

Título: Derecho huelga y reemplazo de trabajadores asociado a la negociación colectiva.

Fecha: 2008

Nombre de autor: Felipe Sáez

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

Los procesos de negociación colectiva, tanto en nuestro país como a nivel internacional, se ven como mecanismos que permiten circunscribir situaciones de conflictividad al interior de una empresa en particular, en pos de concretar soluciones consensuadas que mejoren el clima laboral y las relaciones asociadas a ellas, o en torno a diversas empresas pertenecientes a un sector productivo determinado.

Sin embargo, precisamente esa visión de conflictividad, que en muchos casos se ocupa para definir estos procesos, desembocan en medidas de presión como son la huelga, por parte de los trabajadores, o el lock - out o cierre temporal de la empresa, por parte del o de los empleadores. Asimismo, y dentro de la serie de figuras que se asocian a esta parte en particular de los procesos de negociación colectiva, diversas legislaciones reconocen el derecho del empleador de contratar a trabajadores como equipos de reemplazo para, al menos, mantener operativas aquellas funciones mínimas e imprescindibles dentro de la empresa. De todas formas, cabe hacer presente que esta figura es bastante restringida y circunscrita a situaciones de mayor extensión de los procesos de huelga, sin que exista la posibilidad de que este derecho -al menos en nuestro país- pueda ser utilizado indiscriminadamente.

Es necesario precisar, a fin de entender el por qué el derecho a huelga y sus elementos constitutivos son tan debatidos tanto a nivel nacional como comparado, que desde niveles tan macros como la Organización Internacional del Trabajo no existe una definición concreta y unitaria de este derecho. Tal como lo señalan Bernard Gernigon, Alberto Odero y Horacio Guido¹, “los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo no tratan de manera expresa del derecho de huelga. Si bien ha sido discutido varias veces en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo durante las labores preparatorias de instrumentos relacionados de algún modo con el asunto, por diferentes razones ello no ha dado origen a normas internacionales (convenios o recomendaciones) reguladoras de este derecho”. Esto no obsta a que en diversas recomendaciones (específicamente aquellas derivadas de las conferencias de los años 1957 y 1970) y en algunos Convenios OIT (específicamente el convenio 87, sobre libertad sindical, ratificado por nuestro país), dan ciertos marcos específicos para el ejercicio del derecho a huelga, como una herramienta de defensa de los derechos de los trabajadores.

A nivel comparado, en países como Estados Unidos, Canadá, el Reino Unido, Francia y México, se reconoce el derecho de reemplazar trabajadores durante el periodo de duración de la huelga, pero lo que los diferencia es el tipo de mecanismos que utilizan para ejercer dicho derecho. Mientras en Estados Unidos se puede despedir a los trabajadores en huelga y contratar a nuevos trabajadores mientras esta dura, pasando estos a conformar una lista de reposición cuando ella termine, en Francia se permite el uso de figuras asociadas a la subcontratación para proceder al reemplazo.

A contrario sensu, existen países como Alemania, Australia e Italia el reemplazo de trabajadores esta prohibido, pudiendo el Estado en caso que sea necesario, obligar a los trabajadores a reintegrarse a las labores.

Es menester que no se confunda el reemplazo con la figura de equipos de emergencia, la cual tiene por objeto que el grupo de trabajadores negociadores, a fin de evitar un perjuicio mayor a las instalaciones de la empresa con la cual se encuentran ligadas por un proceso de negociación

¹ Según el artículo por ellos publicado en el volumen 137, número 4, de la Revista Internacional del Trabajo sobre los principios del derecho a huelga.

Estudios de Apoyo

colectiva, no sufra perjuicios irreparables por la paralización de sus faenas. Este equipo, por lo regular, es conformado por un número de trabajadores que den fe de que dichas funciones no se van a detener.

En el presente informe vamos a reseñar brevemente cual es la figura de la huelga en Chile, si la legislación contempla realmente la factibilidad de reemplazar trabajadores dentro de dicho proceso. A fin de establecer parámetros similares, se analizarán las realidades legales existentes en los siguientes países: Brasil, España y México.

LA SITUACIÓN ACTUAL EN CHILE.

