



International Society for Labour and Social Security Law
Société internationale de droit du travail et de la
sécurité sociale
Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Santiago de Chile, Septiembre 2012

Cuestionario sobre el tema III: La huelga como un derecho fundamental y sus posibilidades de conflicto con otros derechos fundamentales de los ciudadanos.

Relator general: Bernd Waas

A continuación se presenta un cuestionario relativo al tema III de este Congreso: La huelga como un derecho fundamental y sus posibilidades de conflicto con otros derechos fundamentales de los ciudadanos.

Se solicita a las asociaciones nacionales que designen a uno o varios relatores nacionales y comuniquen su(s) nombre(s) y dirección electrónica al Secretario General de la SIDTSS no más tarde del 31 de marzo 2011.

El objeto de este cuestionario es reunir información nacional para que el relator general pueda elaborar su relato comparativo. Los relatores nacionales pueden, si lo desean, presentar un informe más completo sobre el estado de estos temas en el derecho y la práctica nacionales, pero no es indispensable. En todo caso conviene que sus respuestas sigan el orden del cuestionario, para así facilitar la tarea del relator general.

El cuestionario ha sido elaborado de manera de tener cuenta la muy amplia gama de situaciones nacionales que existen en el mundo en torno al tema de la huelga y sus modalidades. Por ese motivo es muy detallado. Sin embargo muchas de las situaciones a que se refiere corresponden a problemas que se presentan en algunos países pero no en muchos otros. Obviamente los informes nacionales deberán sólo abordar los temas que son de actualidad en sus respectivos ámbitos locales.

Se solicita que las respuestas sean enviadas al relator general no más tarde del 31 de octubre 2011. Se pueden remitir por correo electrónico a waas@jur.uni-frankfurt.de con copia a asbronstein@msn.com

Muchas gracias por su colaboración

Arturo Bronstein

Secretario General

Cuestionario

Las preguntas que siguen tienen en cuenta la extrema variedad de la reglamentación y práctica de la huelga en los distintos países del mundo. De ahí que muchas preguntas son pertinentes para algunos países pero no para otros. Los relatores nacionales deberían responder solamente a aquellas preguntas que corresponden a las prácticas de sus países. Las otras preguntas pueden ser simplemente ignoradas.

I. Definiciones

¿La legislación de su país contiene una definición de la huelga? ¿Si es así, por favor defínala? ¿Si no ha sido definida por la ley, cómo la ha definido la jurisprudencia?

II. Marco legal

II.1 Por favor enuncie las fuentes legales en cuya virtud el derecho de huelga es garantizado y eventualmente reglamentado, más en particular:

- (a) Disposiciones constitucionales;
- (b) Derecho internacional de acatamiento obligatorio en su país;
- (c) Legislación nacional;
- (d) Doctrina judicial;
- (e) Convenios colectivos de trabajo;
- (f) Auto regulación por los propios sindicatos.

II.2 ¿Su derecho nacional contempla un derecho positivo de huelga o ese derecho se garantiza a través de un sistema de excepciones o inmunidades?

II.3 ¿El derecho de huelga en su país se encuentra sujeto a condicionamientos de procedimiento u otros, tales como los siguientes?

- (a) Agotamiento previo de todos los medios de negociación entre las partes en conflicto;
- (b) Aprobación de la huelga por los trabajadores (en ese caso explique si en virtud de la ley u otras reglamentaciones incluyendo los estatutos sindicales se exige un voto secreto o a mano alzada y una mayoría simple o cualificada);
- (c) Preaviso (especifique el plazo del preaviso que se exige);
- (d) Período de espera, durante el cual el conflicto que eventualmente dará lugar a la huelga tiene que ser sometido obligatoriamente a una instancia de conciliación, mediación o arbitraje voluntario;
- (e) Conflicto entre el "área del conflicto" y el de aplicación del convenio colectivo si el motivo del conflicto es la aplicación de un convenio colectivo a un

