



HUELGA: HISTORIA Y ANALISIS COMPARADO II.

SINDICAL





ICAL

1.- INTRODUCCION

Hoy estudiaremos, dentro del contexto de un estudio comparado de los distintos regímenes existentes en diversos países, respecto de la huelga, Italia, para seguir los próximos días con el estudio de estos regímenes de la Huelga en otros países. .

ASESOR SINDICAL

2. ESTUDIO COMPARADO



ASESOR SINDICAL

2.1.- ITALIA

- Antecedentes.
-
- Para referirnos a la situación social en Italia como Estado moderno debemos remontarnos a las fechas de su nacimiento, no sin omitir determinados hechos y momentos sociales que, en buena parte, llevarían a la situación política que daría lugar al Estado italiano que conocemos hoy. Los movimientos obreros y campesinos fueron más tardíos que en el resto de países europeos, y generalmente desde un inicio se significaron más en sentido político que sindical. Ello lo avala en que en Milán se fundó el Partido de los Obreros Italianos (POI) en 1.881 con el objetivo de lograr una representación política directa de la clase trabajadora la cual fue declarada ilegal por el gobierno del momento en 1.886. En esta década hubo un aumento de las huelgas y se desarrollaron los movimientos de protesta acuciados por la gran crisis económica que tuvo lugar en la época. Previamente se habían creado numerosos grupúsculos que fomentaron las protestas, como la Asociación General de Trabajadores en 1.879 con afiliados mayoritariamente del sector agrario. El movimiento obrero fundó organizaciones como el Partido de los Obreros Italiano en 1.892 en Génova que más tarde, adoptaría el nombre de Partido Socialista Italiano (PSI), siendo a los pocos años uno de los partidos que con los republicanos y radicales dominarían el arco político del país. En el Piamonte entre 1.901 y 1.905 dominaron el panorama campesino los sindicatos rurales encabezados por la llamada "Fedeterra" (Federación de las Ligas de Trabajadores de la Tierra). Pero el movimiento obrero no sólo puso su orientación en el socialismo, también lo hizo con el anarquismo que ocupaba un puesto importante en determinadas partes del país como son la Romagna y la Toscana. En 1.906 se fundó la Confederación General del Trabajo (CGL) la que tuvo una secesión en 1.912 de la que surgió la Unión Sindical Italiana (USI) y en Turín y Milán la Federación de Obreros del Metal (FIOM) en 1.913, como movimientos más representativos del período convulso.³

- En la llamada reunificación política del Estado italiano los acontecimientos tuvieron lugar a partir de la decisiva conquista de Nápoles por el General Garibaldi, con lo que seguidamente fue constituida definitivamente la actual Italia por el Rey Víctor Manuel en el 1.870 al entrar su ejército en Roma.
-
- Hasta la aprobación de la Constitución actualmente vigente, regía el “Estatuto Albertino” (texto otorgado por el monarca Carlos Alberto de Saboya el 4-03-1848 a su pueblo), que hacía la función constitucional en un principio regido por sufragio censitario y después universal, hasta que el fascismo la dejó sin efecto.
-
- La despenalización de la huelga y el cierre patronal requirió largos años de discusiones hasta que en 1.889 el ministro Zanardelli, titular de Gracia y Justicia, consiguió despenalizar tres artículos del CP. contra la libertad en el trabajo pero no se mencionaba ni la huelga ni el cierre patronal, ni siquiera la “coligación” pero se preveían nuevos delitos, como por ejemplo: los comportamientos consistentes en la huelga no pacífica, (violencia o actitud “amenazante”), con la finalidad de modificar los pactos laborales vigentes. Después de la despenalización de la huelga, siguió siendo un incumplimiento contractual, que hacía perfectamente lícito el despido de los huelguistas según la interpretación que hacían los jueces y juristas de la época.