El derecho a huelga se encuentra regulado en nuestro Código del Trabajo desde los artículos 369 en adelante, y es definido como el ***derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras involucrados en procesos de negociación colectiva reglada para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales, habiendo cumplido los demás requisitos legales.***

Los trabajadores que pueden declararse en huelga son los que se encuentran involucrados en procesos de negociación colectiva.

REQUISITOS DE LA HUELGA EN CHILE

Para que pueda declararse la huelga se requiere la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Que la negociación colectiva no se encuentre sujeta a arbitraje obligatorio
- b) Que las partes no hayan acordado someter el proceso de negociación a arbitraje voluntario
- c) Que se haya hecho efectiva la última oferta del empleador y que esta se vote dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo anterior, debiendo convocarse con al menos cinco días de anticipación al día de votación. Cabe recordar que en este caso el voto debe señalar "última oferta" o "huelga".

EFFECTOS DE LA HUELGA EN CHILE

Los principales efectos de la huelga, conforme la legislación de nuestro país, son los siguientes:

- a) La suspensión del contrato de trabajo y, por ende, de la relación laboral;
- b) La imposibilidad que tienen los trabajadores involucrados en la huelga de prestar servicios al empleador;
- c) No se pagan las remuneraciones;
- d) Los trabajadores podrán realizar trabajos para otro empleador de manera temporal;
- e) Los trabajadores voluntariamente podrán cotizar las prestaciones de seguridad social que correspondan durante el periodo de huelga.

EL REEMPLAZO DE TRABAJADORES

Ya visto el panorama general de la huelga en nuestro país, la figura específica del reemplazo de trabajadores como norma general se encuentra prohibido, según podemos desprender del artículo 381 de nuestro Código del Trabajo, pero excepcionalmente el empleador pueda reemplazar trabajadores, cumpliéndose, al menos las siguientes condicionantes:

- a) Cuando existe contrato colectivo vigente, el empleador podrá contratar trabajadores si:
1. La última oferta es hecha por escrito;
 2. si la última oferta es recepcionada por la comisión negociadora al menos con dos días de anticipación al plazo de cinco días que tienen los trabajadores para votar la última oferta del empleador;
 3. si es recepcionada por la Inspección del Trabajo en el mismo plazo;
 4. si es informada a los trabajadores en el mismo plazo;
 5. la última oferta debe contener al menos las mismas cláusulas del contrato colectivo vigente;
 6. debe contener cláusula de reajuste asociada a los beneficios que se entreguen en conformidad al contenido de la última oferta;
 7. debe contener un bono de reemplazo por cada trabajador reemplazado equivalente a 4 U.F.
- b) Cuando no existe contrato colectivo vigente, el empleador podrá cotratar trabajadores de reemplazo si:
1. Debe existir una última oferta del empleador por escrito;
 2. si la última oferta es recepcionada por la comisión negociadora al menos con dos días de anticipación al plazo de cinco días que tienen los trabajadores para votar la última oferta del empleador;
 3. si es recepcionada por la Inspección del Trabajo en el mismo plazo;
 4. si es informada a los trabajadores en el mismo plazo;
 5. debe contener cláusula de reajuste asociada a los beneficios que se entreguen en conformidad al contenido de la última oferta;
 6. debe contener un bono de reemplazo por cada trabajador reemplazado equivalente a 4 U.F.

Ahora bien, si los requisitos señalados para la concreción por parte del empleador de la última oferta no se cumplen, en cualquiera de los dos casos señalados `previamente, el empleador solo podrá reemplazar trabajadores transcurridos 15 días desde que se hizo efectiva la huelga. Es decir: si se cumplen los requisitos, puede contratar trabajadores para reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados desde el primer día de materializada la huelga, si no concurren todos los requisitos señalados, después de 15 días.

CONCLUSIÓN

Debemos entender que si bien es cierto el artículo 381 establece expresamente que “estará prohibido el reemplazo de trabajadores en huelga”, el hecho de sujetar esta declaración de principios a el cumplimiento de ciertas formalidades para la última oferta transforma esta prohibición en algo prácticamente inocuo.²

A continuación, y después de esta breve reseña, pasaremos a analizar algunas realidades que pudiesen ser ilustrativas a nivel comparado.

² Se adjunta anexo con datos de negociación colectiva en Chile.

