



# HUELGA: HISTORIA Y ANALISIS COMPARADO III.

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, ESTADOS UNIDOS, para seguir los próximos días con el estudio de estos regímenes de la Huelga en otros países.

ASESOR SINDICAL

## 2. ESTUDIO COMPARADO

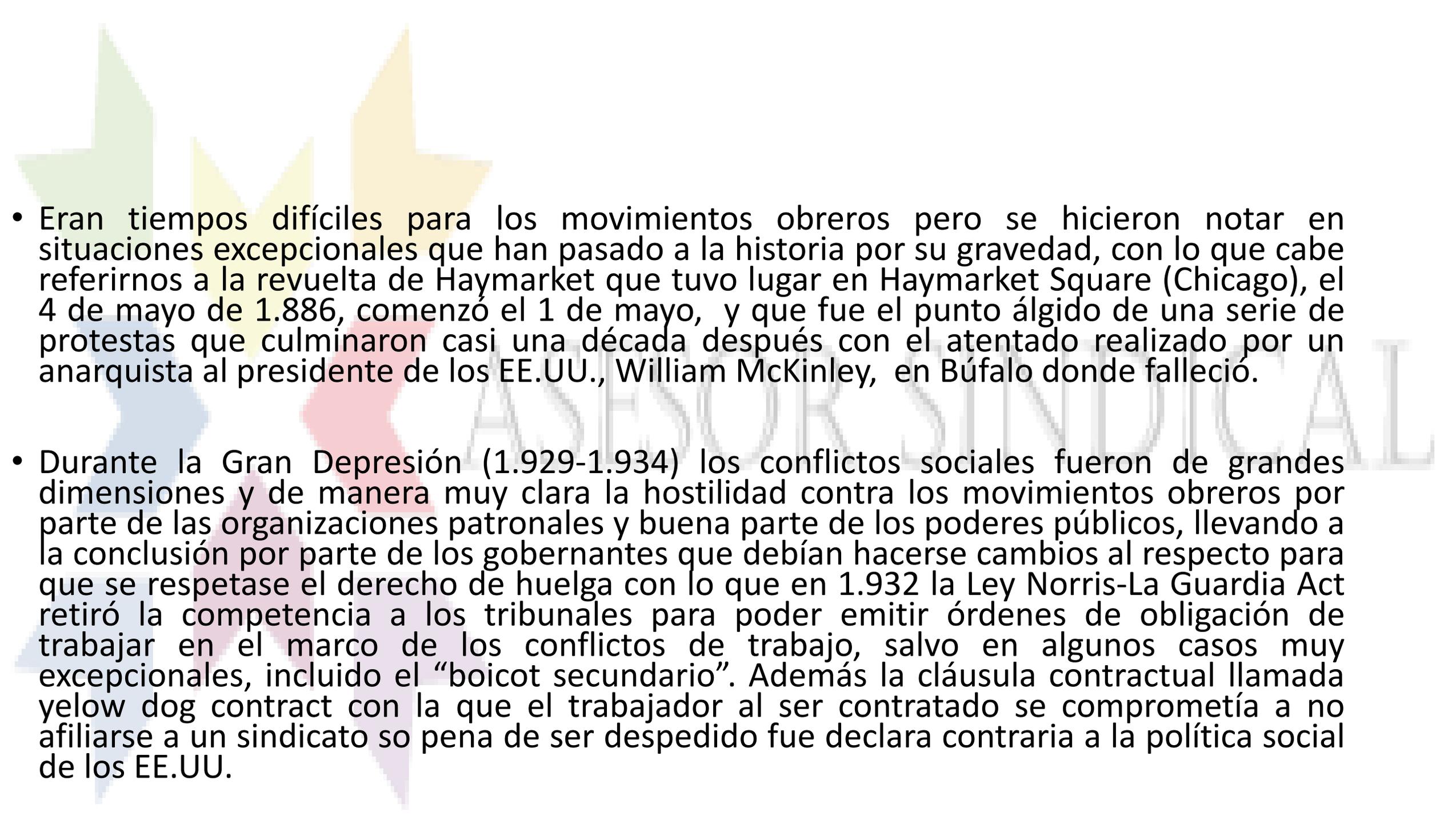


ASESOR SINDICAL

## 2.1. ESTADOS UNIDOS

Las primeras manifestaciones obreras tuvieron lugar de forma espontánea a principios del S. XIX basándose esencialmente en la reivindicación de los niveles salariales y la jornada laboral cuya intensidad estuvo vinculada en función del ciclo económico del país. En el aspecto social la regulación jurídica de los conflictos fueron sometidos a la Common Law que se venía aplicando en las colonias británicas.

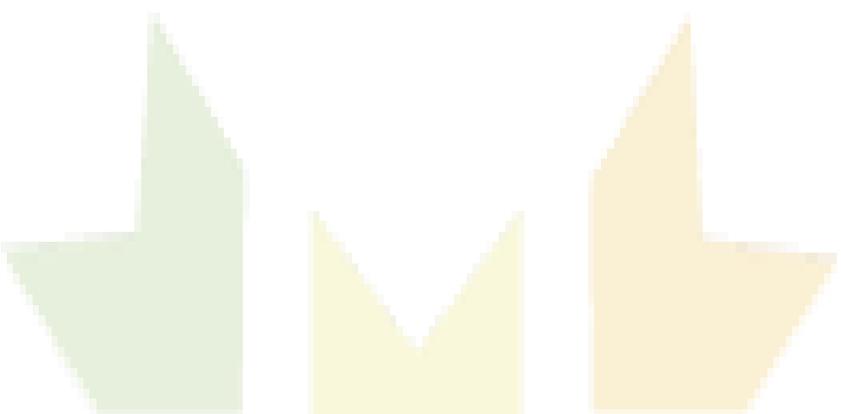
A partir de 1.850 tomaron carácter organizado y fueron de ámbito nacional las huelgas de los ferrocarriles. En 1.886 se realizó una huelga general en Chicago que tuvo como respuesta un sangriento resultado para los incitadores y un golpe fatal para los movimientos sindicales de tendencia socialista y anarquista, ambos muy activos y partidarios de la acción directa. Como consecuencia después de haberse creado en 1.881 quedó como predominante la central American Federation of Labor (AFL)<sup>20</sup> que se dedicó a mejorar las condiciones materiales de sus afiliados y a no querer cambiar la Sociedad ni tampoco se cuestionó los principios del capitalismo. Prácticamente durante todo el S. XIX la Common Law y los tribunales fueron profundamente hostiles al movimiento sindical pues se hacían responsables a las organizaciones sindicales de los daños causados a la empresa por los efectos de la huelga.