- El periodo de Mussolini (1.922-1.945). Se volvió a penalizar la huelga con la llegada al poder del fascismo. El capítulo de la Ley 563/1926 destinado a la huelga y cierre patronal vuelve a restringir el derecho y el código Penal Rocco de 1.930 así lo confirmó. Este código divide la materia en dos capítulos separados, uno referido al sector privado (arts. 502, 303, 504 y 505) situado en la parte destinada a los delitos contra la economía pública, y el otro, referente al sector público y de los servicios públicos (arts. 330 y 333) en la parte dedicada a los delitos de los funcionarios públicos contra la administración pública. En lo referente a lo privado se aludía a huelgas para conseguir nuevos pactos o modificar los existentes. El art. 510 preveía que las penas se aumentarían si la huelga o cierre patronal se efectuaba en tiempo de guerra, o incluso también si daban lugar a “manifestaciones, tumultos o revueltas populares” y el art. 511 permitía doblar las penas para los cabecillas promotores y organizadores y, si encima se trataba de una huelga para modificar el pacto ya existente, la pena sería de seis meses a dos años.
-

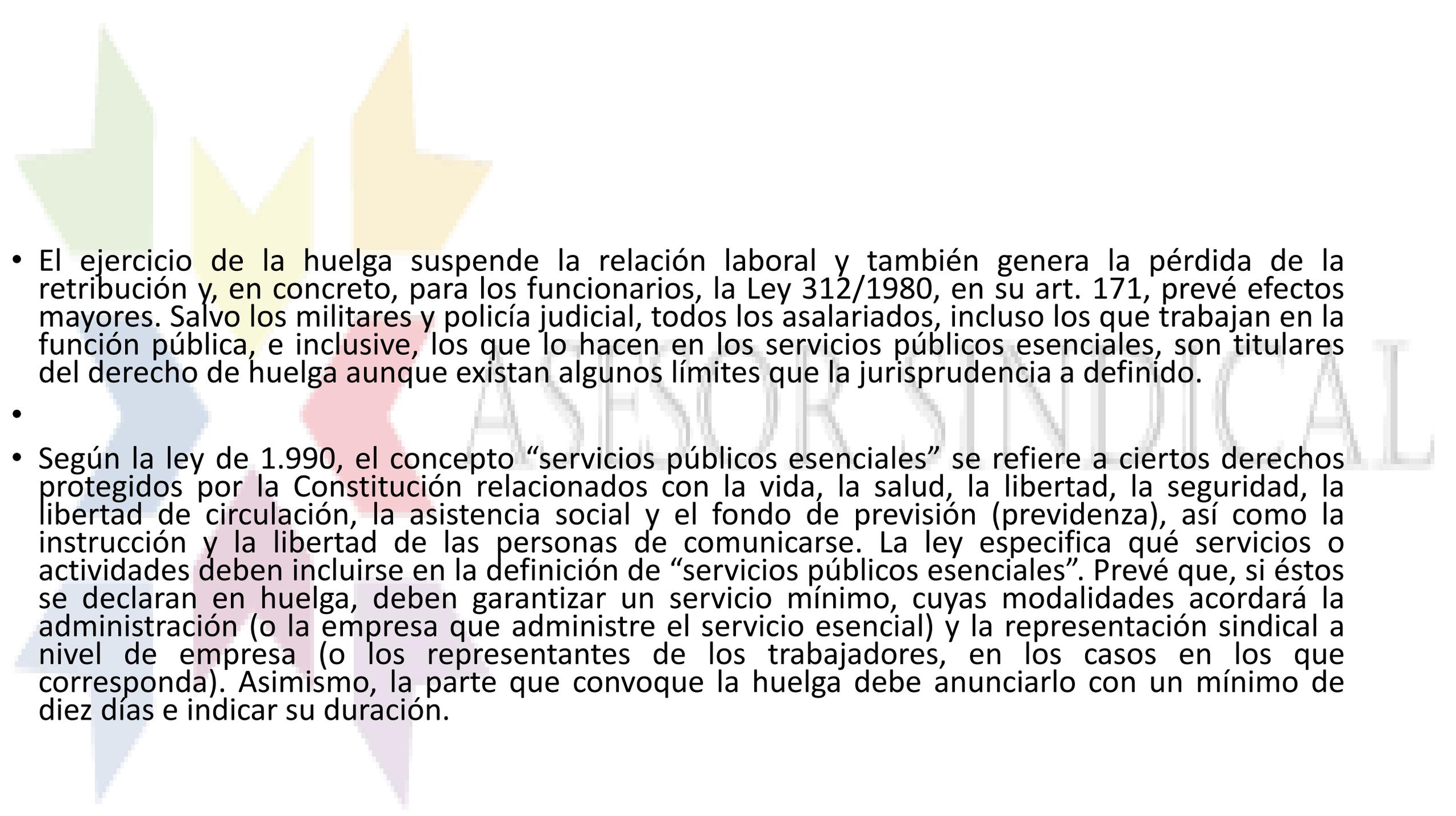
- Las huelgas con fines contractuales o económicas (art. 502) dirigidas a “imponer a los empresarios pactos diversos de los establecidos o a oponerse a modificaciones de tales pactos, o también a obtener o impedir en cualquier forma una adversa aplicación de los pactos o usos existentes”, daba lugar a multa y reclusión hasta un año para el cierre patronal y lo mismo para la huelga; las huelgas con fines no contractuales o políticas (art. 503) esencialmente las que están motivadas por fines políticos; la huelga de coacción a la autoridad pública (art. 504) “con el objeto de constreñir a la autoridad para dar u omitir una disposición o también con objeto de influir sobre las deliberaciones de ella”, —de hecho no es más que una variedad de la anterior—; y la huelga de solidaridad o protesta (art. 505), se refiere según el código “a los trabajadores fuera de los casos indicados en los dos artículos precedentes (o sea, en el supuesto de huelga política latu sensu). Este artículo en realidad se denominaba “Coligación contra la Autoridad pública mediante cierre patronal o huelga” que comprendía no sólo la acción sino el mero hecho de intentar influir en las deliberaciones de ella, ésta se consideraba particularmente grave (reclusión hasta dos años) y lo mismo para el cierre patronal.
-
- Para el sector público y de los servicios públicos, la huelga de los empleados públicos y los que estaban en servicios públicos (dependientes de empresas municipalizadas o empresas concesionarias de servicios) estaba regulado por el art. 330 del Código penal referido al “abandono colectivo de las funciones; empleados de servicios y trabajadores públicos”, al que se añadían otras dos disposiciones del Código Penal (art. 333, referente al abandono individual, etc.) y el art. 340 sobre la interrupción de una función o servicio público, o de un servicio de necesidad pública