- colectivo de trabajadores respecto del cual existen dudas acerca de si el convenio se le aplica o no;
- (f) Otros, no especificados más arriba
- II.4 ¿Quien puede invocar y ejercer el derecho de huelga en su país?
- (a) Solamente un sindicato o una coalición de sindicatos;
- (b) Solamente un sindicato que representa a una mayoría de los trabajadores involucrados en el conflicto;
- (c) Un órgano no sindical pero representativo de los trabajadores (por ejemplo delegados de personal o un comité de empresa);
- (d) Una federación o confederación de trabajadores;
- (e) Los trabajadores en general, no necesariamente representados por un sindicato u otro órgano representativo;
- (f) Otros.
- II.5 ¿Quiénes pueden participar en la huelga?, en particular:
- (a) Trabajadores miembros de un sindicato distinto del que ha declarado la huelga y la organiza;
- (b) Trabajadores que no son miembros de ningún sindicato;
- (c) ¿El derecho de un trabajador a participar en una huelga depende de su posibilidad de que sea eventualmente perjudicado o beneficiado por los resultados del asunto que se encuentra en conflicto?
- II.6 ¿Existe alguna restricción relativa al tipo de conflicto que puede eventualmente dar lugar a una huelga legal, por ejemplo los siguientes?
- (a) Huelgas relativas a cuestiones que ya han sido resueltas en un convenio colectivo que se encuentra aún en vigor (deber de paz relativo)
- (b) Huelgas por cualquier motivo, durante la vigencia de un convenio colectivo, si las partes han acordado una obligación de paz absoluta;
- (c) Con respecto a (a) y (b) *supra*, si existe una obligación de paz:
- i. ¿Es un compromiso ineludible o puede ser dispensado por las partes en el respectivo convenio colectivo?
 - ii. ¿Quién puede invocar los derechos dimanantes de esta obligación?
 - iii. ¿Quién se encuentra obligado por ella, y a qué?;
 - iv. ¿Qué implica la "obligación de paz": abstención de huelga sobre cuestiones que han sido zanjadas en el convenio colectivo o abstención de toda huelga, por cualquier motivo?
 - v. ¿Cuándo comienza y cuando cesa esta "obligación de paz"?

- (d) Huelgas originadas en un conflicto de derecho;
- (e) Huelgas en apoyo de un convenio colectivo, cuando se cuestiona su legalidad;
- (f) Huelgas destinadas a exigir el cumplimiento de un convenio colectivo;
- (g) Huelgas dimanantes de conflictos relativos a temas que no son apropiados para la negociación colectiva (por ejemplo, prerrogativas de la dirección);
- (h) Huelgas originadas en conflictos intersindicales;
- (i) Huelgas políticas (es decir huelgas destinadas a hacer presión sobre el gobierno);
- (j) Huelgas con objeto de anunciar al público ciertas preocupaciones sindicales.

II.7 ¿Cual o cuáles de las siguientes modalidades de acción sindical no son permitidas en la legislación o práctica de su país?

- (a) Huelgas de solidaridad o de simpatía;
- (b) Huelgas de advertencia;
- (c) Trabajo lento, *a desgano*, *a reglamento*, *tortuguismo*, etc;
- (d) Huelgas rotativas;
- (e) Ocupación de la empresa;
- (f) Bloqueo de la empresa;
- (g) Piqueteo;
- (h) Otras, no enumeradas arriba.

II.8 ¿El derecho de huelga es restringido o prohibido en algunos de los siguientes sectores o actividades?

- (a) ¿La administración pública? Si la huelga está prohibida en la administración pública explique si esta prohibición abarca a todos los empleados del estado o solamente a ciertas categorías de ellos?
- (b) ¿Servicios de utilidad pública en general (favor indicar algunos ejemplos)?

- (c) ¿Empresas o industrias de importancia crucial para la economía del país o la defensa?
- (d) ¿Servicios esenciales?:
 - i. Sírvase explicar como han sido definidos los servicios esenciales en su país y de ser posible proporcione una lista de aquellos que han sido declarado como tales.;
 - ii. Explique si las huelgas en los servicios esenciales están absolutamente prohibidas o están permitidas a condición de que se asegure un servicio mínimo. En ese caso explique de qué manera se determina ese servicio mínimo.

