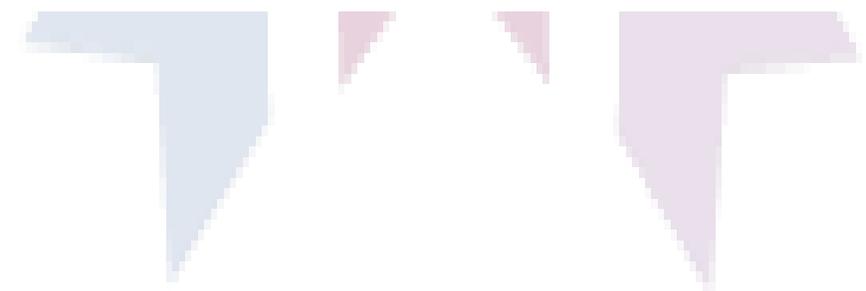




HUELGA: HISTORIA Y ANALISIS COMPARADO IV.

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

ASESOR SINDICAL

2. ESTUDIO COMPARADO

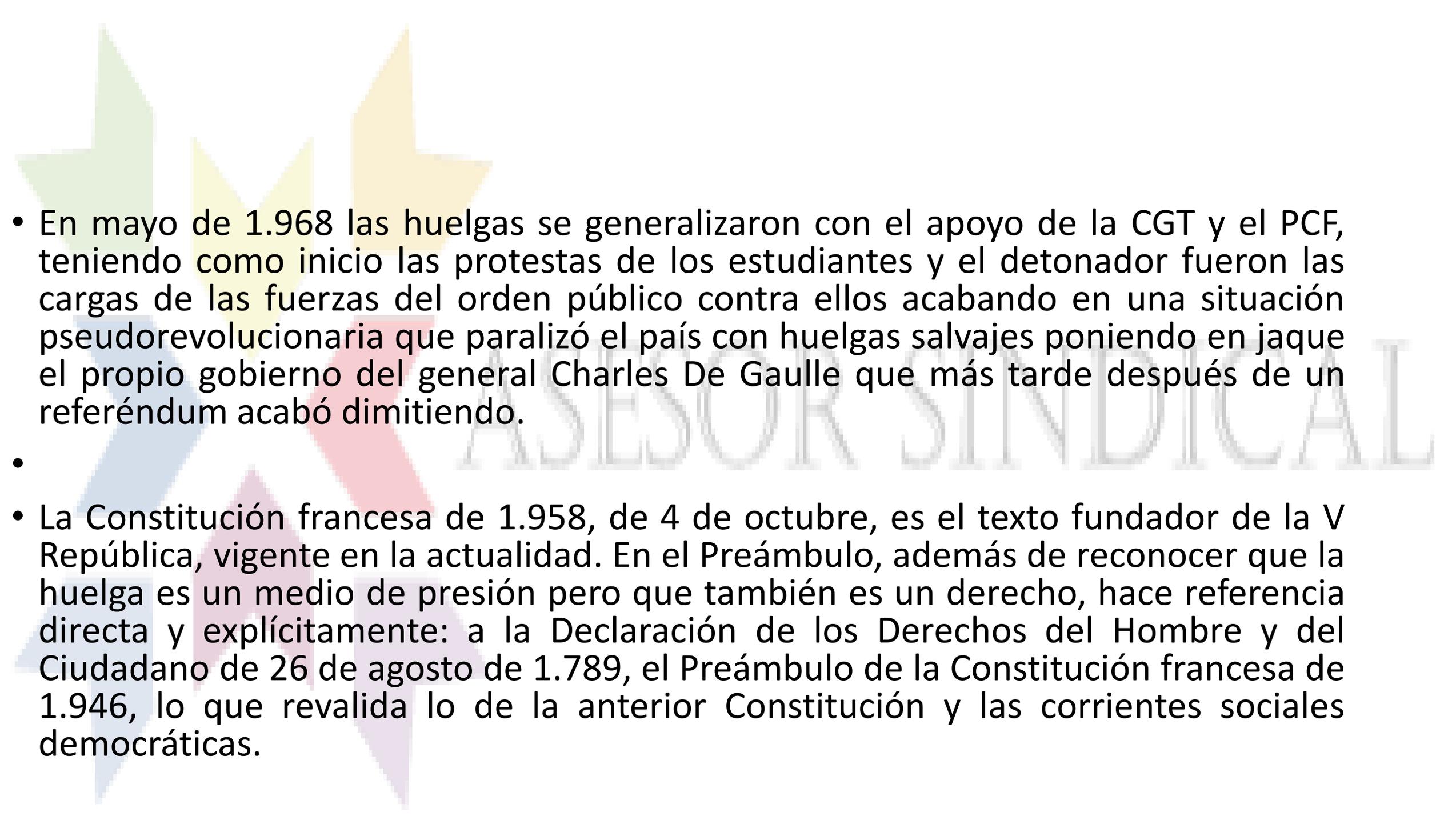


ASESOR SINDICAL

3. FRANCIA

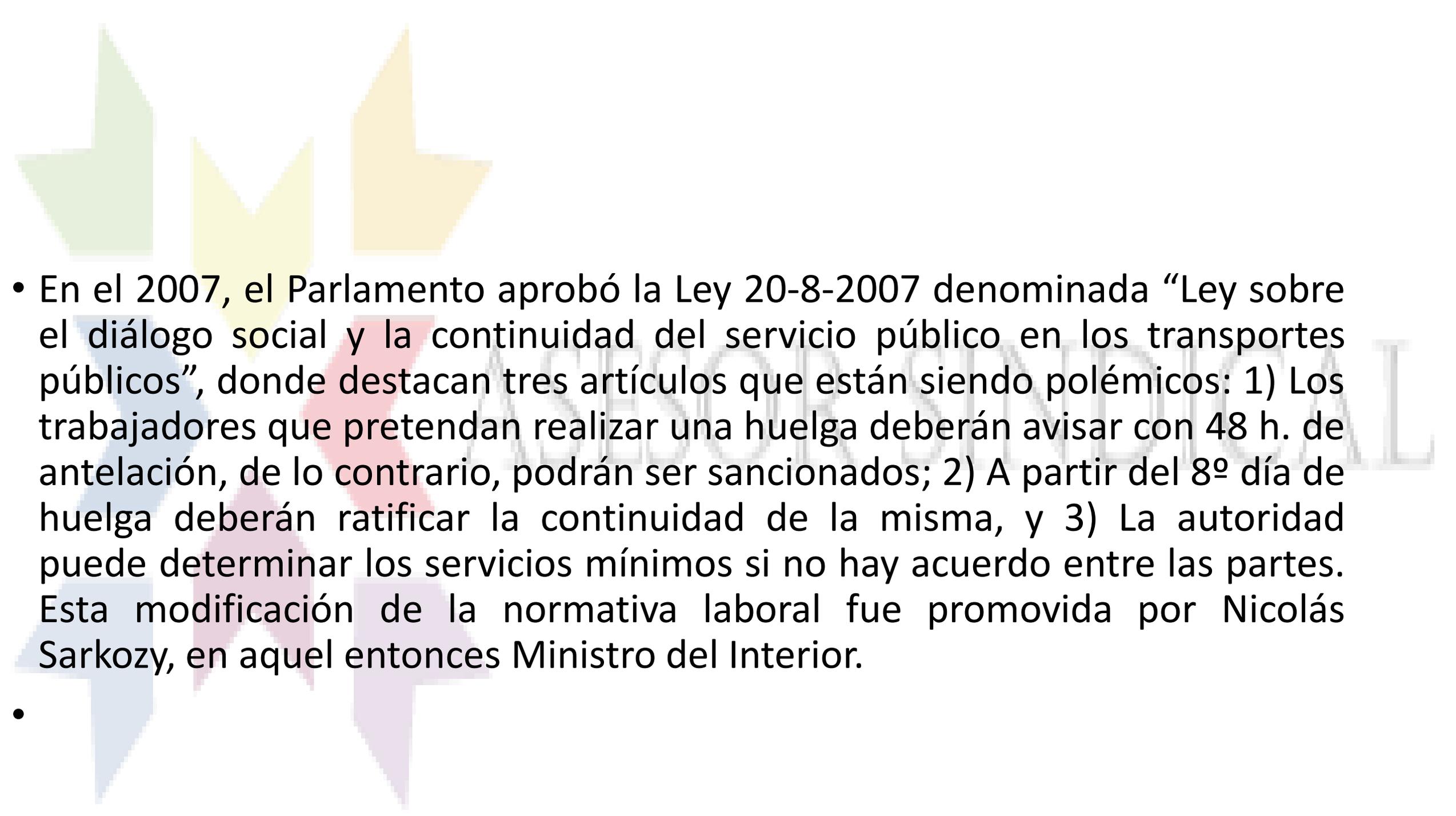
- 3.1. Antecedentes.
- La Toma de la Bastilla marcó el inicio la Revolución francesa, un proceso social y político que se desarrolló entre 1.789 y 1.799, cuyas principales consecuencias fueron la abolición de la monarquía absoluta (representada entonces por Luis XVI) y la proclamación de la República, eliminando las bases económicas y sociales de aquel régimen político. La inestabilidad constitucional fue elevada debido al grado también de inestabilidad política derivada de la revolución, con lo que seguramente fue el país que más cartas magnas promulgó en un periodo tan corto, llegando a tener tres (septiembre de 1.791, junio 1.792 y agosto de 1.795) hasta que Napoleón el 18 de brumario dio el golpe de estado. Significativa es la Ley Le Chapelier de 1.791 que prohibió las asociaciones entre ciudadanos con el pretexto de que no se malograrán los intereses comunes.¹⁰⁶ Esta ley sería derogada en 1.864 aunque en la práctica el gobierno ponía todas las trabas posibles y cuando era necesario se procesaba a algún líder obrero.

