lleva a cabo, los daños pueden ser reclamados contra el sindicato y / trabajadores que participan en la huelga. En **Colombia**, por otro lado, la ley establece expresamente que el empleador puede demandar a los trabajadores individuales por daños y perjuicios.¹⁰⁵

bb) La protección Contra el Despido.

¹⁰⁵ Artículo 450 del Código del Trabajo.

En **Italia**, los participantes en huelgas ilegales disfrutan en gran medida la protección contra el despido. En los **Países Bajos**, los participantes en huelgas ilegales que fueron organizadas por los sindicatos están protegidos, siempre que tan pronto el juez ha determinado la ilegalidad de la huelga, ponen inmediatamente fin a la huelga. En **Israel**, cuando el tribunal declara que una huelga es ilegal, por lo general, emite una orden instruyendo a los trabajadores a volver a sus puestos de trabajo y a obedecer la orden judicial. En el sector público, si no son despedidos después de una huelga ilegal, su despido es una opción. En **Irlanda**, cuando un empleado es despedido por participar en una huelga, las conductas del empleador y del trabajador, entre otros factores, deben ser tenidas en cuenta para determinar si el despido es injusto. El despido de un trabajador por haber participado en una huelga se considera injusto si uno o más trabajadores de la misma empresa no fueron despedidos por haber participado en dicha huelga, o si uno o más trabajadores que fueron despedidos por participar en la huelga, posteriormente se les permitió reanudar su empleo.¹⁰⁶ En **Finlandia**, la situación de cada trabajador depende de si la huelga era legal o convocada por un sindicato, o si ella fue organizada sólo por un grupo de trabajadores sin la participación de un sindicato. En el primer caso, los trabajadores que participan en la huelga gozan de una protección contra el despido. En el segundo caso el asunto es más complejo. En teoría, existe la posibilidad de que el empleador despidiera a los trabajadores que organizaron o participaron en una acción ilegal, pero el empleador debe tratar a los trabajadores por igual y no se puede discriminar a ningún trabajador. En **Colombia**, la ley establece expresamente que los empleadores pueden rescindir los contratos de trabajo sin pago de indemnización, si el trabajador ha participado en una huelga abusiva o ilegal.¹⁰⁷ Lo mismo ocurre en **Ecuador** y **México**. Una huelga sólo será considerada ilegal, sin embargo, si los huelguistas participan en acciones violentas o daños a la propiedad.

En la **República Checa** los huelguistas no pueden, en caso alguno, ser despedidos sumariamente, pero si ellos no vuelven a trabajar voluntariamente después de que la huelga es declarada ilegal, su ausencia se considera inexcusable,¹⁰⁸ y tal ausencia puede justificar el despido (sobre todo en función de la duración de dicha ausencia y si el empleado sabía o al menos podría y debería haber sabido que el paro fue declarado ilegal). En **Polonia**, los empleadores sólo pueden recurrir a despido inmediato si los trabajadores están conscientes de que están violando disposiciones legales. Sin embargo esta regla sólo se aplica a los miembros de base de un sindicato. En **Turquía**, los trabajadores que participaron en una huelga ilegal pueden ser despedidos sumariamente. En **Lituania**, la destitución sumaria generalmente requiere un aviso previo.

b) Sindicatos.

aa) Desagravio por Mandato Cautelar.

¹⁰⁶ Sección 5(2) de la Ley de Despidos Inequitativos, 1977.

¹⁰⁷ Artículo 450 del Código del Trabajo.

¹⁰⁸ Sección 22(3) de la CBA.

En muchos países, las medidas cautelares se encuentran disponible en caso de huelgas ilegales. El ejemplo de los **Estados Unidos** es ilustrativo. Las interrupciones del trabajo pueden ser ilegales, ya sea porque contravienen disposiciones de no declararse en huelga en los acuerdos de negociación, o por contravenir disposiciones de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Si un empleador sostiene que una organización sindical ha violado la cláusula de no huelga mediante el apoyo a un paro incorrecto, él / ella normalmente presenta una queja y se lleva el asunto a arbitraje. El árbitro escucha el caso y ordena a los trabajadores y al sindicato a cesar sus actividades concertadas, si se encuentra que hay incumplimiento del contrato. Algunos paros laborales constituyen prácticas laborales injustas bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Cuando dichas cuestiones se plantean, el empresario afectado debe presentar una acusación de prácticas laborales injustas ante la Junta de Trabajo. Si cualquier violación fue cometida, la Junta está obligada a solicitar a un Tribunal de Distrito una orden judicial que termine el paro ilegal.