Anexo

EL REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN BRASIL.³

CONCEPTO

Bajo la normativa vigente del “Direito de Greve” regulado en Brasil, se debe considerar que la huelga es un derecho consagrado constitucionalmente, y definido como ***el poder de hecho de los trabajadores con el fin de realizar una paralización colectiva del trabajo subordinado***. Se reconoce por todos los sectores que la huelga no es mas que una herramienta de presión de los trabajadores, que lesiona y acarrea perjuicios a la producción, y de ahí, obviamente, su fuerza en cuanto un instrumento de reivindicaciones en pos de mejores condiciones de trabajo.

GARANTÍAS QUE ESTABLECE LA LEY

El proceso de negociación colectiva, con resultado de huelga, establece garantías tanto para los huelguistas como para los empleadores, a saber, las siguientes:

- a) Garantías a favor de los huelguistas:
 - 1. El uso de medios pacíficos de persuasión;
 - 2. El arrendamiento de inmuebles y elementos para facilitar la difusión de la huelga;
 - 3. Mantienen sus contratos de trabajo vigentes;

³ Ver la ley federal 7.783, que regula el derecho de huelga en general; y el artículo 37 del título VII de la Constitución Federal de Brasil.

4. Las obligaciones remuneracionales de los trabajadores huelguistas durante el periodo de duración de la huelga serán establecidas de común acuerdo con el empleador.
- b) Garantías a favor del empleador:
1. Tiene derecho a saber de la paralización de las faenas de la empresa por causa de la huelga con anticipación a la materialización de la medida.
 2. Tiene derecho a contratar los servicios que estime necesario durante el periodo que dure la huelga, para el funcionamiento de la empresa.
 3. El empleador tendrá derecho a que el grupo de huelguistas o el sindicato o grupo negociador establezca un equipo de trabajadores que garanticen el funcionamiento de aquellas faenas cuya paralización pudiesen causar un daño irreparable.

DERECHOS GENERALES ASOCIADOS A LA HUELGA EN BRASIL

La Ley federal 7783, regulatoria del derecho a huelga, en términos específicos, entrega a los trabajadores, cuando los procesos de negociación colectiva o de arbitraje laboral contemplados en la ley federal del trabajo se ven frustrados, el que evalúen la pertinencia de ejercer su derecho a huelga. Se considera que este derecho es un derecho legítimo, que involucra la cesación de los procesos de trabajo.

Los derechos que se aseguran durante la huelga a los trabajadores son los siguientes:

1. la utilización de medios pacíficos para convencer a los trabajadores que adhieran al proceso de huelga;
2. arrendar medios físicos e inmuebles para divulgar el movimiento;

Si se ejerce el derecho a huelga, se reconoce la suspensión de la relación de trabajo, la cual se regirá conforme las cláusulas existentes en un acuerdo, laudo arbitral u otro documento sancionado por la justicia del trabajo brasileña.

Dentro de las prohibiciones generales de la huelga están la imposibilidad de poner término a la relación de trabajo, así como la posibilidad de contratar trabajadores de reemplazo.⁴

EL REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN BRASIL

Yendo a esta figura en particular, el reemplazo de trabajadores en Brasil solo procede si se dan las siguientes hipótesis:

1. Que se deban mantener equipos de emergencia que den funcionamiento a aquellas actividades del lugar de trabajo que, si se paralizaran, causaren un grave perjuicio o un perjuicio irreparable a las instalaciones y/o procesos productivos de la empresa.
2. Asimismo, se faculta al empleador que se vea afectado por una huelga que pueda contratar directamente los servicios necesarios para el buen funcionamiento de su empresa.

⁴ Ley Federal 7783: Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

3. Si son servicios que de conformidad a lo resuelto por el estado Brasileño, los trabajadores estarán obligados a proveer los servicios indispensables para el buen funcionamiento de ellos. Si no es así, el Estado puede intervenir directamente.

En el caso de la legislación brasileña se establece un mecanismo análogo al establecido en el modelo chileno, pero con la salvedad de que en este caso se podrá ejercer en el evento de que la huelga sea una medida que perdure en el tiempo, conforme acuerdos previos señalados por vía judicial. Esto resulta coherente con la medida inicial de que el empleador debe conocer anticipadamente de la materialización de la huelga, pues dependiendo de la magnitud del conflicto puede prever que dicha medida se va a extender por mas tiempo del que en algún minuto pudo vaticinar.