- 
- Eran tiempos difíciles para los movimientos obreros pero se hicieron notar en situaciones excepcionales que han pasado a la historia por su gravedad, con lo que cabe referirnos a la revuelta de Haymarket que tuvo lugar en Haymarket Square (Chicago), el 4 de mayo de 1.886, comenzó el 1 de mayo, y que fue el punto álgido de una serie de protestas que culminaron casi una década después con el atentado realizado por un anarquista al presidente de los EE.UU., William McKinley, en Búfalo donde falleció.
  - Durante la Gran Depresión (1.929-1.934) los conflictos sociales fueron de grandes dimensiones y de manera muy clara la hostilidad contra los movimientos obreros por parte de las organizaciones patronales y buena parte de los poderes públicos, llevando a la conclusión por parte de los gobernantes que debían hacerse cambios al respecto para que se respetase el derecho de huelga con lo que en 1.932 la Ley Norris-La Guardia Act retiró la competencia a los tribunales para poder emitir órdenes de obligación de trabajar en el marco de los conflictos de trabajo, salvo en algunos casos muy excepcionales, incluido el “boicot secundario”. Además la cláusula contractual llamada yellow dog contract con la que el trabajador al ser contratado se comprometía a no afiliarse a un sindicato so pena de ser despedido fue declara contraria a la política social de los EE.UU.

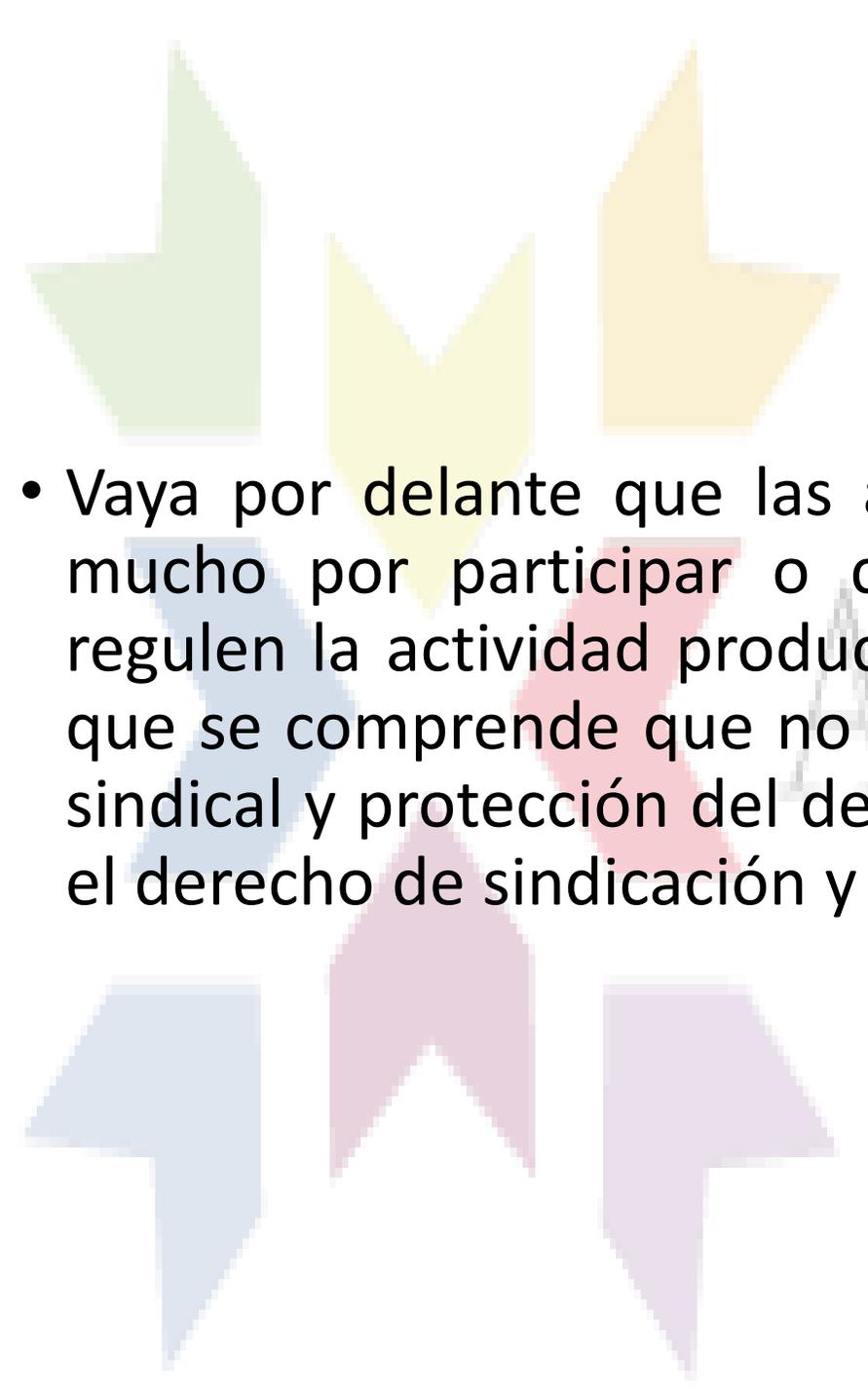
- 
- Finalizada la II Guerra Mundial el presidente Harry S. Truman (1.884-1.972) promovió varias leyes para retornar a la situación inmediatamente anterior al tiempo de guerra. Se había instalado un intervencionismo de la Administración con la cual quedó prácticamente prohibida la huelga y había acabado la guerra pero no se derogaba debido a determinados intereses de la industria bélica del país. El Congreso con mayoría republicana aprobó en 1.947 la Ley TalfHarley33 que endureció la legislación intervencionista en determinadas circunstancias, entre ellas, declaró ilegal la sindicación obligatoria y amplió a 60 días el plazo de preaviso de huelga con respecto al empresario. Truman intentó sin conseguirlo derogar esta ley

## 2.2. SITUACION ACTUAL.

- La huelga en los EE. UU. está reconocida por el art. 13 de la National Labor Relations Act (NLRA) aprobada en 1.935, siendo la Ley federal fundamental del país por lo que resulta vinculante para todos los estados de la Unión. Esta ley regula las garantías de la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de sindicación del sector privado. Si el derecho a la huelga queda garantizado (para determinados trabajadores) en dicho artículo, en él, también se determina que los empleadores tienen derecho a seguir manteniendo su postura durante la huelga, pudiendo los empresarios incluso contratar a sustitutos de sus empleados en huelga.