Por otra parte, en **Italia** no se dispone de medidas cautelares respecto de conflictos que no involucren a servicios esenciales. Esto puede reflejar las preocupaciones que son compartidas por muchos académicos dentro y fuera de Italia, en cuanto una medida cautelar puede tornar obsoleto el derecho de huelga este obsoleto, ya que una huelga no puede arbitrariamente ser convocada o demorada. Incluso si los trabajadores pueden reclamar daños y perjuicios en caso de que la medida cautelar sea encontrada injustificada en los procedimientos legales posteriores, ello sería de poca ayuda debido a la falta de daño cuantificable por parte del sindicato o los trabajadores.

bb) Reclamación por Daños.

En **Israel**, los sindicatos del sector privado están exentos de ser objeto de reclamos por ser los catalizadores de una violación contractual en el caso de una huelga, ya sea legal o ilegal.¹⁰⁹ La responsabilidad puede surgir, sin embargo, con respecto a los actos que no son parte integrante de la huelga. En **Ecuador**, no existe reclamación por daños y perjuicios. En la práctica, en caso alguno se acoge reclamaciones por daños.

En los **Estados Unidos**, cualquier empleador primario o secundario perjudicado por violaciones de la Ley Nacional de Relaciones Laborales¹¹⁰ puede reclamar por daños ante Cortes de Distrito. En **Rusia**, la comisión de representantes de los trabajadores que anunció la huelga puede ser responsable de los daños causados al empleador por la huelga ilegal, si no terminó la huelga después de que un tribunal declara que ella es ilegal.¹¹¹ En **Turquía**, la ley establece expresamente que los daños sufridos por el empresario, como consecuencia de la iniciación o la realización de una huelga ilegal, deben ser compensados por el sindicato que la convoca, o por los empleados que han participado en ella, si la huelga no

¹⁰⁹ Artículo 62b de la Ordenanza de Daños.

¹¹⁰ Sección 8(b) (4).

¹¹¹ Artículo 417(2) del Código del Trabajo.

ha sido convocada por decisión de un sindicato.¹¹² En **Polonia**, también, los sindicatos son responsables de todos los daños y perjuicios derivados de una huelga ilegal. En la **República Checa**, el sindicato responsable de la huelga es responsable de los daños.¹¹³ En **Alemania**, un sindicato puede ser responsable por daños y perjuicios a causa de una violación de la obligación de paz. También puede haber una demanda bajo la ley de agravios (que protege no sólo los bienes, sino también, en cierta medida, el derecho a dirigir un negocio). Dado que la legalidad de una huelga puede ser difícil de determinar, no hay responsabilidad si, en el momento de llamar a la huelga, había razones de peso para que los dirigentes sindicales estimaran que la huelga sería calificada como legal. Ser presume que es legal la huelga convocada por un sindicato.

En **Lituania**, el Código del Trabajo¹¹⁴ dispone que en caso de una huelga ilegal, las pérdidas sufridas por el empleador deben ser compensados por el sindicato que la convoca, con fondos y bienes propios. Si los fondos del sindicato son insuficientes, el empresario puede, por su propia decisión utilizar los fondos reservados en el marco del convenio colectivo de incentivos para los trabajadores, beneficios adicionales y reembolsos que no sean los previstos por la ley.

c) Orden de Multas.

En los **Estados Unidos**, a pesar de que la Junta de Trabajo puede ordenar a la organización sindical responsable del trabajo que se abstenga de acciones ilegales en el futuro, no tiene autoridad para imponer multas a dichas entidades. En **Lituania** tampoco es posible multar a un sindicato. Lo mismo se aplica a **Eslovenia** y **Polonia**.

En los **Países Bajos**, un empleador o un tercero que inicia un proceso judicial para que se declare ilegal a la huelga, a menudo también exige una sanción a pagar en caso de que la huelga continúe. En **Finlandia**, el sindicato tiene que pagar una multa compensatoria. En la actualidad, la multa máxima de acciones que violan la obligación de paz asciende a veintinueve mil quinientos euros (€ 29.500).

d) Organizar una Huelga Ilegal Como un Delito o un Crimen.