Como conclusión, tenemos que se acepta el reemplazo de trabajadores.

EL DERECHO A HUELGA Y EL REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN ESPAÑA

DEFINICIÓN DE HUELGA,

En el marco de las relaciones laborales, ***paro organizado de la producción llevado a efecto por un grupo de trabajadores con el fin de obligar al empresario a acceder a sus demandas salariales o de mejora de las condiciones laborales.*** A veces se emprende una huelga por motivos puramente políticos y no laborales. Por regla general, la huelga la convoca un sindicato. También se puede convocar una huelga para solidarizarse con los trabajadores de otro sector industrial.

NOTAS DEFINIDORAS DE LA HUELGA EN ESPAÑA

1.1. La huelga como paralización de la actividad laboral

Con independencia de su consideración constitucional y/o legal (como delito, libertad contractual o derecho), el ejercicio de la huelga implica la paralización total o parcial de la actividad laboral, es decir la suspensión del trabajo por una colectividad más o menos numerosa –a salvo que un ordenamiento jurídico permita incluir dentro del concepto de huelga otras formas de exteriorización del conflicto laboral (Ej.: boicots, manifestaciones, etc) que no impliquen necesariamente la inactividad en la prestación de servicios–.

El paro puede afectar a todos los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, o bien sólo a parte de los mismos, si bien me parece que no cabe desconocer (y lo planteo ahora para la reflexión sindical), que la eficacia de esta paralización del trabajo será tanto mayor

cuanto más elevado sea el número de trabajadores que participen de forma consciente y voluntaria en la misma.

1.2. Cese colectivo y concertado

La suspensión de la actividad ha sido planeada con anterioridad, a fin y efecto de presionar a la contraparte. De hecho en la mayor parte de regulaciones jurídicas del derecho de huelga en los distintos países se exige un trámite de preaviso como paso previo al inicio efectivo del conflicto. No obsta a esta afirmación la existencia de huelgas denominadas "espontáneas", ya sean dirigidas o no por las organizaciones sindicales, y que aparentemente se realizan al margen de cualquier concierto o planificación por parte de los trabajadores que participan en las mismas. Entiendo que en tales supuestos, y al margen de la inexistencia del cumplimiento de preaviso, también existe un momento en que las voluntades de los futuros huelguistas se aúnan para plantear sus reivindicaciones, y es en ese momento cuando ciertamente se da una "planificación del conflicto".

En cualquier caso, sí me parece importante subrayar en este punto que es factible que el objetivo perseguido en una huelga bien estructurada y ordenada, preferentemente convocada y dirigida por los sindicatos mayoritarios, se mantenga estable a lo largo de la misma. En cambio, en una huelga espontánea o no articulada, puede ocurrir que el objetivo primario planteado se vea alterado o modificado a lo largo de la misma, o bien que se consolide junto con la huelga y abandone la nota de espontaneidad que la caracterizó en su inici

Ç

NOTAS DEL DERECHO

Actualmente regulada por el RD 17/77, de 4 de marzo.

Para que una huelga sea legal, no puede contravenir lo establecido por ley o Convenio para su convocatoria y desarrollo. Son ilegales las motivadas por: móviles políticos y otros ajenos al interés profesional de los afectados; solidaridad o apoyo a causas que no afecten a dicho interés; o pretensión de alterar Convenio o laudos en vigor.

Estudios de Apoyo

La huelga comienza con una declaración de los trabajadores, sus representantes o las organizaciones sindicales implantadas en el ámbito laboral afectado.

Se comunicará a la empresa o empresas y a la autoridad laboral:

- Con 5 días de antelación (10 en empresas que presten servicios públicos) expresando los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas en busca de acuerdo, la fecha de comienzo y composición del comité de huelga.
- La huelga se realizará mediante la cesación del trabajo y la desocupación del centro.
- Son, pues, actos ilícitos o abusivos las huelgas rotatorias, las de celo y las que intenten interrumpir la producción mediante la paralización de sectores estratégicos, así como cualquier alteración colectiva del trabajo distinta de la huelga.
- El personal en huelga deberá respetar la libertad de los trabajadores que no la secunden y prestar los servicios necesarios para el mantenimiento de las instalaciones.
- La empresa no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la huelga, ni sancionar más que a aquellos trabajadores que incurran en falta laboral.
- El Gobierno podrá acordar la prestación de servicios mínimos por los trabajadores.