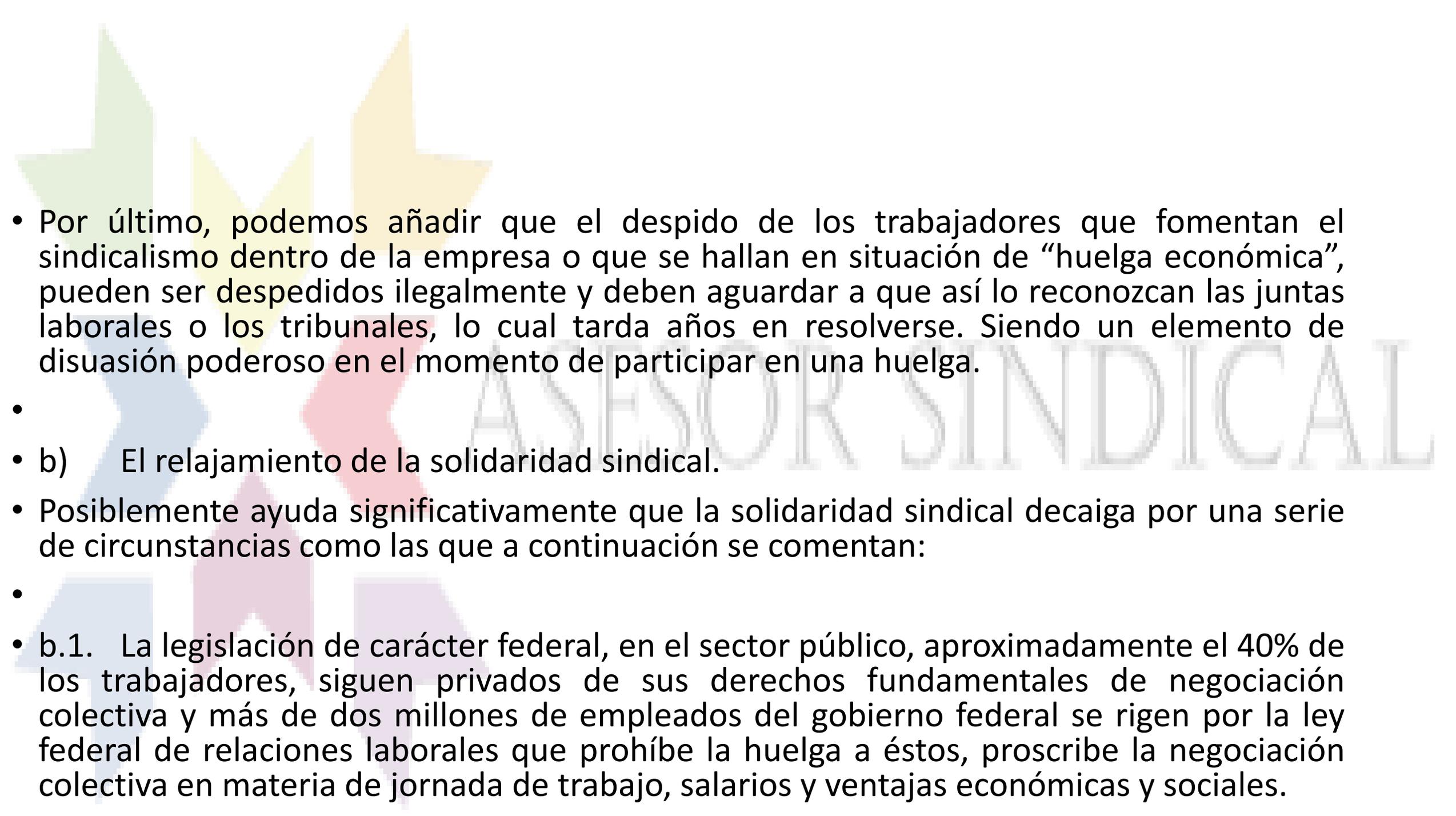
- 
- Aunque como hemos dicho, el derecho de huelga está reconocido por la legislación, en la realidad como ha sucedido a lo largo de la historia de aquel país, se halla afecto de la imposibilidad práctica de ejercerlo por una serie de circunstancias que las organizaciones sindicales existentes y muy especialmente la AFL-CIO, mediante la Confederación Internacional de Sindicatos (CSI), ha denunciado reiteradamente ante diversos organismos internacionales, en especial, ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Podemos decir que se dan básicamente tres circunstancias para que tenga lugar un descenso del ejercicio de la huelga en los últimos años por los factores que en el fondo son consecuencia del trato legislativo y social que se le está dando: a) la incertidumbre del ejercicio de huelga en cuanto a los resultados de la misma (¿se alcanzarán los objetivos?, ¿volveré a recuperar el empleo?, ¿seré reprimido con el tiempo?, etc.), b) el relajamiento de la solidaridad sindical y c) la disminución del poder sindical por la desafiliación de la clase obrera.