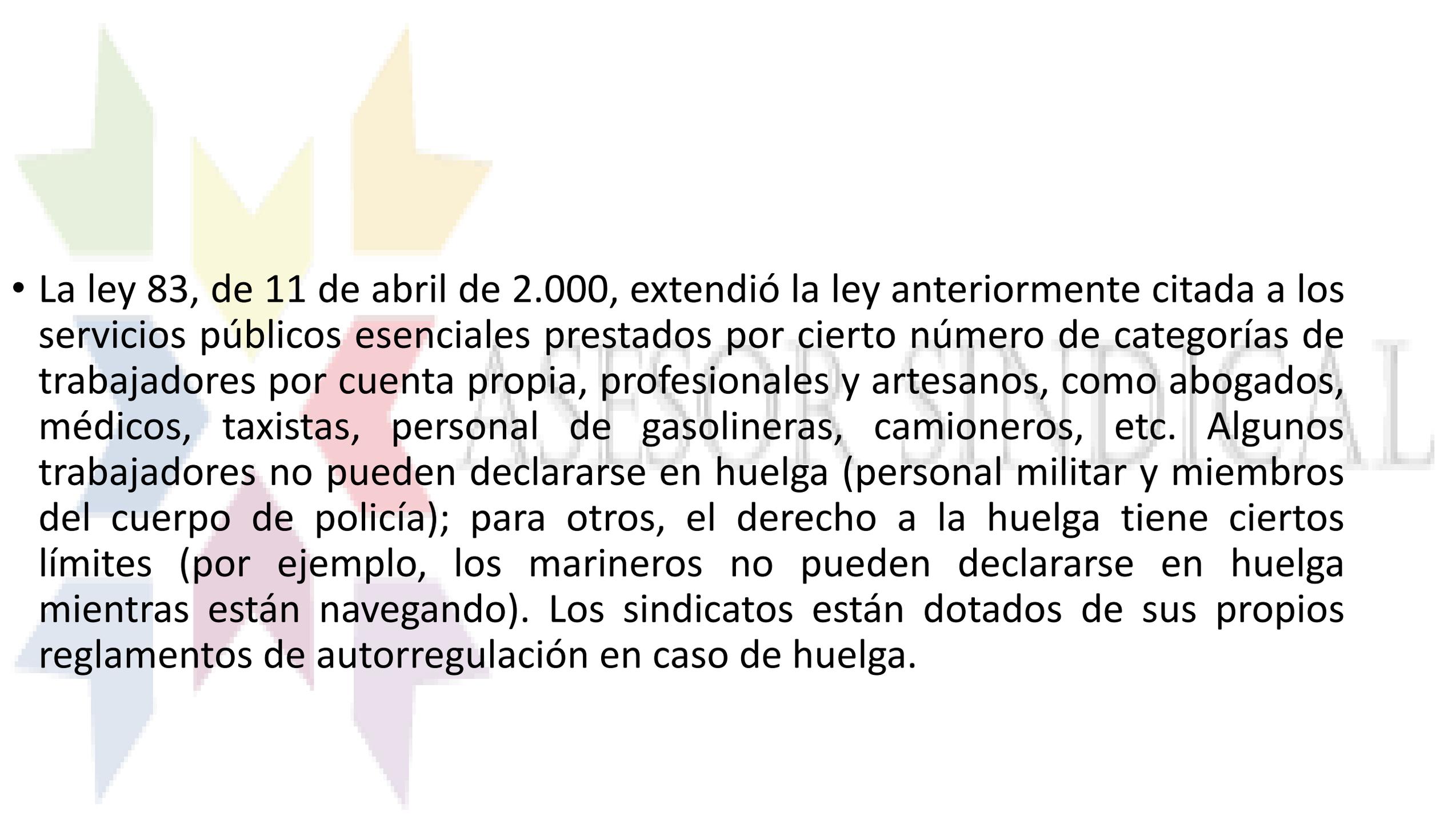
2.1.1. SITUACION ACTUAL EN ITALIA.

