

LA VIOLENCIA COMO ELEMENTO DESNATURALIZADOR DE LA HUELGA: ¿QUÉ NOS DICE LA LEY?

BORIS SEBASTIANI ARAUJO⁽¹⁾

⁽²⁾ "La huelga es derecho fundamental, pero no es un fin en sí mismo"

I. INTRODUCCIÓN

Nadie duda y es indiscutible que la huelga tiene una altísima trascendencia en las relaciones colectivas de trabajo, de ello tenemos la más profunda convicción. Es más, la huelga es un derecho constitucional que cuenta con un desarrollo legal y supranacional que la protege con intensidad ante cualquier acto que la trate de mermar. No obstante, en la realidad se han dado, se dan y se darán casos en los que el ejercicio de la huelga afecta derechos de terceros ajenos a la relación laboral e incluso de las mismas partes laborales en conflicto. Para ello, basta ver las noticias que los medios de comunicación describen, dentro de ellos las huelgas, y algunas de ellas contrarias a al orden público. Así, en esos casos, el trabajador no siempre respeta el carácter legal de la huelga al punto de desnaturalizarla y por ende convertirla en delincuencia o ilegal. En consecuencia, el presente trabajo tiene como objetivo expresar la respuesta que la ley peruana otorga a la violencia en el ejercicio de la huelga, partiendo de la premisa que ambos conceptos no son para nada compatibles pese a que a veces estamos casi habituados a que algunas huelgas tenga un matiz violento que la ley a todas luces prohíbe. En este contexto, cabe preguntarse si la ley protege y ampara a la huelga violenta, y en todo caso saber cuales son los medios con los que cuentan las personas dañadas con las huelgas que alteran el orden público. En suma, el análisis a expresar en estas líneas corresponde solo a esos casos.

(1) Muñiz, Ramírez, Pérez-Taiman & Luna-Victoria, Abogados

(2) Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. Libertad Sindical y Negociación Colectiva Conferencia Internacional del Trabajo del año 1994 81° Reunión. Pag. 16

II. PROCEDIMIENTO LEGAL PARA EJERCITAR LA HUELGA.

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo regula dos trámites administrativos respecto de la huelga, siendo el primero de ellos el de la procedencia y el segundo el de ilegalidad, los cuales obedecen a dos momentos diferentes de su ejercicio, pues mientras la procedencia se refiere al momento previo de la misma, la ilegalidad tiene que ver con la desnaturalización en la manifestación de la huelga. Así, como todo acto trascendente, la huelga no pueda ser abrupta (para ello está el procedimiento de procedencia) ni tampoco lesiva (procedimiento de ilegalidad). En ambos casos es la Autoridad Administrativa de Trabajo la que se pronuncia al respecto a través de la resolución de procedencia o ilegalidad. Veamos:

- a) En cuanto al procedimiento de procedencia la ley exige que el Sindicato cumpla con el siguiente procedimiento de huelga, esto es:
- Haber agotado la negociación directa con el empleador.
 - Que la asamblea decida ejercitar la huelga por acuerdo mayoritario mediante acta refrendada notarialmente.
 - Que el Sindicato comunique y especifique el ámbito, duración, día y hora de inicio de la huelga, por lo menos con 5 días de antelación o con 10 días tratándose de servicios públicos esenciales, tanto al empleador como al Ministerio de Trabajo y que en dicha comunicación se adjunte copia del acta de votación.
 - Que la Junta Directiva del Sindicato declare bajo juramento que ha cumplido con el procedimiento establecido descrito.
 - Y que la negociación no haya sido sometida a arbitraje.

Luego de la verificación del cumplimiento de estos requisitos el Ministerio de Trabajo tendrá que pronunciarse respecto a la procedencia de la huelga y esta podrá ejercitarse conforme a ley. La omisión del cumplimiento de los requisitos descritos genera como contingencia que la huelga sea declarada improcedente.

- b) De otro lado, el procedimiento de ilegalidad de la huelga se presenta en los siguientes casos:
- Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
 - Si en su ejercicio ha sido violenta.
 - Si ha llevado consigo cualquiera de las siguientes situaciones: paralización intempestiva, trabajo a desgano, reducción deliberada del rendimiento, trabajo a reglamento, paralización dentro del centro de trabajo u obstrucción del ingreso al centro de trabajo.
 - En caso implique la suspensión de labores indispensables cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad y la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga (por lo general esta causal tiene que ver con servicios esenciales).

- Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

II. MARCO NORMATIVO DE LA HUELGA RESPECTO DE LA VIOLENCIA

En principio, la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuya influencia en todo marco normativo está fuera de duda, establece en su art. 20 que toda persona tiene el derecho a la libertad de reunión y asociación en forma pacífica. En ese sentido, el art. 8.1 del Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y protección a la sindicación, señala que "Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad".