- 
- La huelga o “la grave” en Francia fue considerada como delito de “coligación” hasta 1.864 pero continuó siendo falta laboral y una culpa civil hasta la Constitución de 1.946 en la que se enunciaba en su párrafo 7º lo siguiente: “El derecho a la huelga se ejerce en el marco de las leyes que lo regulan”. El derecho de huelga, fundamental en el Derecho Social, está reconocido, pudiendo ejercitarse "dentro del cuadro de las leyes que lo reglamentan"; en consecuencia, no podrá imponerse el arbitraje obligatorio; pero sí, tomarse las medidas conducentes para buscar una solución pacífica a los conflictos colectivos del trabajo, antes de recurrir a la huelga, cuyos efectos son siempre perniciosos para la producción. Dándose participación a los trabajadores, por intermedio de sus delegados, para intervenir en la determinación colectiva de las condiciones del trabajo, como también en la gestión de las empresas"; “esta intervención de los trabajadores manuales a intelectuales, que se realiza a través de los Comités de empresas, es perfectamente justificada en lo que se refiere al régimen del trabajo, el cual, de conformidad con las normas del Derecho Social contemporáneo, debe regularse por medio de convenciones colectivas, que sean verdaderas leyes de las profesiones”.

- 
- En mayo de 1.968 las huelgas se generalizaron con el apoyo de la CGT y el PCF, teniendo como inicio las protestas de los estudiantes y el detonador fueron las cargas de las fuerzas del orden público contra ellos acabando en una situación pseudorevolucionaria que paralizó el país con huelgas salvajes poniendo en jaque el propio gobierno del general Charles De Gaulle que más tarde después de un referéndum acabó dimitiendo.
 -
 - La Constitución francesa de 1.958, de 4 de octubre, es el texto fundador de la V República, vigente en la actualidad. En el Preámbulo, además de reconocer que la huelga es un medio de presión pero que también es un derecho, hace referencia directa y explícitamente: a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 26 de agosto de 1.789, el Preámbulo de la Constitución francesa de 1.946, lo que revalida lo de la anterior Constitución y las corrientes sociales democráticas.

3.2. SITUACION ACTUAL.

- El legislador francés ha intervenido muy poco para reglamentar el derecho de huelga, excepto en contadas ocasiones que lo ha hecho para limitarlo o históricamente anularlo para el personal que trabaja en puestos clave para el mantenimiento de la paz pública, por eso le está prohibido el derecho al ejército, gendarmes, guardas de prisión y a los magistrados. En cambio si está permitida a los funcionarios de la Administración y otros colectivos con una reglamentación específica. Para la empresa privada el Código de Trabajo indica sólo que un asalariado no puede ser penalizado por hacer huelga. Con el transcurso de los años el Código del Trabajo se ha visto modificado también por las tendencias políticas del momento, así tenemos que el primer Código de Trabajo fue promulgado entre 1.920 y 1.927, y el actual data de 1.973, que como se ha dicho sufre modificaciones frecuentes y éstas lo son por decreto.

- 
- En el 2007, el Parlamento aprobó la Ley 20-8-2007 denominada “Ley sobre el diálogo social y la continuidad del servicio público en los transportes públicos”, donde destacan tres artículos que están siendo polémicos: 1) Los trabajadores que pretendan realizar una huelga deberán avisar con 48 h. de antelación, de lo contrario, podrán ser sancionados; 2) A partir del 8º día de huelga deberán ratificar la continuidad de la misma, y 3) La autoridad puede determinar los servicios mínimos si no hay acuerdo entre las partes. Esta modificación de la normativa laboral fue promovida por Nicolás Sarkozy, en aquel entonces Ministro del Interior.
 -