En algunos países, los dirigentes sindicales cometen un delito cuando se organiza una huelga ilegal (**Chile**). Por ejemplo, en **Turquía**, los líderes sindicales pueden ser perseguidos en virtud del Código Penal y se enfrentan a una pena privativa de libertad no menor de un mes y no más de tres meses, así como a una multa mayor. En **Lituania** y la **República Checa**, por otra parte, los dirigentes sindicales no pueden ser procesados bajo las leyes penales. Lo mismo ocurre en **Eslovenia**, si no hubo delito durante la huelga que se encuentra bajo la responsabilidad de los dirigentes sindicales.

¹¹² Artículo 45(2) de la Ley N° 2822.

¹¹³ Sección 23(4) de la CBA.

¹¹⁴ Artículo 85(1).

e) Otros.

En **Australia**, se puede cancelar el registro de un sindicato, lo que significa que pierde su condición de persona jurídica. Esta acción ha sido poco frecuente y generalmente se considera un arma de doble filo, ya que castiga al sindicato, pero también lo deja fuera del sistema y hace que sea más difícil demandar al sindicato por actos erróneos, etc. En **Italia**, aunque sólo en el ámbito de los servicios públicos esenciales, las cuotas sindicales u otras deducciones efectuadas en la nómina de pagos a los trabajadores, pueden ser suspendidas temporalmente. Aparte de eso, los sindicatos pueden quedar excluidos de las negociaciones en las que normalmente participan.¹¹⁵

XIII. Resolución de Conflictos.

En **Argentina** fue derogada la ley que establecía el arbitraje obligatorio. En la actualidad, sólo el arbitraje voluntario existe. El Estado no está en condiciones de ordenar que una controversia se someta a arbitraje. Históricamente, **Australia** cuenta con un sistema de conciliación y arbitraje, lo que significaba que los conflictos laborales tradicionalmente estaban sujetos al proceso de "arbitraje obligatorio". Los poderes del tribunal de arbitraje obligatorio han sido efectivamente eliminados. Esto significa que donde existe "arbitraje", éste surge en virtud de una disposición de solución de controversias establecida en un convenio de empresa, que es vinculante para las partes. En **Eslovenia**, también, el arbitraje sólo puede ser instituido a través de negociaciones entre las partes de un conflicto. En ningún caso podrá el arbitraje ser impuesto por el Estado. Lo mismo se aplica a **Turquía, Lituania, República Checa, Polonia y Ecuador**, donde el arbitraje no puede ser impuesto por el Estado. En **Uruguay**, el arbitraje obligatorio sería considerado una violación de la libertad sindical y, en particular, de la autonomía sindical. Lo mismo se aplica, por ejemplo, en **Alemania**, donde se considera que el arbitraje obligatorio es incompatible tanto con la libertad de asociación, como con la obligación del Estado de permanecer neutral.

En **Polonia**, se prevé expresamente que un sindicato puede intentar resolver el conflicto sometiéndolo al conocimiento de un Comité de Arbitraje Social (SAC), en lugar de organizar una huelga. Similarmente, en **Irlanda**, no existe un sistema de arbitraje en las disputas. Sin embargo, ellas pueden ser sometidas a la Comisión de Relaciones Laborales para su conciliación y / o mediación, si ambas partes están de acuerdo. En **Italia**, los mecanismos de arbitraje son previstos, por ejemplo, en un acuerdo inter-confederal que se aplica en el sector industrial. En **España**, existen varios acuerdos inter-confederales que prevén modalidades de solución alternativa de conflictos. En **Hungría**, el Código del Trabajo prevé la mediación voluntaria y otras formas de resolución alternativa de conflictos en caso de un conflicto de intereses (pero no en el caso de una disputa de derechos). De acuerdo con el nuevo Código del Trabajo, las partes en la controversia (el empleador y los sindicatos o comités de empresa) podrán establecer comités permanentes de conciliación. En **Israel**, hay un marco legal multifacético para la resolución de controversias. Se incluyen dentro de este marco la mediación que gana impulso y se convierte en la herramienta más poderosa en el proceso de resolución de conflictos laborales.

¹¹⁵ Ley N° 146, de 1990.