EFECTOS DE LA HUELGA:

- Suspensión de la relación laboral y del derecho al salario.

-Situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar y del derecho a la prestación por desempleo y por incapacidad temporal.

APROXIMACIÓN ECONÓMICA

1.1. Para el trabajador

El conflicto laboral tiene, en primer lugar, unas *consecuencias económicas importantes para los huelguistas*. La pérdida temporal de la remuneración económica (salario a cambio de

actividad, en términos de contraprestación contractual laboral regulada a través de la figura del contrato de trabajo) implica la desaparición de la única fuente de ingresos regular, al menos para la mayor parte de los huelguistas.

De ahí la importancia que posee el que las organizaciones sindicales se doten de *sistemas de "solidaridad financiera"* para los trabajadores en huelga, a fin de compensarles por la no percepción del salario. Tal solidaridad se articula a través de las cajas de resistencia, financiadas por las cuotas de los afiliados, y que les aseguran una remuneración económica equivalente a parte de su salario durante el período de huelga. Las cajas de resistencia suelen organizarse alrededor de las Federaciones sectoriales, si bien suele existir también una caja confederal para sostener a las categorías más débiles o los conflictos particularmente largos e intensos.

Es obvio que para poder acceder a estos fondos, el huelguista debe estar afiliado al sindicato – normalmente, además, con un período mínimo de antigüedad antes del inicio del conflicto– y la huelga debe haber sido convocada por la propia organización sindical. El examen empírico de importantes conflictos demuestra que, cuando mejor dotadas estén las cajas sindicales de resistencia, mayor será la posibilidad de prolongar durante largo tiempo un conflicto con perspectiva de resultados favorables. Por el contrario, en aquellos países en que los sindicatos no se han dotado de instrumentos económicos con los que apoyar a sus afiliados durante el conflicto, las huelgas acostumbra a ser de corta duración.

1.2. Para el empresario

Desde el análisis empresarial la huelga tiene unos costes económicos importantes, que no son sólo los estrictamente directos derivados de la pérdida de producción o actividad durante el tiempo que dure el conflicto. Piénsese también –especialmente si se trata de un conflicto de empresa– en la influencia que la huelga puede tener sobre la pérdida de clientela, que se desvía hacia otras empresas en donde el índice de conflictividad sea menor, o en la publicidad negativa que el conflicto le puede reportar delante de la opinión pública y la disminución de confianza de los hipotéticos inversores. Por no hablar ya del tiempo empleado por la dirección de la empresa, y más en concreto el área de personal y recursos humanos, en la gestión y resolución del conflicto, tiempo sin duda que hubiera sido necesario dedicar a otros menesteres.

De ahí la importancia de intentar evitar el conflicto abierto, acudiendo a todos los medios posibles para prevenir su exteriorización: negociación exhaustiva, intentos de conciliación y mediación, propuesta de arbitraje libremente aceptado por las partes, etc.

En todo caso, la propensión a inclinarse hacia el conflicto por parte de las organizaciones sindicales (además de la importancia que puede tener, como ya he apuntado, el modelo de unidad o pluralidad sindical imperante en el país) variará según se encuentren una posición negociadora y dialogante por parte empresarial, o la contraria de una actitud intransigente y opuesta a la negociación (Ej.: negándose a negociar, impugnando la representatividad sindical, etc).

Después de estas disquisiciones sobre la huelga y el análisis particular de la normativa asociada a los procesos de huelga, cabe señalar que la legislación española no reconoce el reemplazo de trabajadores sino respecto de aquellos que sean necesarios para mantener las funciones mínimas necesarias de la empresa y que, además deben ser de aquellos que integran el grupo de trabajadores que participan del proceso de negociación y, por ende, de huelga.