II. 9 ¿Existen otros límites a las huelgas legales?

- (a) ¿Qué principios o criterios se pueden manejar para decidir sobre la legalidad de las huelgas (proporcionalidad, *ultima ratio*, abuso de derecho, equidad, razonabilidad, otros)?
- (b) ¿Se establecen algunos límites a la huelga basados en la necesidad de proteger el bienestar general?
- (c) ¿Se tiene en cuenta la finalidad de una huelga en el momento de calificar su legalidad? ¿Existen otras limitaciones (por ejemplo una prohibición de destruir los medios de vida de la otra parte, tanto por la acción misma de la huelga como por sus efectos, o la protección de bienes de importancia vital)?
- (d) ¿Existen principios o tests adicionales que deben tomarse en cuenta para calificar la legalidad de una huelga (por ejemplo la necesidad de que las partes en conflicto estén en un pie de igualdad)?

II.10 Huelgas legales

¿Cuáles son los efectos de una huelga legal en los contratos individuales de trabajo, de:

- (a) trabajadores que participan en la huelga?
- (b) ¿otras personas empleadas en la empresa, que pueden estar dentro o fuera del alcance la huelga? ¿En particular cuál es el impacto de una huelga legal sobre aquellos trabajadores, en principio no huelguistas, a quienes el empleador suspende el contrato de trabajo debido a que no puede operar la empresa durante la huelga?

II.11 Huelgas ilegales

- (a) ¿Puede una huelga ser declarada ilegal por la autoridad pública (gobierno) o es indispensable que esa declaración sea hecha por una autoridad independiente?, por ejemplo:
- i. ¿la Justicia en general?;
 - ii. ¿un tribunal de trabajo?
 - iii. ¿un consejo de relaciones de trabajo u otra institución especializada en relaciones laborales?;
 - iv. ¿otro?
- (b) ¿Qué efectos tiene la declaración de ilegalidad de una huelga sobre el contrato individual de trabajo de los trabajadores huelguistas?:
- i. ¿Pueden ser despedidos sumariamente o se les debe intimar antes que retornen al trabajo?
 - ii. ¿Pueden ser sancionados con medidas distintas del despido, por ejemplo sanciones pecuniarias más allá de la pérdida de la remuneración durante los días de huelga?
 - iii. ¿Se los puede responsabilizar por daños y perjuicios?
- (c) ¿Qué efectos tiene la declaración de ilegalidad una huelga con respecto a los sindicatos que la han declarado?
- i. ¿Puede el empleador pedir al tribunal o al respectivo órgano competente que emita una orden para hacer cesar la huelga?
 - ii. ¿Se le puede exigir daños y perjuicios?
 - iii. ¿Se lo puede sancionar con multas?
 - iv. ¿Se lo puede privar de otros derechos (por ejemplo el retiro de su reconocimiento como sindicato representativo, o de su derecho a cobrar las cotizaciones sindicales por planilla), o se lo puede suspender o disolver?
 - v. ¿Se puede perseguir a sus dirigentes en virtud de la ley penal?

II.12 Arbitraje

- (a) ¿En su país existe la práctica de someter los conflictos colectivos de trabajo a una instancia de arbitraje? Si esa práctica existe, explique por favor:
- i. ¿Cuáles son sus fuentes legales? ¿Ha sido establecido por ley o en virtud de negociación entre los interlocutores sociales?
 - ii. ¿El estado puede imponer que un conflicto sea sometido a arbitraje? ¿Si puede hacerlo, en qué casos lo ha hecho?
 - iii. ¿Puede un conflicto ser sometido a arbitraje por pedido de los empleadores o de los trabajadores? ¿Lo ha sido en la práctica?
- (b) Por favor, explique:
- i. ¿Cómo se designa al árbitro o los árbitros cuando un conflicto ha sido sometido a arbitraje?