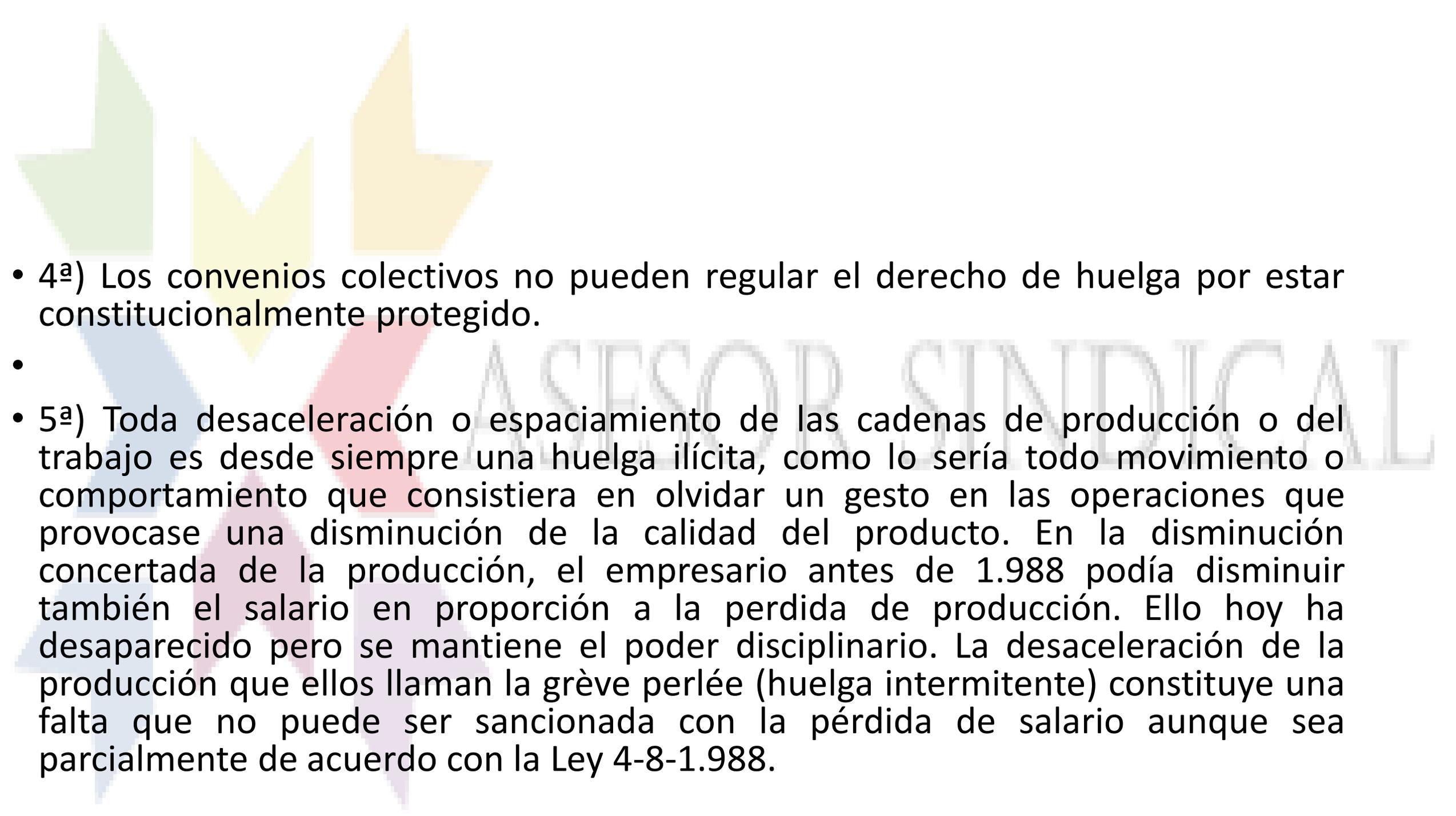
3.3. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA.

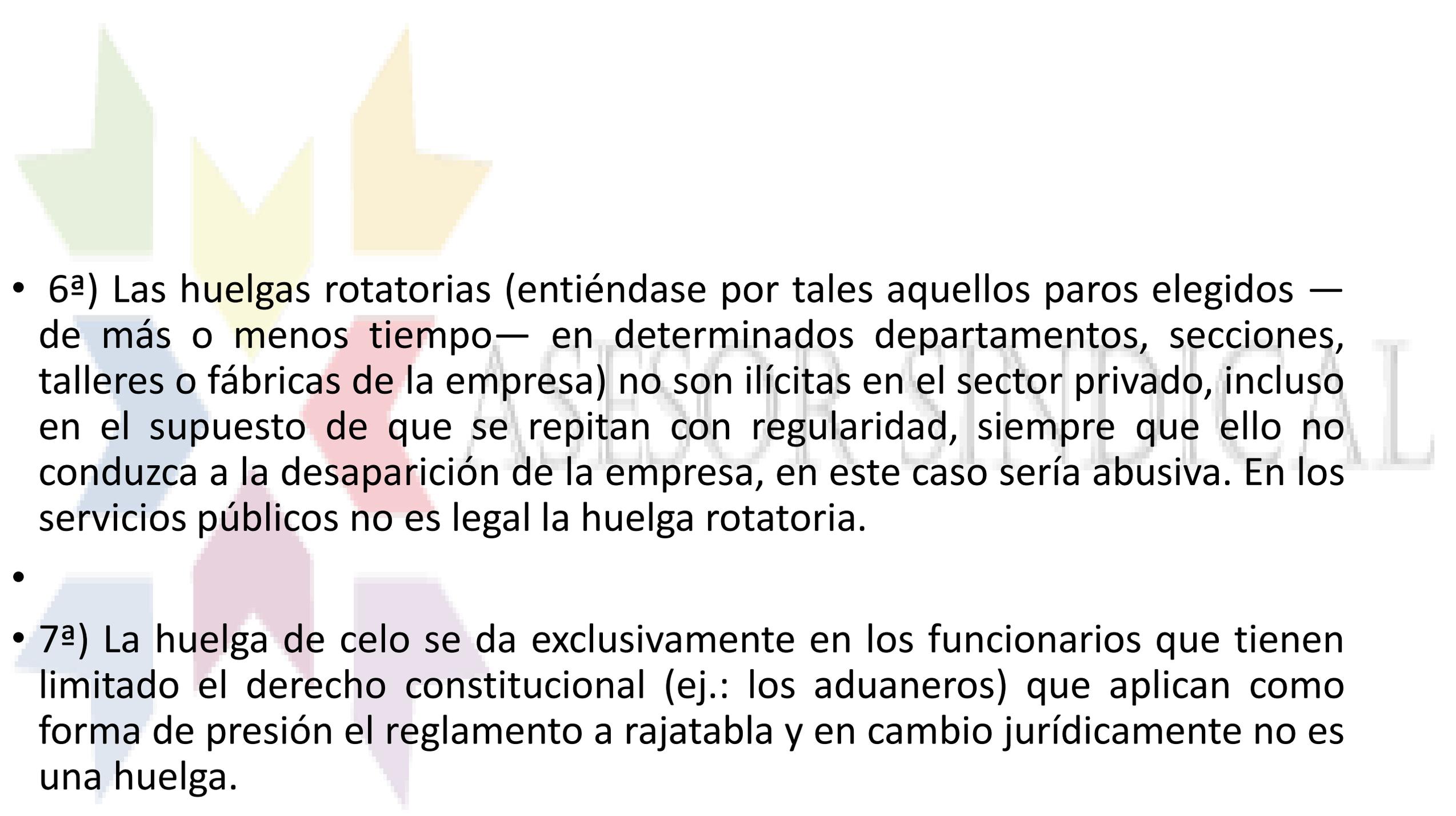
- Para la legislación francesa desde 1.950 como ya se ha indicado al principio, la huelga “no rompe el contrato”, salvo culpa del asalariado de acuerdo con el Código de Trabajo, art. 521.1 por lo que permanece vinculado con la empresa y su contrato (o su obligación contractual) en suspenso.
- Pero esta suspensión tiene consecuencias:
- — El poder disciplinario del empresario queda suspendido con respecto a la huelga (art. 122.45 del C. de Trabajo). Con lo que no tiene durante el tiempo de huelga la protección de las prestaciones de accidente de trabajo pero si el resto de prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Si el huelguista se puede enfermo, éste no se podrá beneficiar de las prestaciones complementarias del empresario puesto que tiene el contrato suspendido por hallarse en huelga. El ejercicio de la huelga no suspende la antigüedad ni los derechos que ello se derivarán en su día.
- — Frente a las huelgas abusivas o “movimientos ilícitos” (comportamientos ilícitos) el empresario puede reaccionar con despidos o cierre patronal. Por supuesto que los sindicatos consideran que es una clara inseguridad jurídica, dado que la interpretación que realizan los jueces con la llamada “evolución continua” de la jurisprudencia en el sentido de que pueden inclinarse, según el momento, hacia el derecho a realizar la huelga o a la ilicitud.