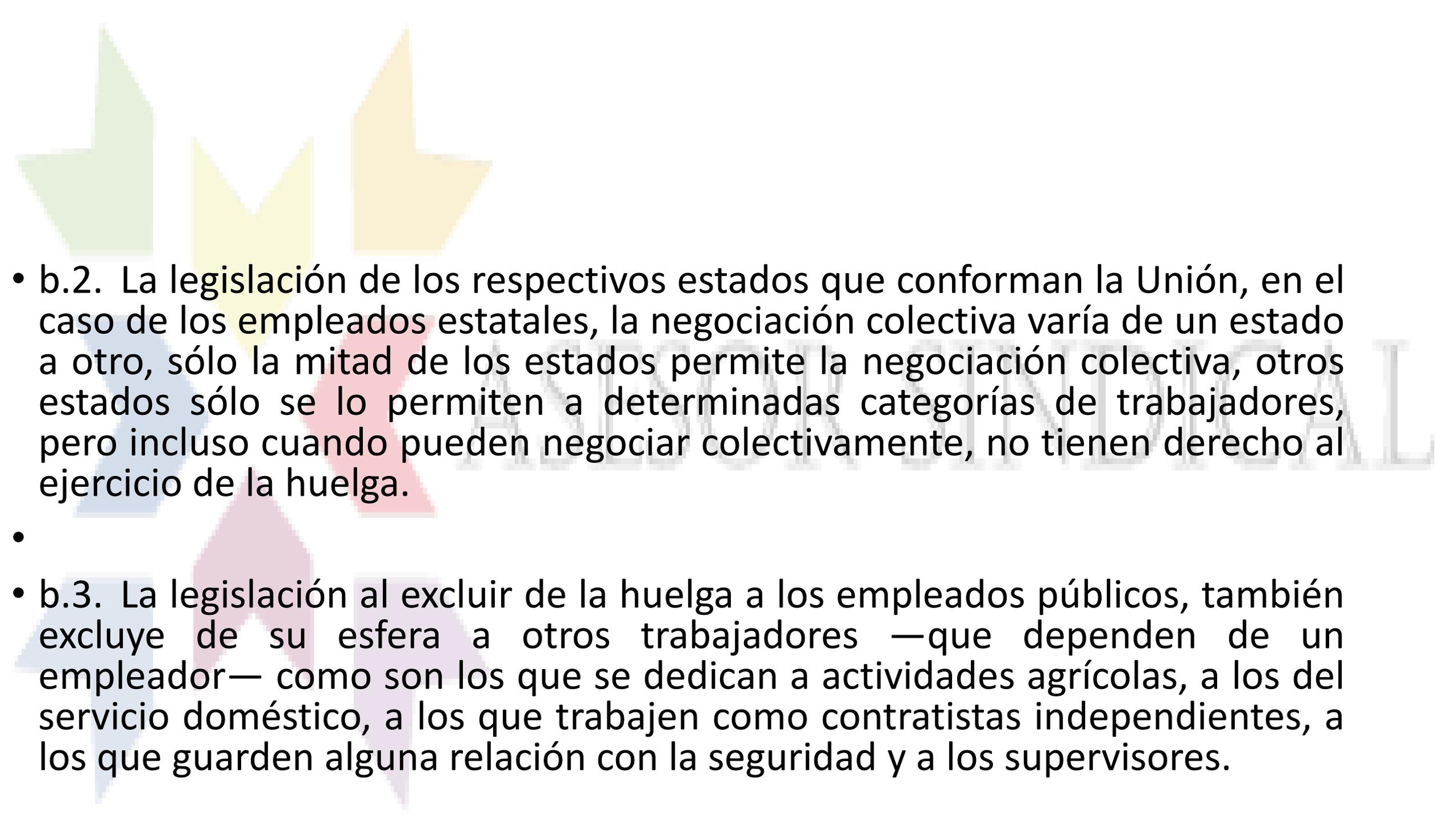
- Lo anterior genera diferentes comentarios para comprender esas estadísticas tan insignificantes cuantitativamente sobre el número de huelgas, según publicación de la OIT en relación a los EE.UU. las cuales asombran comparativamente con respecto a otros países de corte occidental (ej.: La media anual en los primeros tres años del comienzo del S., XXI (2.000, 2.001 y 2.002), EE.UU. a penas 30 huelgas y paros laborales al año; 182.000 trabajadores involucrados y un promedio de 7.4 millones de días/persona perdidos; mientras que países fronterizos, el mismo organismo cita: México, 96 huelgas promedio año (en la jurisdicción federal) con la participación de 36.000 trabajadores cada año y 1,1 millones de días/persona perdidos, y el Canadá llegó al promedio de 351 huelgas y paros, con un promedio anual de 178.000 trabajadores y casi 2.3 millones de días/persona perdidos año.)<sup>36</sup> lo que no deja de ocasionar perplejidad ante unas diferencias tan notables. Sobre ello, sería más apropiado decir que son increíbles (EE.UU. declaró a la OIT para los años 2.004, 2.005 y 2.006, 17, 22 y 23 huelgas respectivamente, mientras que el Canadá comunicó por los mismos años 298, 260 y 150 huelgas o el Reino Unido declaró para los años citados, 130, 116 y 158 huelgas también respectivamente), especialmente en un país como Estados Unidos en que la actividad tanto industrial como comercial es tan activa y elevada donde el régimen de libertades siempre ha sido puesto como distintivo de la gran nación que es. Por lo que resulta lógico pensar que el ejercicio de la huelga no debería evolucionar a la inversa (tendencia a desaparecer) y en comparación al resto de países, haciendo que se concluya en que debe existir alguna o varias circunstancias poderosas que provocan estos datos.

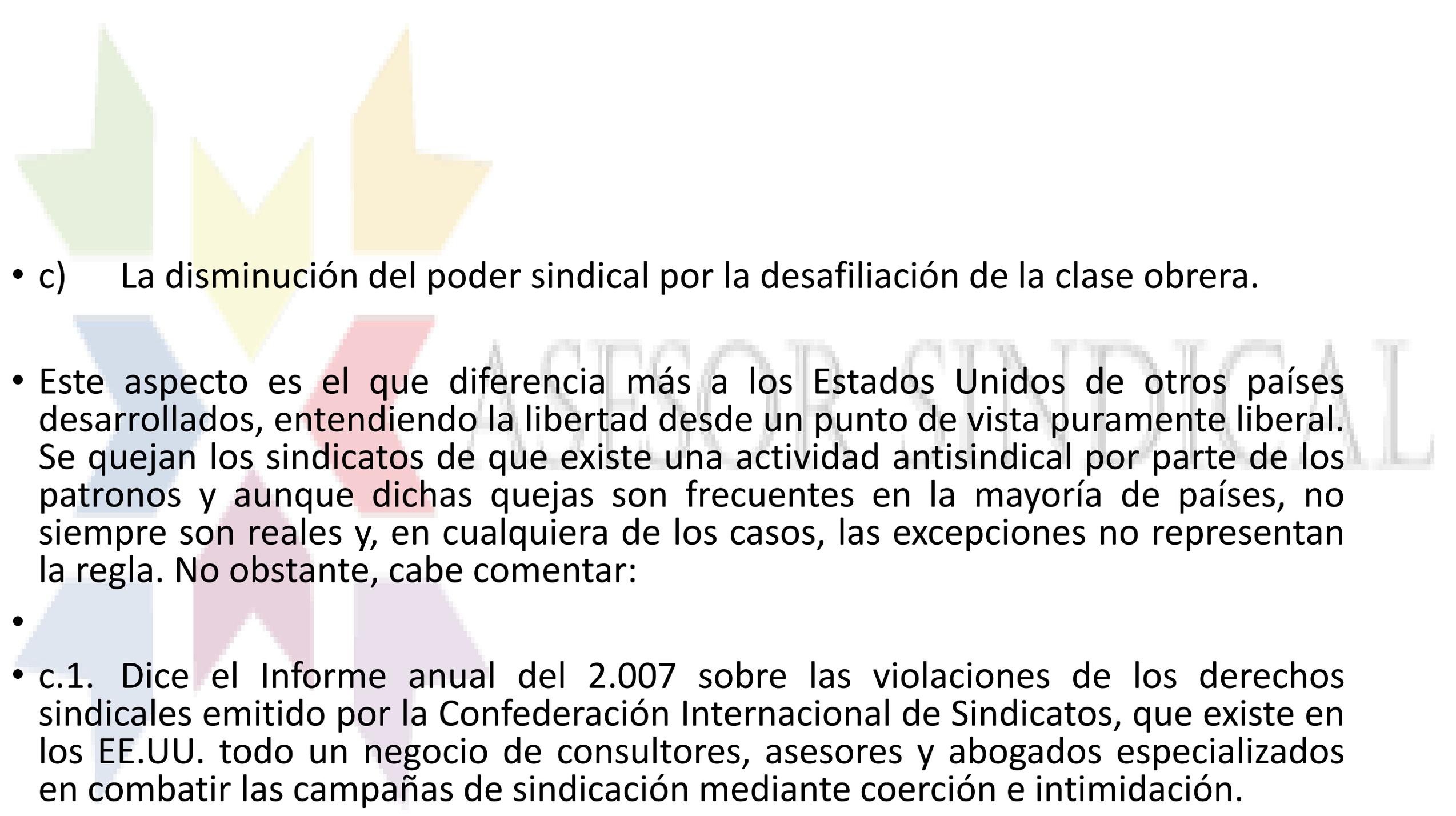
- 
- Vaya por delante que las autoridades de los EE.UU. no se han inclinado mucho por participar o colaborar con organismos internacionales que regulen la actividad productiva, especialmente en el aspecto social, por lo que se comprende que no haya ratificado el convenio nº 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, ni tampoco el nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT.