- ii. ¿El procedimiento de arbitraje ha sido regulado por ley o por convenio colectivo o cada tribunal arbitral acuerda su propio procedimiento?
 - iii. ¿La huelga debe ser suspendida cuando se ha ordenado que un conflicto sea sometido a arbitraje?
 - iv. ¿Cuáles son los efectos de un laudo arbitral? ¿El laudo es final y obligatorio o puede ser impugnado por una u otra de las partes, y en ese caso por qué motivos puede serlo?
- (c) ¿Con qué frecuencia se someten conflictos laborales al arbitraje?

III. La huelga en la práctica

- (a) ¿En qué medida las restricciones a que se refieren las preguntas II.5, II.6, II.7 y II.8, más arriba, son respetadas en la práctica?
- (b) ¿Cuál ha sido la práctica seguida con relación a las preguntas en II.11 más arriba; en particular se ha despedido a trabajadores o se han impuesto multas u otras sanciones a los sindicatos y sus líderes?
- (c) ¿Quiénes son en la práctica los principales actores de una huelga (sindicatos, colectivos de trabajadores no sindicalizados, otros)?
- (d) ¿Cuáles son, en la práctica, las causas más frecuentes de huelgas?
- (e) ¿En los hechos los conflictos comienzan como una huelga o la huelga aparece más bien como una respuesta a un cierre patronal?
- (f) ¿En qué medida la reglamentación de la huelga se aplica a acciones de corta duración, por ejemplo "días de acción gremial", huelgas generales, huelgas de advertencia y análogas cuyo propósito es movilizar a los trabajadores y al público en general, en apoyo de demandas del sector laboral o en oposición a medidas de política económica o social anunciadas o contempladas por el gobierno?
- (g) ¿Son frecuentes las huelgas generales en la práctica de las relaciones laborales de su país?

IV. Apoyo

- (a) ¿Los trabajadores huelguistas reciben algún apoyo material de su sindicato durante una huelga (en particular, los sindicatos disponen de fondos de huelga con ese objeto)?

- (b) ¿Los trabajadores tienen derecho a prestaciones de la seguridad social mientras se encuentran en huelga? ¿Reciben en particular un subsidio por parte del seguro de paro?

V. Impacto económico

De estar disponibles por favor suministre datos relativos a:

- (a) Número de huelgas dentro de un período de referencia (puede ser de uno a tres años);
- (b) Duración promedio de las huelgas,
- (c) Días de trabajo perdidos por causa de huelgas;
- (d) Perjuicios económicos causados por las huelgas.

VI. Protección legal de los intereses en conflicto

¿De qué manera y por qué medios se protegen jurídicamente los intereses en conflicto durante una huelga? En particular:

- (a) ¿Se protege jurídicamente a la libertad de empresa?
- i. ¿Un empleador puede pretender que una huelga es abusiva si está afectando su libertad de proveer servicios?
- ii. ¿Puede un empleador reclutar trabajadores con objeto de reemplazar a los que se encuentran ausentes por motivo de la huelga?
- iii. ¿Las empresas de trabajo temporal pueden ofrecer trabajadores para reemplazar a los huelguistas?
- iv. ¿Puede un empleador suspender los contratos de trabajo de los trabajadores no huelguistas (lock out defensivo)?
- (b) ¿Existe una protección jurídica del derecho de propiedad?
- (c) ¿Se protege a libertad de trabajo? ¿En particular, pueden los trabajadores no huelguistas reclamar que se respete su derecho a trabajar durante la huelga?

VII. Neutralidad del estado

¿En su sistema jurídico existe un principio que imponga la neutralidad del estado (no interferencia en el conflicto) con relación a las huelgas?

VIII. Igualdad de las partes

¿Existe algún principio en su sistema jurídico, que obliga al estado a asegurarse que las partes en conflicto se encuentran en un pie de igualdad?
¿Si eso existe, qué se requiere exactamente del estado para que se garantice su funcionamiento?