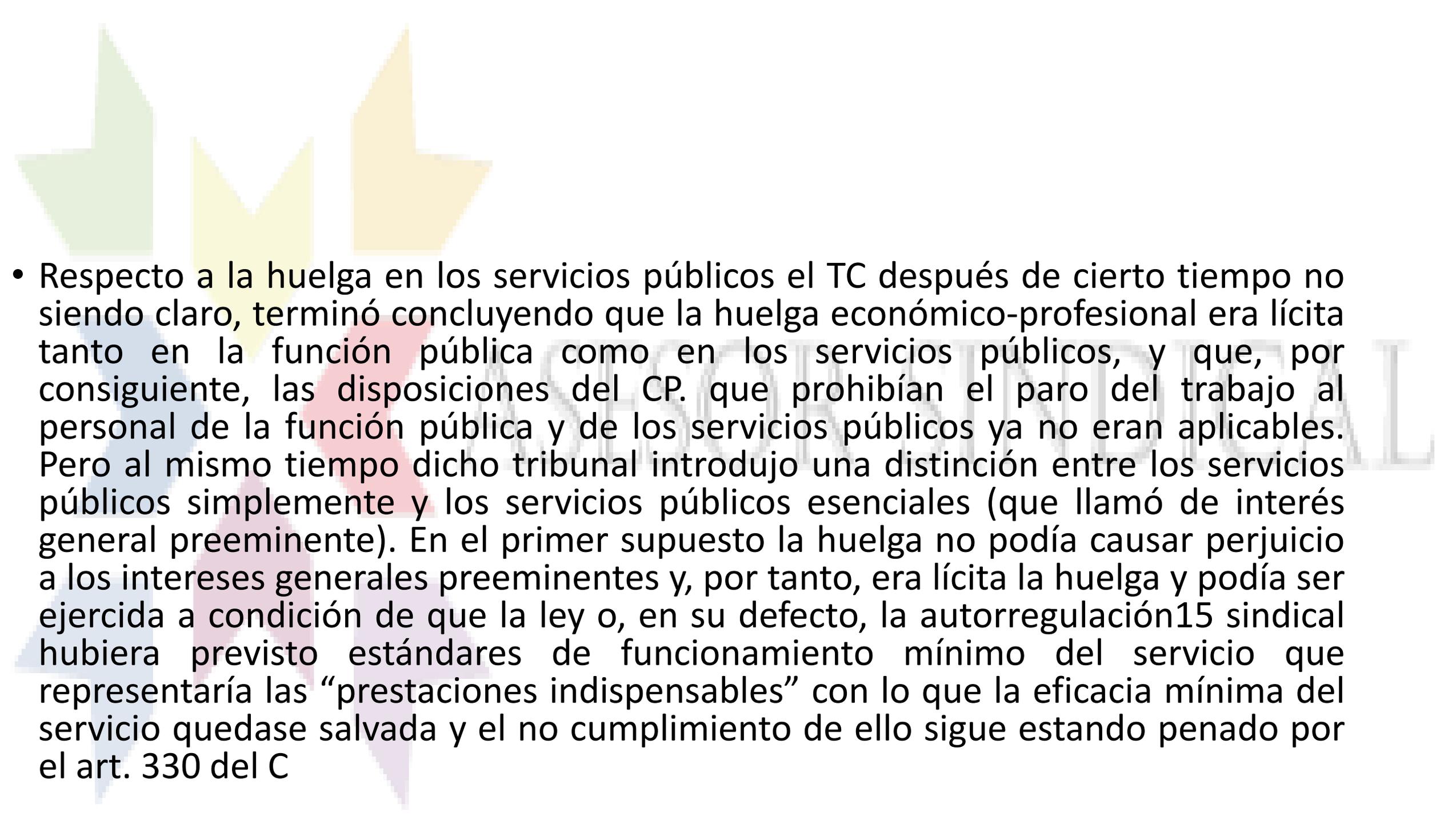
- La Carta magna italiana reconoce el derecho de los ciudadanos a asociarse de manera libre y el derecho a los empleadores y a los trabajadores a afiliarse a asociaciones o sindicatos. La misma constitución especifica que solamente aquellos sindicatos que estén registrados pueden obtener la consideración de legales y negociar convenios colectivos, erga omnes, pero curiosamente no se ha establecido nunca ningún registro oficial para que se inscriban los sindicatos, por consiguiente todos son legales mientras no vulneren los principios constitucionales.
-
- El Estatuto de los Trabajadores (Ley 300 del 20-5-1.970), reconoce la libertad de asociación y la libertad de actividad sindical en el puesto de trabajo (sección 14). Tales derechos se garantizan asimismo a los funcionarios, excepto al personal militar (los cuales cuentan con representantes que no pertenecen a los sindicatos), si bien, la Ley 121 de 1 de abril de 1.981, también garantiza la libertad de afiliación y actividad sindical a la Polizia di Stato que no está sometida a régimen militar, pero no le reconoce el derecho de huelga y aquellas actividades sindicales que pudieran comprometer la seguridad pública (sección 84).