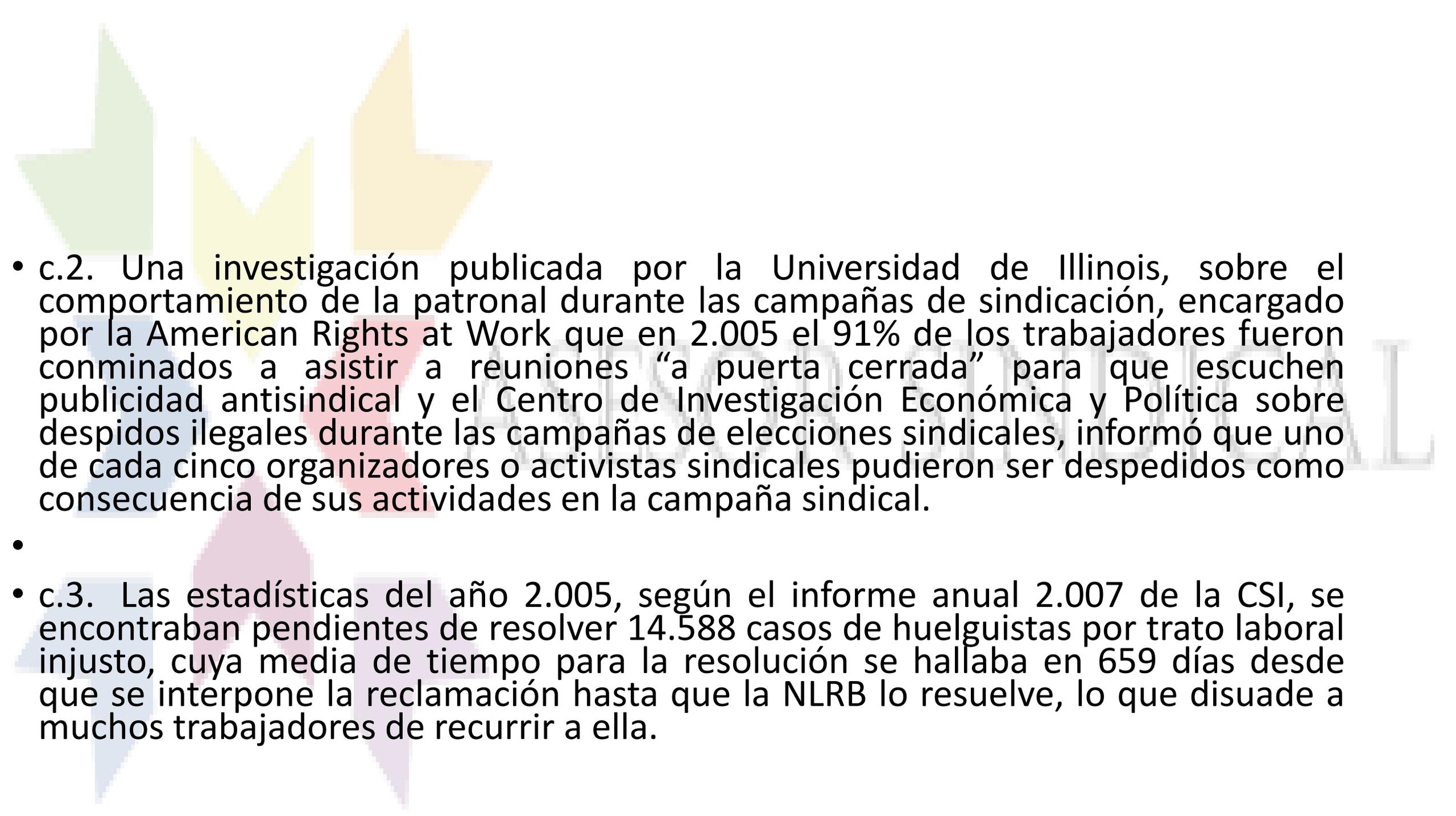
- No obstante, los sociólogos y expertos laboristas exponen que hay causas poderosas que apoyan la tendencia del declive de la práctica de la huelga en los EE.UU., siendo los tres factores siguientes:

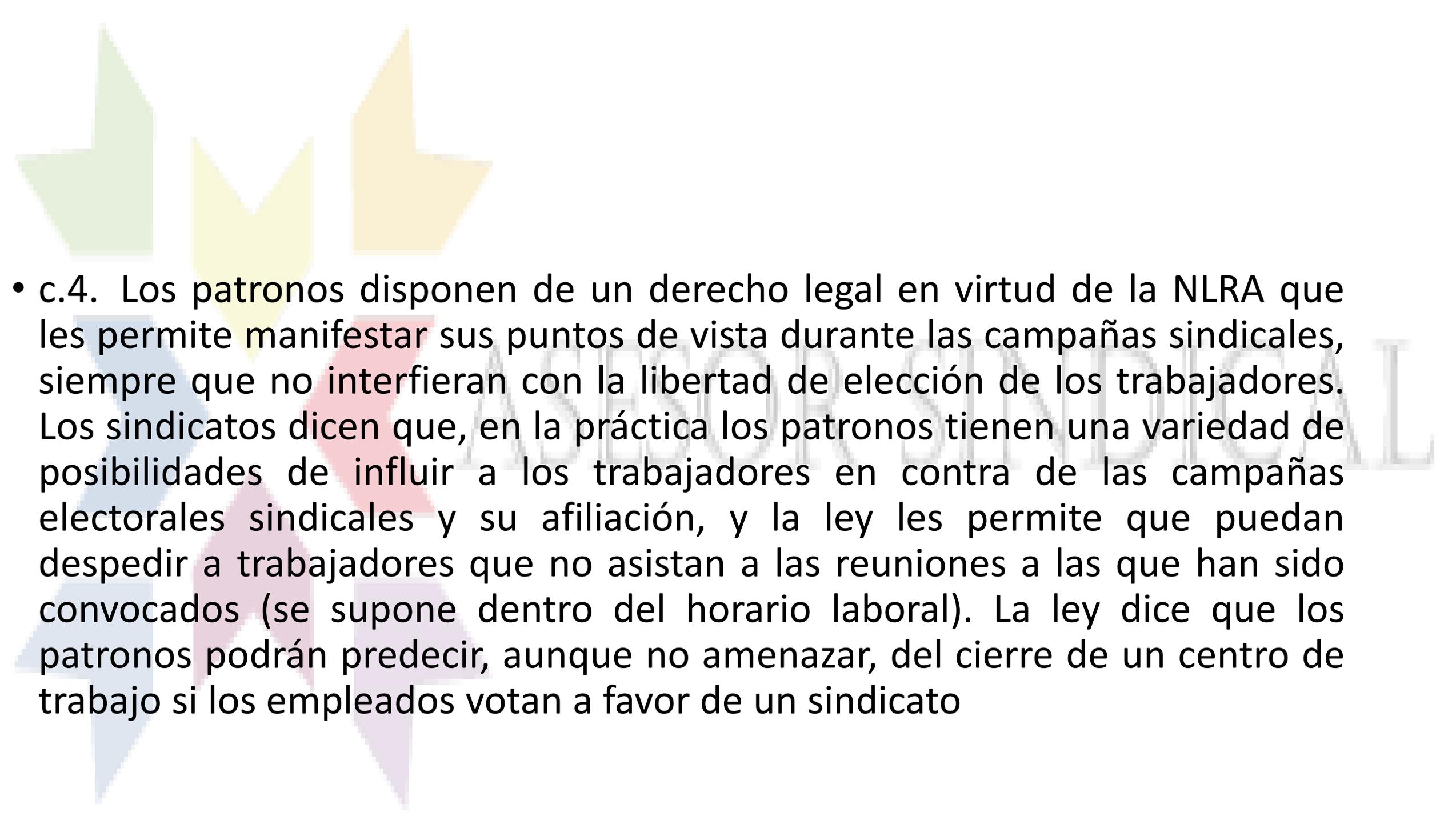
- 
- a) Sobre la incertidumbre del ejercicio de huelga en cuanto a los resultados de la misma. La (AFL-CIO), la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, presentó ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT una queja de violación de los derechos sindicales contra el Gobierno de los Estados Unidos de América en una comunicación de 27-07-1.990, alegando sustancialmente que la legislación laboral y la jurisprudencia de Estados Unidos permiten la sustitución (doctrina Mackay) permanente de los trabajadores comprometidos en huelgas económicas legales ( en la práctica equivale al despido del huelguista) lo que lleva — según la organización sindical— a un aumento de las violaciones de la libertad sindical y de los derechos de sindicación y de negociación colectiva. La OIT recomendó al gobierno de los EE.UU. que rectificase esa práctica.<sup>38</sup> Así las cosas, es evidente que se trata de un factor sensiblemente disuasorio a la vista de la elevada posibilidad de fracaso de la protesta al poder ser sustituidos “para siempre” los huelguistas y con ello resultar muy baja la presión de la huelga.
-

- 
- Por último, podemos añadir que el despido de los trabajadores que fomentan el sindicalismo dentro de la empresa o que se hallan en situación de “huelga económica”, pueden ser despedidos ilegalmente y deben aguardar a que así lo reconozcan las juntas laborales o los tribunales, lo cual tarda años en resolverse. Siendo un elemento de disuasión poderoso en el momento de participar en una huelga.
  - 
  - b) El relajamiento de la solidaridad sindical.
  - Posiblemente ayuda significativamente que la solidaridad sindical decaiga por una serie de circunstancias como las que a continuación se comentan:
  - 
  - b.1. La legislación de carácter federal, en el sector público, aproximadamente el 40% de los trabajadores, siguen privados de sus derechos fundamentales de negociación colectiva y más de dos millones de empleados del gobierno federal se rigen por la ley federal de relaciones laborales que prohíbe la huelga a éstos, proscribire la negociación colectiva en materia de jornada de trabajo, salarios y ventajas económicas y sociales.

- 
- b.2. La legislación de los respectivos estados que conforman la Unión, en el caso de los empleados estatales, la negociación colectiva varía de un estado a otro, sólo la mitad de los estados permite la negociación colectiva, otros estados sólo se lo permiten a determinadas categorías de trabajadores, pero incluso cuando pueden negociar colectivamente, no tienen derecho al ejercicio de la huelga.
  - 
  - b.3. La legislación al excluir de la huelga a los empleados públicos, también excluye de su esfera a otros trabajadores —que dependen de un empleador— como son los que se dedican a actividades agrícolas, a los del servicio doméstico, a los que trabajen como contratistas independientes, a los que guarden alguna relación con la seguridad y a los supervisores.