Mientras que en algunos países, como **Lituania**, la conciliación es una etapa obligatoria de la resolución conflicto colectivo, el arbitraje obligatorio sólo juega un papel muy limitado en los sistemas nacionales. Esta función se limita a circunstancias bastante extraordinarias como lo ilustra el caso de **Colombia**. Allí, el arbitraje obligatorio sólo se aplica en tres casos: si la huelga tiene una duración de más de 60 días calendario, sin que las partes sean capaces de resolver el conflicto que dio origen a la misma. En ese caso, el Ministro competente podrá ordenar el arbitraje, lo que requerirá que los trabajadores reanuden el trabajo en el plazo máximo de tres días. El arbitraje obligatorio también se aplica si una huelga, en razón de su naturaleza o magnitud, afecta gravemente a los intereses de la economía nacional. En ese caso, el Presidente podrá, en cualquier momento y con la aprobación previa de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ordenar el cese de la huelga y la causa de la controversia es sometida a arbitraje. Por último, el arbitraje obligatorio se aplica si un conflicto laboral afecta a los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

XIV. Apoyo a los Huelguistas.

1. El Apoyo de los Sindicatos.

En **Eslovenia**, los trabajadores tienen el derecho a la compensación salarial por la duración de la huelga legal, si así se acuerda en un convenio colectivo; los fondos reservados de huelga de los sindicatos, en la práctica, no son necesarios. En **México**, la ley prevé la creación de fondos por medio de la negociación colectiva, que pueden cubrir las pérdidas que surgen de una huelga, si así se acuerda entre el sindicato y el empleador o por una orden de la Junta de Conciliación y Arbitraje.¹¹⁶ Estos fondos también podrán abarcar los daños en caso de huelgas ilegales.

En **Lituania** no hay apoyo financiero para los participantes en una huelga convocada por sindicatos. En **Uruguay**, los trabajadores en huelga no reciben ayuda material de su sindicato durante una huelga por cuanto los trabajadores consideran la pérdida de salarios durante una huelga como un sacrificio personal realizado con el fin de lograr un objetivo que es más importante que la pérdida de salarios. En la **República Checa**, en todo caso no es habitual que los sindicatos reserven fondos especiales que puedan apoyar a los empleados en huelga.

En **Austria**, **Finlandia** y **Suecia**, los sindicatos regularmente compensan la pérdida de salarios. En **Turquía**, **Argentina** y **Hungría**, algunos sindicatos tienen fondos de huelga. Lo mismo se aplica a **Alemania**, donde los miembros del sindicato regularmente son elegibles para ayuda después de tres meses de afiliación. La cantidad exacta depende de la duración del pago de las cuotas de afiliación. En **Ecuador**, los fondos de huelga han sido establecidos por algunos sindicatos relativamente fuertes. Sin embargo, los fondos disponibles son menores. En **Colombia**, la ley prevé explícitamente que, sin restricciones, un sindicato puede gastar su presupuesto, en su totalidad o en parte, en la prestación de

¹¹⁶ Artículo 278 de la Ley Federal del Trabajo.

apoyo financiero a los trabajadores durante una huelga.¹¹⁷ En **Australia**, los sindicatos suelen apoyar la huelga con fondos de huelga, si ésta se prolonga durante un período más largo de tiempo. Paralizaciones de un día de duración son financiadas por los trabajadores en huelga. En los **Países Bajos**, los sindicalistas reciben una compensación por los salarios perdidos. A menudo, a los trabajadores que participan en una huelga se les ofrece la posibilidad de convertirse inmediatamente en miembros del sindicato. La compensación puede ascender hasta aproximadamente 50 o 60 Euros por día. En **Irlanda**, algunos sindicatos establecen en sus normas que los miembros tendrán derecho a un "pago de huelga", mientras participan en la huelga aprobada por su comité directivo. Por lo general, el pago es de 125 Euros por semana y su monto puede ser revisado después de diez semanas de huelga.

En los **Estados Unidos**, las organizaciones sindicales no implicadas pueden proporcionar apoyo monetario para permitir a los sindicatos en huelga extender los beneficios a las personas que no tienen trabajo. Estos pueden ser subvenciones no condicionadas o préstamos temporales.

2 Apoyo del Estado.

En **Chile**, los huelguistas no tienen derecho a los beneficios de seguridad social. Durante la huelga, el empleador está exento del pago de contribuciones a la seguridad social. Por lo tanto, si el empleador no paga voluntariamente las contribuciones de la seguridad social durante ese período, podría haber lagunas en el futuro. En **Colombia**, los huelguistas no pueden reclamar las prestaciones por desempleo. Lo mismo ocurre en **Ecuador**, sin embargo, para mantener a sus familias los huelguistas pueden obtener préstamos, sin garantía, del Instituto de Seguridad Social. En los **Estados Unidos**, los trabajadores empleados que participan en paros no califican para recibir beneficios por desempleo. En casi todos los Estados, las personas en huelga no son elegibles para los beneficios por todo el período que se quedan sin trabajo. En la **República Checa**, los trabajadores que participan en una huelga legal no tienen derecho a pago alguno, incluyendo pagos con fondos estatales o de la seguridad social.¹¹⁸ Lo mismo se aplica, por ejemplo, en **Austria**, **Finlandia**, **Turquía** e **Israel**. En los **Países Bajos**, no hay prestaciones por desempleo¹¹⁹ ni de la asistencia social.¹²⁰ El propósito es evitar que el gobierno influya en el conflicto industrial. En **Irlanda**, la ley establece que una persona que ha perdido su empleo a causa de "un paro de trabajo" debido a un conflicto laboral en su lugar de trabajo, no está calificado para recibir ciertos pagos de bienestar social.¹²¹ Sin embargo, se puede recurrir ante el Tribunal de Bienestar Social, el cual está facultado para examinar, *entre otras*