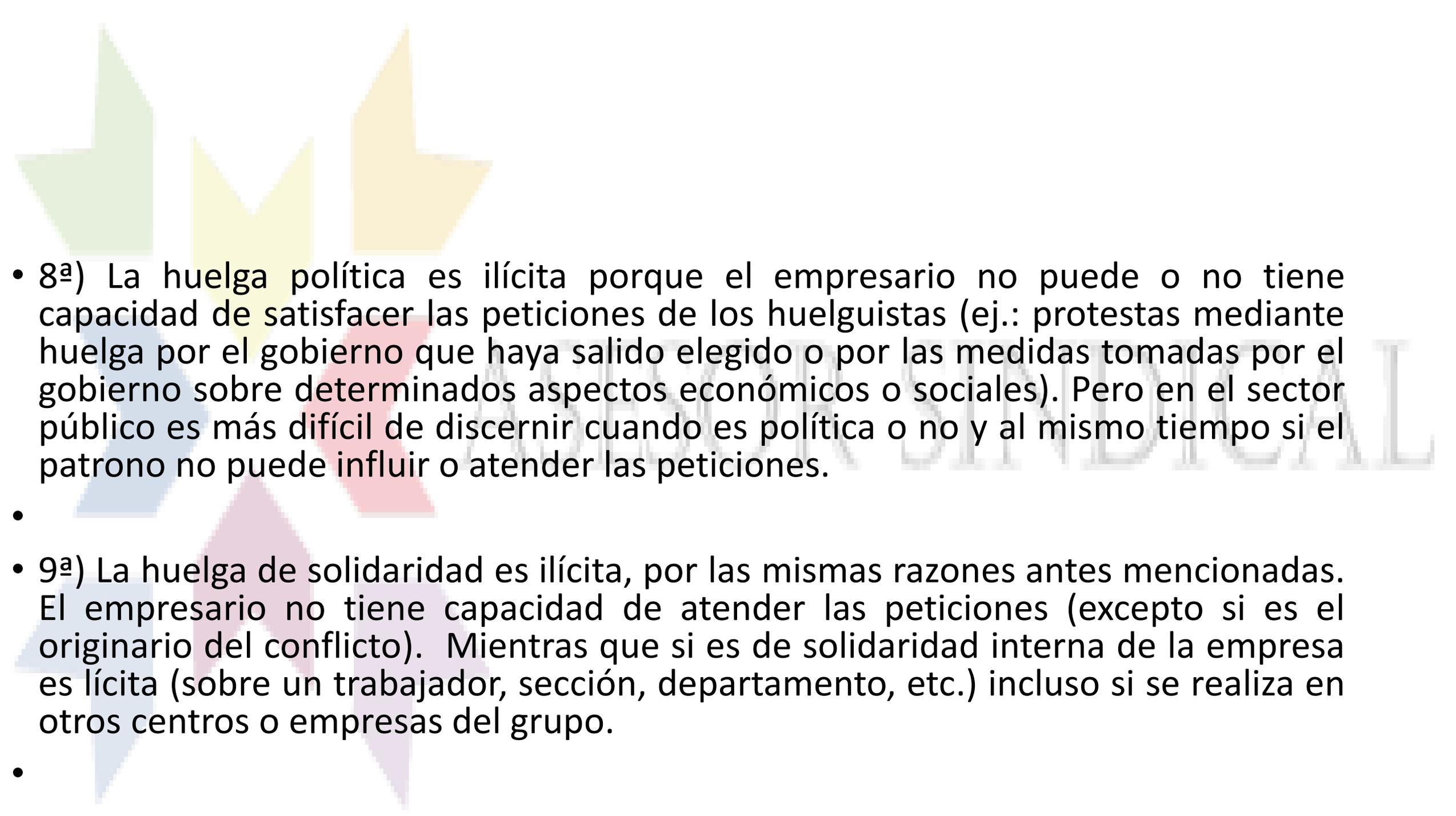
3.4 RESUMEN DEL PANORAMA ACTUAL DE LA HUELGA EN FRANCIA QUE SE DESPRENDE DE LA JURISPRUDENCIA.