- 
- c) La disminución del poder sindical por la desafiliación de la clase obrera.
  - Este aspecto es el que diferencia más a los Estados Unidos de otros países desarrollados, entendiendo la libertad desde un punto de vista puramente liberal. Se quejan los sindicatos de que existe una actividad antisindical por parte de los patronos y aunque dichas quejas son frecuentes en la mayoría de países, no siempre son reales y, en cualquiera de los casos, las excepciones no representan la regla. No obstante, cabe comentar:
    - c.1. Dice el Informe anual del 2.007 sobre las violaciones de los derechos sindicales emitido por la Confederación Internacional de Sindicatos, que existe en los EE.UU. todo un negocio de consultores, asesores y abogados especializados en combatir las campañas de sindicación mediante coerción e intimidación.

- 
- c.2. Una investigación publicada por la Universidad de Illinois, sobre el comportamiento de la patronal durante las campañas de sindicación, encargado por la American Rights at Work que en 2.005 el 91% de los trabajadores fueron conminados a asistir a reuniones “a puerta cerrada” para que escuchen publicidad antisindical y el Centro de Investigación Económica y Política sobre despidos ilegales durante las campañas de elecciones sindicales, informó que uno de cada cinco organizadores o activistas sindicales pudieron ser despedidos como consecuencia de sus actividades en la campaña sindical.
  - 
  - c.3. Las estadísticas del año 2.005, según el informe anual 2.007 de la CSI, se encontraban pendientes de resolver 14.588 casos de huelguistas por trato laboral injusto, cuya media de tiempo para la resolución se hallaba en 659 días desde que se interpone la reclamación hasta que la NLRB lo resuelve, lo que disuade a muchos trabajadores de recurrir a ella.

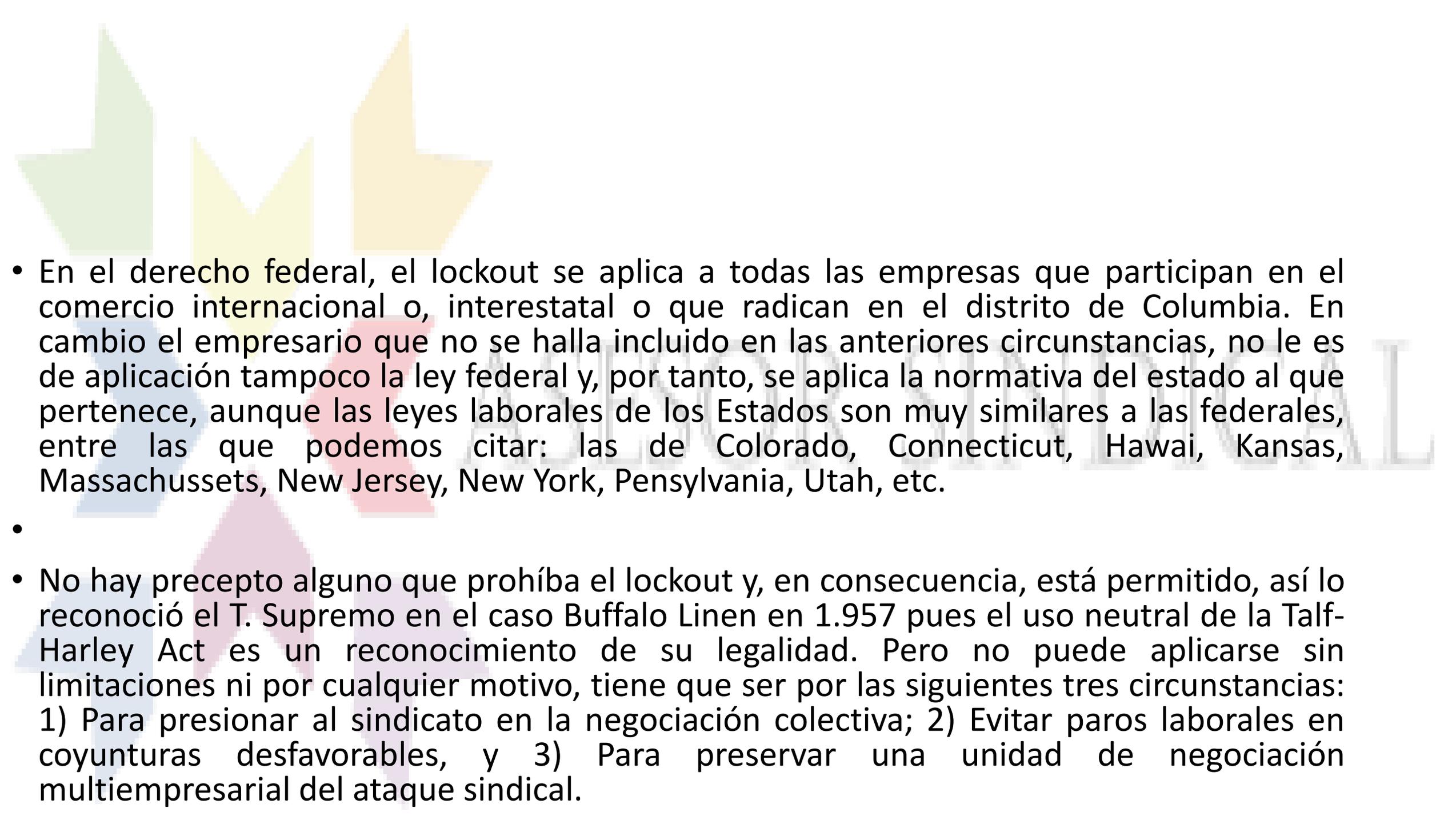
- 
- c.4. Los patronos disponen de un derecho legal en virtud de la NLRA que les permite manifestar sus puntos de vista durante las campañas sindicales, siempre que no interfieran con la libertad de elección de los trabajadores. Los sindicatos dicen que, en la práctica los patronos tienen una variedad de posibilidades de influir a los trabajadores en contra de las campañas electorales sindicales y su afiliación, y la ley les permite que puedan despedir a trabajadores que no asistan a las reuniones a las que han sido convocados (se supone dentro del horario laboral). La ley dice que los patronos podrán predecir, aunque no amenazar, del cierre de un centro de trabajo si los empleados votan a favor de un sindicato

## 2.3. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA

- La Corte Suprema trató el asunto de la sustitución por primera vez en 1.938, en el caso *Macay Radio & Telegraph, Co.*<sup>43</sup> y sentenció que era lícito sustituir a los trabajadores en huelga, temporalmente o permanentemente. Dicho Tribunal en su resolución distinguió dos clases de huelgas. La “huelga económica” referida a aquella relacionada con pretensiones económicas de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, y la “huelga por práctica de trabajo indebida” referida a aquella que se inicia o mantiene como reacción de los empleados por un comportamiento ilegal del empleador al no observar la NLRA.
- 
- La “huelga económica” significa que el empleador está obligado a reincorporar a los huelguistas pero una vez existan vacantes en la empresa (tienen derecho preferente), y sólo cuando hayan vacantes, lo cual puede significar años de espera si el empleador contrató sustitutos durante la huelga y los mantiene en la empresa, un gran freno a la realización de la huelga. En cambio, en la “huelga de práctica de trabajo indebida”, el empleador debe reingresar a los huelguistas inmediatamente finalizada la huelga y sin condiciones, incluso con atrasos por los días que no han sido readmitidos, significando que los sustitutos pueden ser despedidos por la reincorporación de aquellos.