MÉXICO Y EL REEMPLAZO DE LOS TRABAJADORES EN LA HUELGA

INTRODUCCIÓN Y CONCEPTO

Para poder analizar esta figura al alero de la legislación mexicana, hay que tener a la vista esencialmente la normativa asociada a la huelga como derecho, consagrada en los artículos 440 y siguientes de la ley –federal del Trabajo de México, y las normas asociadas al procedimiento de huelga, establecidas en los artículos 920 y siguientes del mismo cuerpo legal.

La definición que da el artículo es bastante sencilla, pues pone a la huelga como la *suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una comisión de trabajadores*, y tiene como efecto la suspensión de todos los derechos laborales derivados de la relación de trabajo.

OBJETO DEL DERECHO A HUELGA

Establece causales expresas de los objetivos que se deben perseguir en la huelga, y las razones por las cuales la huelga es legalmente inexistente, siendo dichas causales taxativas, por lo que no se pueden invocar otras distintas a las mencionadas en dicho cuerpo legal, esto como marco básico. De conformidad al artículo 450 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo⁵, La huelga deberá tener por objeto:

- armonizar los derechos del trabajo con los del capital;
- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;
- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

⁵ **Artículo 450.-** La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.

Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

OBLIGACIONES DE LOS HUELGUISTAS

Los trabajadores huelguistas estarán obligados a continuar prestando los servicios que se señalan a continuación:

- a) mantener en funcionamiento los vehículos de transporte hasta su punto de destino;
- b) si se trata de servicios médicos, deberán proveer de equipos de emergencia para atender las necesidades urgentes que se presenten.

FIN DE LA HUELGA

La huelga de conformidad a la legislación mexicana termina por las siguientes causales:

- a) por mutuo acuerdo;
- b) por laudo arbitral extendido por árbitro designado pro las partes;
- c) por allanamiento del empleador ante las peticiones de los trabajadores;
- d) por laudo arbitral de la junta nacional de conciliación y arbitraje

DEL REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

Podemos apreciar, a la luz de una simple lectura del articulado de la ley Federal Mexicana del Trabajo, que se dan dos figuras, a saber, las siguientes, para mantener el funcionamiento de las funciones básicas del empleador.

- a) Se podrá designar un número indispensable de trabajadores para la realización de las faenas que el empleador considera indispensables para la buena marcha de la empresa, y que en términos sencillos pudiesen generar un daño irreparable a la misma⁶;
- b) La posibilidad de contar con otros trabajadores para poder continuar dando funcionamiento a los procesos de la empresa.⁷

En términos sencillos, la legislación mexicana admite tanto la conformación de "equipos de emergencia" como la posibilidad de contratar trabajadores distintos a los participantes en la empresa para dar continuidad a las faenas propias de la empresa. Es más, y en este caso existe una grave sanción para los huelguistas, si conforme la legislación federal del trabajo la huelga se considera que es ilícita, se dan por terminadas las relaciones de trabajo de todos los huelguistas.⁸

PRECISIÓN ESPECIAL

En la legislación mexicana se reconocen expresamente tanto la negociación colectiva de empresa como la inter o supra empresarial. En el primer caso de dan los convenios colectivos de

⁶ **Artículo 935.-** Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

⁷ **Artículo 936.-** Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

⁸ Artículo 934 de la ley Federal del Trabajo de Mexico.

Estudios de Apoyo

trabajo y en el segundo caso se generan los denominados contratos ley, que regulan un sector o grupo de trabajadores de un grupo de empresas determinadas.

¿Por que se hace esta distinción especial? Porque la figura del reemplazo no solo opera, en México, para la negociación ordinaria, si podemos de finarla de alguna manera, sino que también les son aplicables a los procesos de huelga que involucran la suscripción o revisión de un contrato ley, lo cual obviamente produce un daño mayor.

CONCLUSIONES

Al alero de las realidades estudiadas anteriormente, podemos desprender que el derecho a huelga es un derecho reconocido por todas las legislaciones, pero que los efectos propios de la huelga y cuales son los mecanismos a utilizar para concretarlo hacen las diferencias propias entre las legislaciones de los diversos países.

Es más: la huelga, como podemos apreciar, es un mecanismo que desde su concepción tiene variaciones sustanciales, pero que en todas, al fin y al cabo, se persigue el fin último de mejorar las condiciones socioeconómicas y laborales de los trabajadores.