- 1ª) El derecho de huelga es colectivo pero hay dos excepciones: un solo huelguista si responde a la convocatoria de ámbito superior a la propia empresa (ej.: un capataz), puede realizarla si la convocatoria, lo es en relación a las pensiones. El otro supuesto excepcional está referido a un único trabajador cuando su empresa sólo está él como asalariado.
-
- 2ª) La huelga salvaje no está permitida. Los huelguistas antes de que estalle la huelga no están obligados a manifestar sus reivindicaciones y no hay disposiciones legales que obliguen a la conciliación. Únicamente el empresario está obligado a contestar en el plazo de 6 días si le formulan peticiones. Cuando ya ha comenzado la huelga los trabajadores sí que deben expresar sus peticiones y la ley establece un procedimiento de conciliación y además los convenios colectivos deben incluir cláusulas de estos procedimientos. Si fracasa la conciliación, pueden, si lo estiman oportuno, acudir a la mediación (aunque puede llegar el caso excepcional de imponerlo las autoridades) y todavía queda otro procedimiento como es el arbitraje que es absolutamente voluntario y ha de ser aceptado por las dos partes en conflicto.

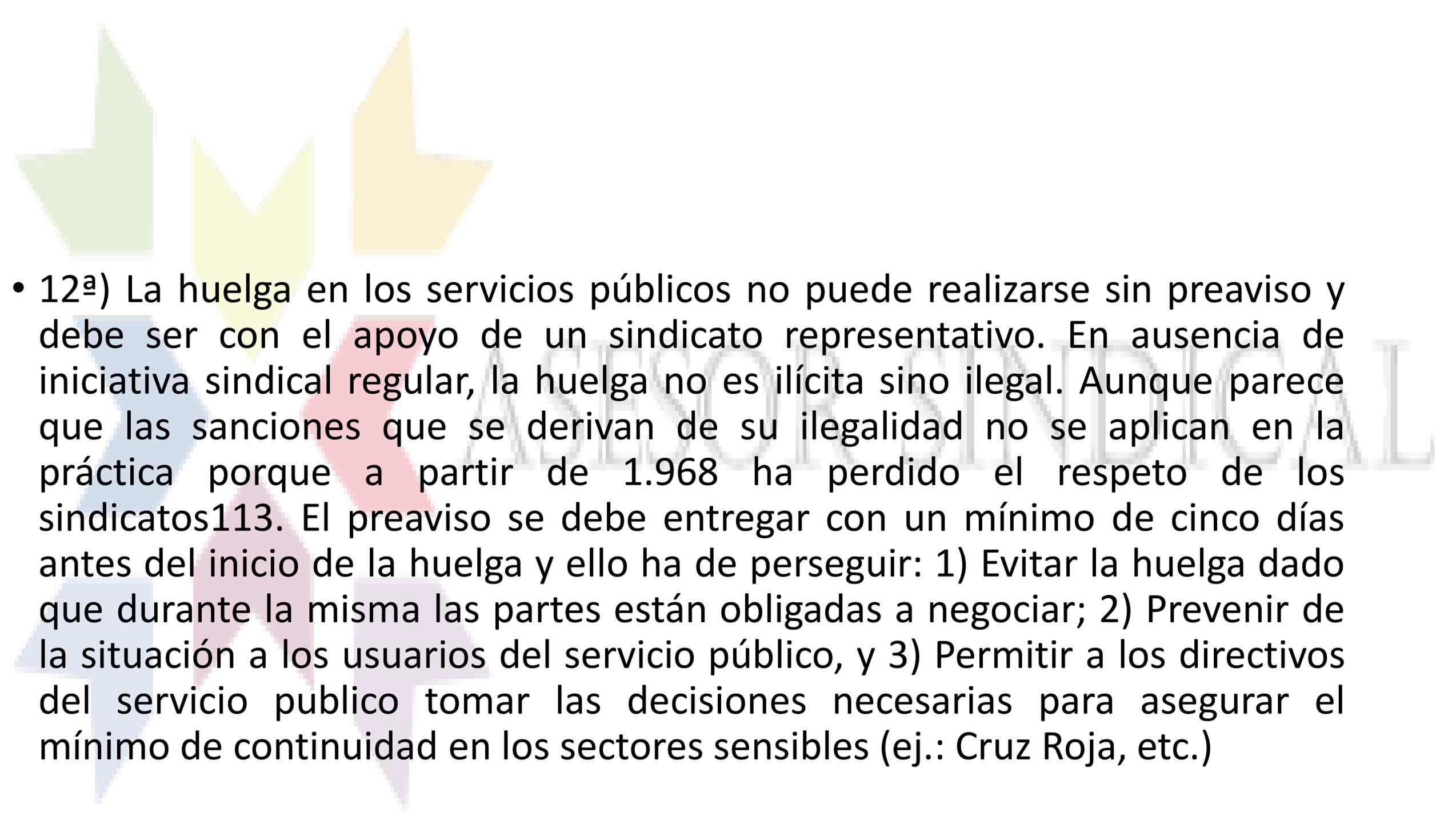
- 3ª) La huelga sorpresiva se da, pero las estadísticas no indican que se de en las empresas privadas aunque, curiosamente, en el ámbito de las empresas privadas, no era necesario el preaviso de huelga hasta la entrada en vigor de la Ley de 20-8-07 por la que se obliga a preavisar con 48 h. de antelación a la huelga. La doctrina mantuvo que sólo la ley puede crear un plazo de preaviso, por eso anteriormente el entonces ministro del interior Sarkozy manifestó su intención de revisar el derecho de huelga. El TS en S. 5-5-1.960 reconoció la licitud de un plazo a condición de que fuera corto y preciso, aceptando la condena de violación de la obligación contractual. Pero la S. de 7-6-1.995 sobre una empresa de transportes Transports Sëroul representó un vuelco radical en la línea anterior referente al preaviso “convencional”.
-
- Los servicios públicos tienen establecido cinco días de preaviso, según el art. 521-3 del Código de Trabajo, aunque su inobservancia no significa que sea una huelga abusiva, es simplemente ilegal pudiendo comportar las sanciones previstas en el art. 521-5 del referido código. Por otra, parte el art. 135.3 se refiere a la obligación de ejecución de forma leal la huelga.

- 
- 4ª) Los convenios colectivos no pueden regular el derecho de huelga por estar constitucionalmente protegido.
 -
 - 5ª) Toda desaceleración o espaciamiento de las cadenas de producción o del trabajo es desde siempre una huelga ilícita, como lo sería todo movimiento o comportamiento que consistiera en olvidar un gesto en las operaciones que provocase una disminución de la calidad del producto. En la disminución concertada de la producción, el empresario antes de 1.988 podía disminuir también el salario en proporción a la pérdida de producción. Ello hoy ha desaparecido pero se mantiene el poder disciplinario. La desaceleración de la producción que ellos llaman la grève perlée (huelga intermitente) constituye una falta que no puede ser sancionada con la pérdida de salario aunque sea parcialmente de acuerdo con la Ley 4-8-1.988.

- 
- 6ª) Las huelgas rotatorias (entiéndase por tales aquellos paros elegidos — de más o menos tiempo— en determinados departamentos, secciones, talleres o fábricas de la empresa) no son ilícitas en el sector privado, incluso en el supuesto de que se repitan con regularidad, siempre que ello no conduzca a la desaparición de la empresa, en este caso sería abusiva. En los servicios públicos no es legal la huelga rotatoria.
 -
 - 7ª) La huelga de celo se da exclusivamente en los funcionarios que tienen limitado el derecho constitucional (ej.: los aduaneros) que aplican como forma de presión el reglamento a rajatabla y en cambio jurídicamente no es una huelga.

- 
- 8ª) La huelga política es ilícita porque el empresario no puede o no tiene capacidad de satisfacer las peticiones de los huelguistas (ej.: protestas mediante huelga por el gobierno que haya salido elegido o por las medidas tomadas por el gobierno sobre determinados aspectos económicos o sociales). Pero en el sector público es más difícil de discernir cuando es política o no y al mismo tiempo si el patrono no puede influir o atender las peticiones.
 -
 - 9ª) La huelga de solidaridad es ilícita, por las mismas razones antes mencionadas. El empresario no tiene capacidad de atender las peticiones (excepto si es el originario del conflicto). Mientras que si es de solidaridad interna de la empresa es lícita (sobre un trabajador, sección, departamento, etc.) incluso si se realiza en otros centros o empresas del grupo.
 -