-
- El Estatuto de los Trabajadores dispone que si el empleador incurre en un comportamiento encaminado a obstaculizar o limitar el ejercicio de la libertad de asociación y de actividades sindicales o el derecho de huelga, los órganos locales de los sindicatos nacionales correspondientes pueden exigir al juez que ordene al empleador que cese y desista de esta conducta ilegal y que enmiende las posibles ofensas o que obvie los efectos que de ella se deriven. Ejemplo de actividad anti-sindical según la jurisprudencia italiana: despido de trabajadores en huelga, sustitución de trabajadores en huelga, represalias contra trabajadores que participan en una huelga legal, omisión de informar debidamente a los sindicatos sobre cuestiones reguladas en el convenio colectivo, negociación directa con los trabajadores obviando a los sindicatos, infracción de derechos sindicales establecidos por la ley (falta de reserva de sala para reuniones sindicales dentro de la empresa, no permitir que tenga el sindicato un panel para colgar la información, interferir en el proselitismo sindical, etc.), entre otras.

-
- Partiendo de que el derecho de huelga es un derecho individual que se ejerce colectivamente, el ejercicio de la huelga no exige ninguna intervención ni consigna alguna de los sindicatos (aunque en la práctica siempre sea por medio de ellos), incluso en servicios públicos pero hay que dar 10 días de preaviso (por escrito) antes del comienzo de la huelga y en ese caso si no se respeta la convierte en ilegal. El derecho italiano no reconoce la huelga “salvaje” u “oficiosa” (debemos entender esta última como sinónimo de “reglamento”). Los acuerdos colectivos que prevén procedimientos previos a la declaración de huelga (les llaman procedimientos de “enfriamiento”).¹² Las únicas reglas de procedimiento de prevención de los conflictos son de naturaleza convencional (estos acuerdos generalmente se refieren a los puntos conflictivos sobre la aplicación e interpretación de los convenios colectivos) y, por otro lado, el de la negociación o renovación de los convenios, en este caso se prevé la fórmula del “enfriamiento”, durante la cual debe existir una pausa, con lo que una de las partes está obligada a abstenerse de la huelga y la otra del lockout.