¹¹⁷ Artículo 394 del Código del Trabajo.

¹¹⁸ Sección 22(1) y (2) de la CBA.

¹¹⁹ Sección 19(1) de la Ley de Desempleo.

¹²⁰ Sección 13(1) sub c., de la Ley de Trabajo y Bienestar.

¹²¹ Secciones 68 y 14 de la Ley Consolidada de Bienestar Social, 2005.

materias, si la persona fue privada de empleo "a través de un acto u omisión del empleador que equivalga a un trato injusto o sin causa." ¹²² En **Alemania**, el Estado está expresamente impedido de intervenir en los conflictos laborales proporcionando prestaciones por desempleo.

XV. La Paridad de las Partes.

Si bien es cierto que el verdadero propósito de la legislación laboral para proteger a los trabajadores frente al empleador porque él / ella es la parte más débil, el derecho de huelga como tal, puede ser considerado como el resultado de un intento de asegurar una cierta "paridad entre las partes". En **España**, por ejemplo, el Tribunal Constitucional determinó que la huelga es una especie de contrapeso que tiene por objeto permitir a las personas que dependen de su salario establecer una nueva relación con su empleador por medio de la fuerza, que es más favorable para ellos. En ese sentido, una huelga restablece el equilibrio entre las partes que gozan de poder económico desigual.

En muchos países, un principio jurídico de la "paridad de las partes" que va más allá de lo que se ha descrito anteriormente, abiertamente en contradicción con la idea básica de la negociación colectiva. Por ejemplo, en los **Estados Unidos**, no existe una política en la ley de relaciones de trabajo que se esfuerce por colocar a las partes de la negociación en un pie de igualdad. A menudo se dice que bajo la regla básica de la negociación colectiva es la divisa que sostiene: "al león la parte del león". En muchos países, no existen principios explícitos acerca de la "paridad de las partes." Sin embargo, en **Suecia**, hay una larga tradición del Estado para considerar que las partes en una huelga están en un pie de igualdad. En algunos países, la paridad de las partes puede ser consecuencia de un marco jurídico específicamente establecido. Por ejemplo, en los **Países Bajos**, el hecho de que no exista un derecho a las prestaciones por desempleo en caso de huelga es, precisamente, entendida como una garantía de que las partes están en pie de igualdad.

En algunos países, la "paridad de las partes" sí existe en la forma de un principio jurídico. En **Argentina** o **Turquía**, este principio se manifiesta en el debate acerca de en qué medida el empleador debe ser capaz de responder a la huelga con un lock-out. En **Colombia**, el principio de paridad puede no es admisible el quiebre de la huelga por una minoría de los trabajadores de una empresa, En **Rusia**, hay un principio de participación social como la "igualdad de las partes", que sin embargo no tiene consecuencias sobre la ley de huelga. ¹²³ En **Lituania**, la ley establece que la participación social se basa en la igualdad de las partes. ¹²⁴124. Esto implica que cada parte puede iniciar y concluir las negociaciones de un convenio colectivo y las partes son iguales en el proceso de negociación y conclusión de un acuerdo. En **Ecuador**, el "principio de igualdad" está consagrado en la Constitución, con poco o ningún impacto.

¹²² Secciones 331-333 de la Ley de 2005.

¹²³ Artículo 24 del Código del Trabajo.

¹²⁴ Artículo 40 del Código del Trabajo.