- 10ª) Para que la huelga sea lícita, naturalmente también han de ser lícitas las reivindicaciones y, por tanto, no se trate de apoyar a personas que actuaron ilícitamente (ej.: el que agredió ostensiblemente a otro compañero o superior en el trabajo; el que confesó haber hurtado determinado material de la empresa, etc.). La doctrina les ha venido denominando “reivindicaciones manifiestamente irrazonables” pero eso comporta que cada caso deba ser examinado de forma individualizada y particularizada, puesto que no siempre se presentan los casos de manera tan clara como los ejemplos expuestos.
- 11ª) Respecto a los servicios públicos, sólo existe un reglamento (Ley 31-7-1.963) que lo permite y que afecta al conjunto de trabajadores del Estado, de los Departamentos geográficos, las comunidades de más de 10.000 habitantes y también a los diferentes tipos de personal de las empresas u organismos públicos o privados cuando están encargados de un servicio público (art. 521.2 del C. de Trabajo) y, por tanto, no es exclusivamente para los funcionarios públicos, sino de los que realizan una función pública (ej.: Hospitales públicos, transportes escolares, etc.). No les está permitido en cambio a los funcionarios de forman parte de la autoridad pública y están encargados del orden (los funcionarios del Ministerio del Interior: policía y gendarmerías. También de magistrados y al ejército).

- 
- 12ª) La huelga en los servicios públicos no puede realizarse sin preaviso y debe ser con el apoyo de un sindicato representativo. En ausencia de iniciativa sindical regular, la huelga no es ilícita sino ilegal. Aunque parece que las sanciones que se derivan de su ilegalidad no se aplican en la práctica porque a partir de 1.968 ha perdido el respeto de los sindicatos¹¹³. El preaviso se debe entregar con un mínimo de cinco días antes del inicio de la huelga y ello ha de perseguir: 1) Evitar la huelga dado que durante la misma las partes están obligadas a negociar; 2) Prevenir de la situación a los usuarios del servicio público, y 3) Permitir a los directivos del servicio público tomar las decisiones necesarias para asegurar el mínimo de continuidad en los sectores sensibles (ej.: Cruz Roja, etc.)

- Recientemente el T. Constitucional en su S. de 16-8-2007 ha considerado conforme la Ley nº 2007/1224 de 21 agosto, sobre el diálogo social y la continuidad del servicio público en los transportes terrestres regulares de viajeros, con el objeto principal de garantizar a los usuarios un servicio mínimo pero previsible en el caso de realización de la huelga de los empleados del transporte, como pueden ser los transportes metropolitanos de París (RATP) y la compañía de ferrocarriles (SNCF). La norma logra conjugar el derecho de huelga con otras libertades constitucionales que se vean afectadas por posibles conflictos, tales son el derecho de libertad de desplazamiento, el del trabajo, etc. Como medida, establece que el preaviso obligatorio de huelga y dentro del plazo establecido, solamente podrá efectuarse después de una negociación que no prospere.

3.5 SERVICIOS MINIMOS EN EL SECTOR PRIVADO.

- La imposición de servicios mínimos por ley ha suscitado siempre importantes protestas y reacciones contrarias por entender que unos servicios mínimos, en todo caso unos servicios mínimos desproporcionados, atentan contra el derecho de huelga.
- Por ello, salvo en ciertos sectores estratégicos o de la función pública (ver más adelante) la aplicación de la continuidad de servicios reducidos en caso de huelga se establece por convenios colectivos o negociaciones entre interlocutores sociales.
- La instauración de servicios mínimos en Francia ha surgido casi siempre con motivo de las huelgas de transportes públicos que, sobre todo en la región de Paris, causan graves perturbaciones en los diferentes sectores de la economía. Con gran dificultad salió adelante una ley en 2007 sobre “el diálogo social y la continuidad del servicio público en los transportes terrestres de viajeros. Esta ley fue derogada por un decreto ley (“Ordonnance 2010-1307 de 28 de octubre”)

5.4. LOCK OUT.

- En Francia el cierre patronal no está expresamente contemplado ni regulado en la ley, pero ha sido reconocido como derecho por la jurisprudencia, en tanto y en cuanto no sea utilizado para desconocer la libertad sindical de los trabajadores o imponer condiciones ilegales.
- Fue lícito a partir de la Ley del 25 de mayo de 1.864 que derogó el artículo 414 del Código Penal que prohibía la "coligación patronal". De hecho la jurisprudencia, aunque continuó admitiendo la legitimidad del procedimiento, subordinando su licitud a ciertas condiciones: no prohibición por un convenio colectivo, validez de fines (un lockout que trate de atacar la libertad sindical es ilícito), recurso previo a los procedimientos de conciliación (acerca de este punto, la jurisprudencia es menos homogénea). El lockout suspende pero no rompe el contrato de trabajo, salvo que vaya acompañado (caso frecuente) de despido. En dicho caso, salvo que la falta cometida por el despido sea grave, dará lugar a las indemnizaciones previstas en caso de ruptura abusiva.

4.- CONCLUSION.

- Hoy hemos analizado la Huelga en FRANCIA 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