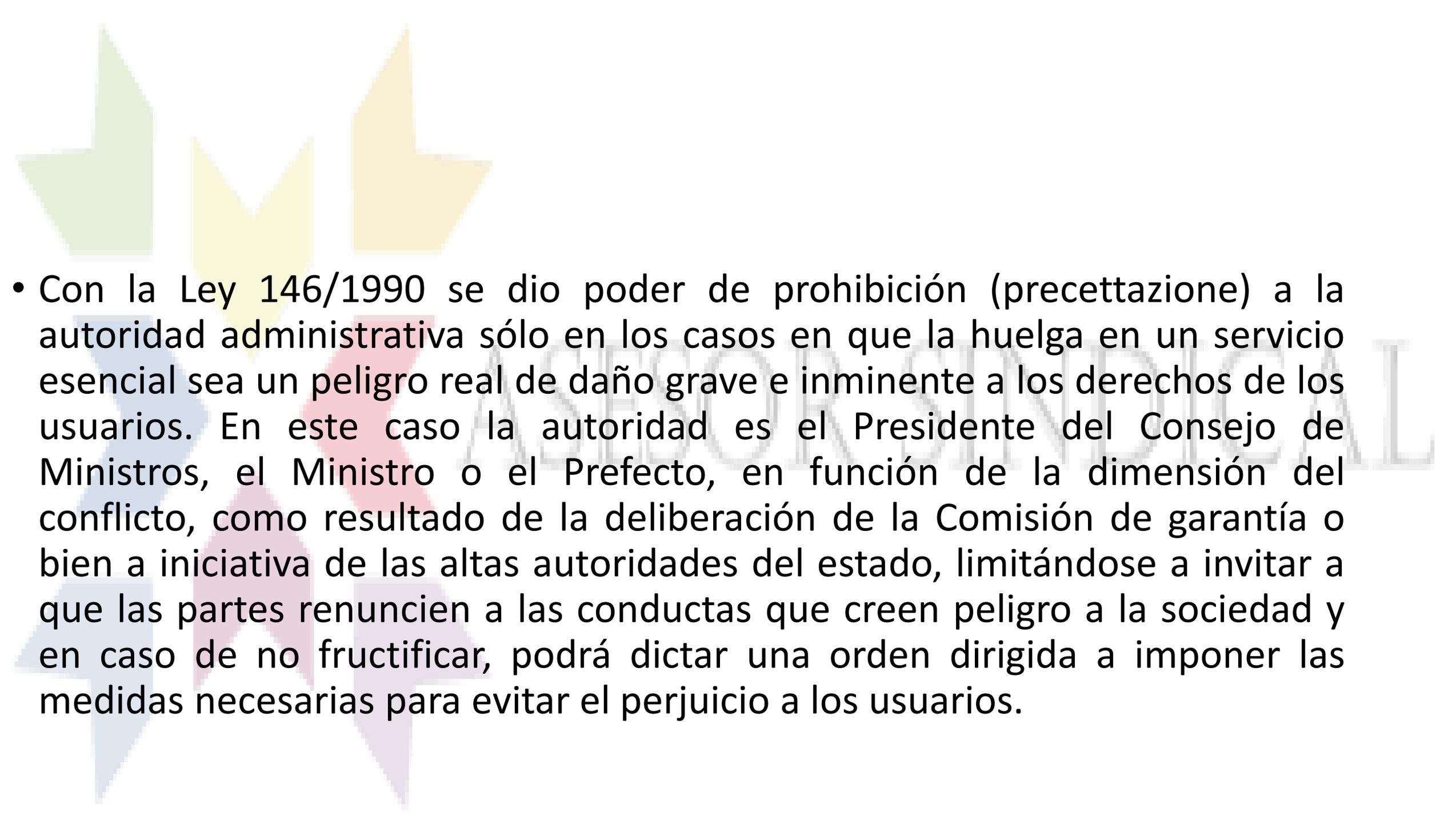
- 
- El ejercicio de la huelga suspende la relación laboral y también genera la pérdida de la retribución y, en concreto, para los funcionarios, la Ley 312/1980, en su art. 171, prevé efectos mayores. Salvo los militares y policía judicial, todos los asalariados, incluso los que trabajan en la función pública, e inclusive, los que lo hacen en los servicios públicos esenciales, son titulares del derecho de huelga aunque existan algunos límites que la jurisprudencia a definido.
 -
 - Según la ley de 1.990, el concepto “servicios públicos esenciales” se refiere a ciertos derechos protegidos por la Constitución relacionados con la vida, la salud, la libertad, la seguridad, la libertad de circulación, la asistencia social y el fondo de previsión (previdenza), así como la instrucción y la libertad de las personas de comunicarse. La ley especifica qué servicios o actividades deben incluirse en la definición de “servicios públicos esenciales”. Prevé que, si éstos se declaran en huelga, deben garantizar un servicio mínimo, cuyas modalidades acordará la administración (o la empresa que administre el servicio esencial) y la representación sindical a nivel de empresa (o los representantes de los trabajadores, en los casos en los que corresponda). Asimismo, la parte que convoque la huelga debe anunciarlo con un mínimo de diez días e indicar su duración.