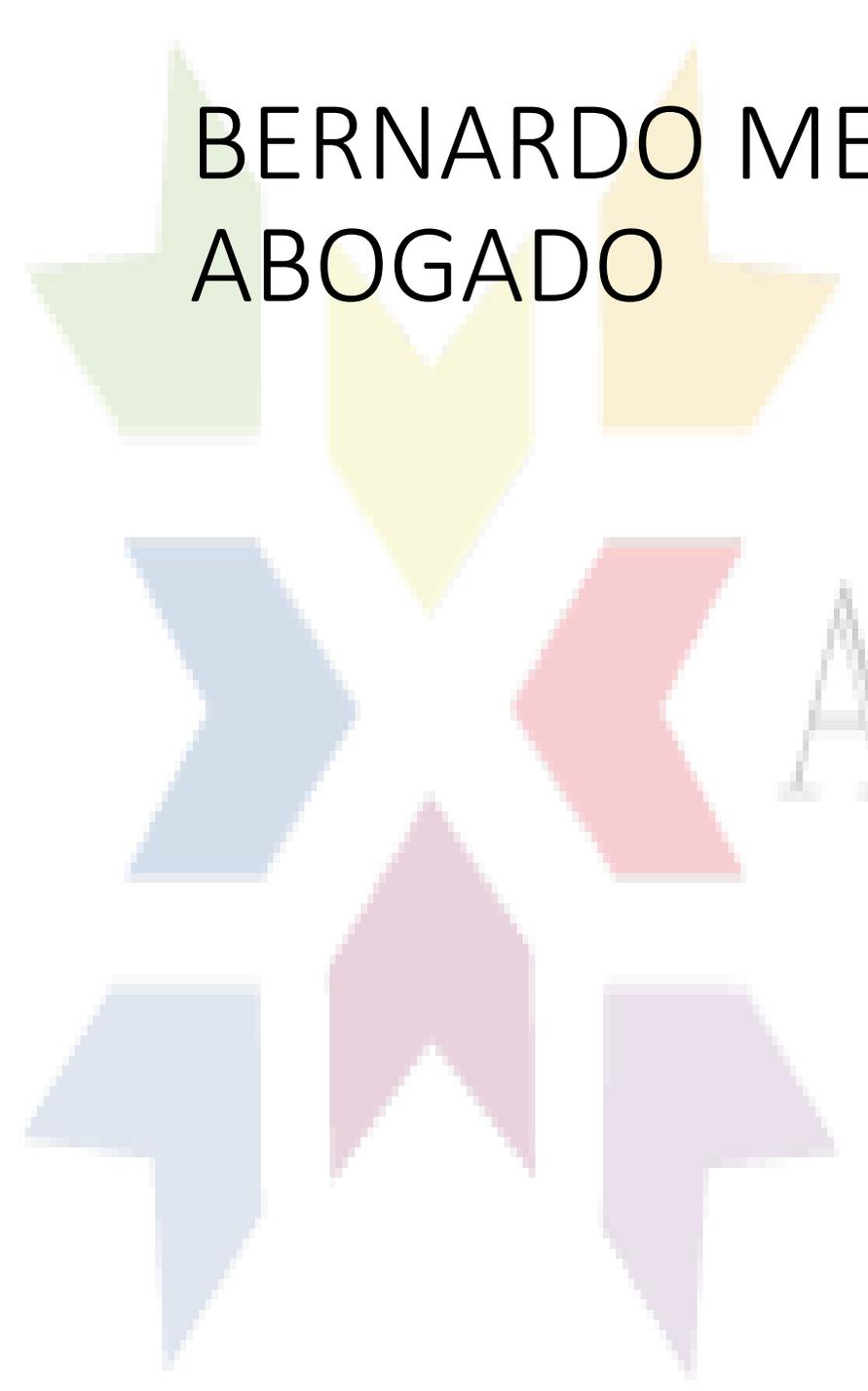
## 2.4. EL LOCK-OUT

- En EE.UU. no es posible hablar de una regulación aplicable a todo el país y, por tanto, a todas las empresas, pues hay aquellas que les son aplicables el derecho federal y a otras la normativa del Estado en que radica la misma. Esto es debido a que en unos casos se aplica la National Labor Relations Act, de 1.935 y en otros la Labor Management Relations Act46 de 1.947 y en otros la Labor-Management Reporting and Disclosure Art47 de 1.959 que son disposiciones dispersas adheridas a un cuerpo de la Common Law.

- 
- En el derecho federal, el lockout se aplica a todas las empresas que participan en el comercio internacional o, interestatal o que radican en el distrito de Columbia. En cambio el empresario que no se halla incluido en las anteriores circunstancias, no le es de aplicación tampoco la ley federal y, por tanto, se aplica la normativa del estado al que pertenece, aunque las leyes laborales de los Estados son muy similares a las federales, entre las que podemos citar: las de Colorado, Connecticut, Hawai, Kansas, Massachussets, New Jersey, New York, Pensylvania, Utah, etc.
  - 
  - No hay precepto alguno que prohíba el lockout y, en consecuencia, está permitido, así lo reconoció el T. Supremo en el caso Buffalo Linen en 1.957 pues el uso neutral de la Talf-Harley Act es un reconocimiento de su legalidad. Pero no puede aplicarse sin limitaciones ni por cualquier motivo, tiene que ser por las siguientes tres circunstancias: 1) Para presionar al sindicato en la negociación colectiva; 2) Evitar paros laborales en coyunturas desfavorables, y 3) Para preservar una unidad de negociación multiempresarial del ataque sindical.

### 3.- CONCLUSION.

- Hoy hemos analizado la Huelga en Estados Unidos de Norteamérica actual, para que lo hemos debido hacer un análisis breve de los factores históricos que llevaron a ese país 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