En **Finlandia**, se reconoce el principio de paridad. La ley sostiene que a ambas del mercado de trabajo se garantizan los mismos derechos en materia de acción industrial. Se enfatiza lo referente a la igualdad entre los interlocutores sociales. En **Alemania**, donde la regulación de la huelga esencialmente es normada por el Poder Judicial, el Tribunal Federal del Trabajo afirmó que la "paridad de las partes" (o "equilibrio de poder") representa el "principio supremo" de la ley de huelga. En consecuencia, consideró que las huelgas cortas de advertencia eran admisibles por no poner en peligro la paridad entre los empleadores y los sindicatos. Hace poco, el Tribunal ha modificado su posición al afirmar que no existen criterios claros derivados del principio de paridad. En consecuencia, este principio ha dejado de ser un punto de referencia para evaluar la legalidad de una acción industrial determinada. En lugar de aplicar el principio de paridad la Corte es de la opinión de que el principio de proporcionalidad debe ser el criterio fundamental para determinar la legalidad de la huelga.

XVI. La Neutralidad del Estado.

En muchos países, no existe un principio consagrado en el ordenamiento jurídico que garantice la neutralidad del Estado. En algunos países, este principio, aunque no esté previsto expresamente en la legislación, tiene cierto peso. Por ejemplo, en **Turquía**, se argumenta que el derecho del Consejo de Ministros de suspender una huelga por motivos de salud general o la seguridad nacional es incompatible con el principio de neutralidad, ya que la evaluación del grado en que una huelga pone en peligro la salud general o la seguridad nacional es probable que sea muy subjetivo en muchos conflictos.

En algunos países, la "neutralidad del Estado" existe en la medida en que a los interlocutores sociales se reconoce "autonomía en la negociación colectiva". Por ejemplo, en **Uruguay**, el sistema de relaciones laborales se caracteriza por la poca intervención estatal, los interlocutores sociales están expresamente llamados a ¹²⁵ establecer, a través de la autonomía colectiva, mecanismos de prevención y resolución de conflictos. También hay que señalar que, en un sentido más amplio, la neutralidad del Estado significa que cualquier determinación final relativa a una huelga legal se hace por los tribunales del trabajo o de los tribunales, y no por el poder ejecutivo. En este sentido, existe preocupación respecto de casos como el de **Ecuador**, en el que la legalidad de una huelga está sujeta a procedimientos administrativos, teniendo en cuenta que las personas que se supone emitir la sentencia son nombrados por el gobierno.

En **Finlandia**, la neutralidad (imparcialidad) es un principio fundamental. En consecuencia, el Estado debe permanecer neutral esencialmente en los eventuales conflictos de interés entre los interlocutores sociales. En **Alemania**, la garantía constitucional del derecho de huelga se entiende que van de la mano con la neutralidad del Estado. Por lo tanto, el Estado está impedido de intervenir en los conflictos laborales, mediante, por ejemplo, el apoyo a una de las partes en el conflicto con fondos del Estado. Sin embargo, según la jurisprudencia, puede ser una obligación del Estado garantizar la "paridad de promoción de neutralidad". Esto significa que el Estado - en el diseño del marco legal del conflicto

¹²⁵ Ley N° 18.566, de 2009, sobre Principios y Derechos en el Sistema de Negociación Colectiva.

industrial- puede tener que buscar la existencia de un equilibrio equitativo y asegurar que cada parte pueda actuar con eficacia, ya que una simple política de no intervención podría ser perjudicial para la parte más débil (los trabajadores). Por otra parte, la neutralidad del Estado entra en juego con relación a las posibles prestaciones por desempleo, debido a que la concesión de tales prestaciones en el caso de la huelga puede conducir a una grave perturbación del equilibrio de poder entre las partes.

C. Conclusión.

Las Constituciones de muchos Estados han reconocido explícitamente el derecho de huelga. En otros, no es explícita sino implícita. En varios Estados no es posible hablar de un derecho, sino sólo de una libertad de huelga.

Sin embargo, la cuestión no es si el derecho de huelga existe, sino que si existen límites en la modalidad de participación en conflictos laborales. Hace algún tiempo, se observó lo siguiente: "Los problemas más frecuentes que se plantean en relación con el derecho de huelga son los siguientes: la posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio por decisión de las autoridades o por iniciativa de una de las partes; la imposición de sanciones penales por la organizar o participar en huelgas ilegales; la exigencia de una mayorías excesivas para poder declarar la huelga; la prohibición de la huelga a los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; la posibilidad de poder movilizar forzosamente a los trabajadores en huelga y, en muchos países, la prohibición de la huelga en determinados servicios no esenciales "(Bernard GERNIGON, Alberto ODERO, Horacio GUDO: Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga, 2000). Estos problemas aún persisten.