Esencialmente, las realidades analizadas reconocen el derecho a huelga, y en particular, el derecho de los trabajadores a paralizar sus faenas en caso de que no lleguen a concretar un acuerdo con su o sus empleadores, pero también se reconocen ciertos derechos a los empleadores a fin de evitar o paliar los efectos graves que pudiesen eventualmente tener en los elementos materiales o procesos productivos de la empresa el ejercicio de este derecho.

Como cuadro resumen podemos extender el siguiente:

<u>País</u>	<u>Definición De Huelga</u>	<u>Derechos Expresamente Establecidos</u>	<u>Equipos De Emergencia</u>	<u>Reemplazo De Trabajadores</u>
CHILE	Derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras involucrados en procesos de negociación colectiva reglada para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales, habiendo cumplido los demás requisitos legales.	Se establecen derechos generales para trabajadores y empleadores	Se contempla	Se contempla en términos amplios, sujeto a la ultima oferta de contrato colectivo presentada pro el empleador
BRASIL	El poder de hecho de los trabajadores con el fin de realizar una paralización colectiva del trabajo subordinado	Se establecen derechos expresos tanto para empleadores como para los trabajadores.	Se contempla	Se contempla siempre que se evidencia una prolongación en el tiempo del derecho a huelga.
ESPAÑA	Paro organizado de la	Se establece un	Se contempla	No se permite.

Estudios de Apoyo

	producción llevado a efecto por un grupo de trabajadores con el fin de obligar al empresario a acceder a sus demandas salariales o de mejora de las condiciones laborales	marco general de derechos asociados a los procedimientos de negociación colectiva.		
MÉXICO	Suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una comisión de trabajadores	Solo se establecen los objetivos propios de la huelga, debiendo desprenderse los derechos de ambas partes en la medida que se asocien a dichos objetivos.	Se contempla	Se permite en términos amplios.

Independientemente, eso sí, de ver que existen ciertas realidades que replican en líneas gruesas las figuras asociadas al derecho a huelga y, en particular, respecto del reemplazo de trabajadores, como conclusiones podemos establecer que el no permitir estas figuras podría generar los siguientes efectos:

a) respecto de los trabajadores:

1. no existiría un contrapeso real entre trabajadores y empleador
2. no habría un mecanismo directo que permitiese el mejoramiento de las condiciones de trabajo
3. se lesionarían los principios democráticos en los cuales debe basarse el mundo del trabajo;
4. se darían negociaciones que siempre dependerían, en último término, de la sola voluntad del empleador, y no habría contrapeso ni mecanismos más féreos para entregar a la propiedad el rol social que debe tener.

b) respecto de los empleadores:

1. se debe dar el estado de concertación social permanente, a fin de generar condiciones consensuadas de mejoramiento de las relaciones laborales y socioeconómicas de los trabajadores;
2. respecto del reemplazo de trabajadores, esto permite evitar daños patrimoniales importantes en las instalaciones de la empresa en la cual trabajan los eventuales trabajadores involucrados en un proceso de huelga.
3. mejora las relaciones entre empleadores y trabajadores y fomenta la concreción de acuerdos.

Para poder adoptar una decisión real creo que resulta necesario considerar, para elaborar una propuesta coherente, los siguientes criterios:

- a) La huelga debe estar centrada en objetivos específicos, adoptando el modelo mexicano;
- b) Debiese tener una participación mayor el Estado como un ente de restablecimiento del orden social, como en el caso brasileño.

Estudios de Apoyo

- c) Se debiesen acotar los mecanismos de reemplazo de trabajadores y establecer expresamente en los procedimientos de negociación colectiva si se pueden utilizar para este fin figuras como la subcontratación y/o el sistema de contratación de servicios transitorios.
- d) Se deben ponderar las condicionantes económicas que permitan a los trabajadores gatillar mecanismos para ejercer el derecho a huelga.

En resumen: el derecho a huelga es esencial para forzar en ciertos casos acuerdos de mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, mejorando el desarrollo humano de ellos, más aún se debe consagrar la posibilidad de que los trabajadores obtengan reivindicaciones de todo nivel, sin paralizar los procesos productivos, por lo que, conforme lo expuesto en el informe, el reemplazo de trabajadores debe ser mirada como una herramienta excepcional, solo aplicable en caso extremos para evitar mayores perjuicios de la economía interna de las empresas.