- 
- La ley 83, de 11 de abril de 2.000, extendió la ley anteriormente citada a los servicios públicos esenciales prestados por cierto número de categorías de trabajadores por cuenta propia, profesionales y artesanos, como abogados, médicos, taxistas, personal de gasolineras, camioneros, etc. Algunos trabajadores no pueden declararse en huelga (personal militar y miembros del cuerpo de policía); para otros, el derecho a la huelga tiene ciertos límites (por ejemplo, los marineros no pueden declararse en huelga mientras están navegando). Los sindicatos están dotados de sus propios reglamentos de autorregulación en caso de huelga.

- 
- Respecto a la huelga en los servicios públicos el TC después de cierto tiempo no siendo claro, terminó concluyendo que la huelga económico-profesional era lícita tanto en la función pública como en los servicios públicos, y que, por consiguiente, las disposiciones del CP. que prohibían el paro del trabajo al personal de la función pública y de los servicios públicos ya no eran aplicables. Pero al mismo tiempo dicho tribunal introdujo una distinción entre los servicios públicos simplemente y los servicios públicos esenciales (que llamó de interés general preeminente). En el primer supuesto la huelga no podía causar perjuicio a los intereses generales preeminentes y, por tanto, era lícita la huelga y podía ser ejercida a condición de que la ley o, en su defecto, la autorregulación¹⁵ sindical hubiera previsto estándares de funcionamiento mínimo del servicio que representaría las “prestaciones indispensables” con lo que la eficacia mínima del servicio quedase salvada y el no cumplimiento de ello sigue estando penado por el art. 330 del C

2.1.2. SERVICIOS ESENCIALES.

- Con la finalidad de moderar el derecho de huelga en los servicios públicos el art. 1 párrafo 1 de la Ley 146/1990 (modificada por la Ley 83/2000 que entró en vigor al año siguiente), expone que se consideran servicios públicos esenciales de los servicios, cualquiera que sea el estatuto jurídico del personal, de derecho público o de derecho privado, que vayan dirigidos a asegurar el disfrute de los derechos constitucionales de la persona en su contenido esencial, como son: el derecho a la vida, a la salud, a la libertad, a la seguridad, a la libre circulación, a la asistencia y a la previsión social, a la educación y a la libertad de comunicación.

- 
- Con la Ley 146/1990 se dio poder de prohibición (precettazione) a la autoridad administrativa sólo en los casos en que la huelga en un servicio esencial sea un peligro real de daño grave e inminente a los derechos de los usuarios. En este caso la autoridad es el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro o el Prefecto, en función de la dimensión del conflicto, como resultado de la deliberación de la Comisión de garantía o bien a iniciativa de las altas autoridades del estado, limitándose a invitar a que las partes renuncien a las conductas que creen peligro a la sociedad y en caso de no fructificar, podrá dictar una orden dirigida a imponer las medidas necesarias para evitar el perjuicio a los usuarios.

2.1.3 LOCK OUT

- En el sistema legal italiano no existe norma alguna específica que lo regule. Si el empleador provoca un paro en la empresa está infringiendo el contrato de trabajo y ello comporta que deba pagar los salarios, sin embargo, la jurisprudencia, dice que no existe infracción si el cierre patronal es consecuencia de una huelga que no le permite continuar produciendo debido a la muy baja asistencia de los no huelguistas. Por tanto, es perfectamente legal si se ajusta a los requisitos establecidos por la jurisprudencia.

3.- CONCLUSION

- Hoy hemos analizado la Huelga en el Estado Italiano actual, para que lo hemos debido hacer un análisis breve de los factores históricos que llevaron a Italia al estado actual respecto de la institución de la huelga, que estamos estudiando para efectos de un análisis comparado, tanto respecto de nuestro régimen legal, como de otros países.



BERNARDO MELENDEZ SILVA
ABOGADO

ASESOR SINDICAL