En este contexto, el art. 28.2 de la Constitución Política del Perú determina que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, que cautela su ejercicio democrático, y que en ese sentido, promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además la Constitución Política señala que la huelga debe ejercerse en armonía con el interés social. Agrega, la Carta Magna, que la ley señala sus excepciones y limitaciones. En ese sentido, el art. 8.f de la Ley de Relaciones Colectivas determina que son fines y funciones de los sindicatos, en general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes. La misma ley, en el art. 11.e prescribe que los sindicatos están impedidos de realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público. El art. 72 de la misma ley al definir a la huelga expresa que la Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores. Más exacta es la disposición del art. 79 al regular que la huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes. Inclusive el art. 81 señala que no están amparadas por la ley las modalidades irregulares de huelga, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo. Amén del art. 84 que prescribe que la huelga será ilegal cuando por ocasión de ella se ha producido violencia sobre bienes o personas.

En ese sentido, La Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (que tiene Status Consultivo Especial ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, y está acreditada para participar en las actividades de la Organización de Estados Americanos) ha señalado como uno de sus principios el rechazo del uso de la violencia y el terror como medio para enfrentar los problemas sociales. En esa línea, la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra ha señalado que el derecho a la huelga es un corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio 87 de la OIT, pero a la par agrega que se debe poner relieve que el derecho de huelga no puede considerarse como un derecho absoluto, por lo que señala la Oficina- la huelga no solo puede, en circunstancias excepcionales, ser objeto de una prohibición general, sino que también puede ser reglamentada por medio de

disposiciones que impongan las modalidades de ejercicio de ese derecho fundamental o restricciones a ese ejercicio⁽³⁾

Como se aprecia, no solo existe un harto haz de normas supranacionales, constitucionales, y legales, que dentro de un punto de visto sistemático e integral reconocen que la huelga no es un derecho aislado sino que es parte de un todo, por lo que debe ejercitarse dentro de un marco ajeno a la violencia, sino también esta presente un pensamiento de instituciones importantes cuyo pensamiento reposa en el mismo criterio, el cual además coincide con el sentido común de cualquier sociedad democrática.

III. MARCO JURISPRUDENCIAL: EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA HUELGA VIOLENTA.

Cabe destacar dos sentencias del Tribunal Constitucional:

1. Exp. 008-2005-PI/TC: Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley de Marco de Empleo Público.

En este proceso -cuya demanda fue desestimada- el Tribunal respecto de la huelga señaló lo siguiente:

- Que consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica -sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo. En tal contexto, por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley.
- Huelguista será aquel trabajador que ha decidido libremente participar en un movimiento reivindicatorio.
- Debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores. Por lo que debe advertirse que la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos.

En suma, el TC en la sentencia comentada reconoce que “la huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores”, pero que debe ser ejercitada en armonía con el interés común, esto es, entre otras cosas, sin violencia.

(3) Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. Ibidem Pag. 71.

2. Exp. 3311-2005-AA/TC, Caso Atacocha.

Se trata de una demanda de amparo cuya sentencia ordenó la reposición de unos trabajadores en cuyos procedimientos de despido no se acreditó la participación de aquellos en los actos violentos producidos durante la paralización de labores en la Compañía Minera Atacocha, pues las cartas de imputación de cargos y de despido (con el mismo tenor y las mismas fechas) atribuyen de manera general las mismas responsabilidades a todos los trabajadores despedidos, incluyendo a los dirigentes sindicales, por los daños, desmanes y destrozos ocasionados durante la mencionada paralización de labores, por lo que ante esta vaguedad, el TC concluye que en dichas cartas no se han podido determinar las responsabilidades individuales vinculadas a hechos concretos sino que atribuye, abstracta y subjetivamente, la responsabilidad de los mencionados daños a la totalidad de la dirigencia sindical y a otros trabajadores sindicalizados. Además, señala el TC, la Fiscalía de Pasco no había podido inculpar a ninguno de los trabajadores por falta de pruebas.

Pese a ello, el Tribunal en este caso, deja constancia que los daños estuvieron probados (considerando 18 y parte resolutive en lo que respecta a la notificación del Ministerio Público para que prosiga con las investigaciones penales), pero no la autoría de los mismos. Frente a esta realidad, el máximo intérprete de la constitucionalidad determinó que:

“El ejercicio de los derechos laborales colectivos debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente. Dicho ejercicio comporta el respeto de los derechos de terceros, en particular de los del empleador. En tal sentido, *nuestro sistema jurídico proscribire, prohíbe y sanciona los actos violentos y aquellos que puedan configurar delitos. Incurrir en tales actos comporta un ejercicio ilegítimo de los derechos*”

Es decir, ante la realidad del daño, el TC aprovechó la oportunidad de señalar lo que nuestra normas reconocen: Que la actividad sindical debe ser coherente con la ley, y por ende, está prohibido ejercitar dicha actividad de manera violenta, a tal nivel, que en caso fuera así, estaríamos - lo señala expresamente- ante el ejercicio ilegítimo de dicho derecho.

IV. LA HUELGA NO ES UN DERECHO ABSOLUTO: LOS DERECHOS DE TERCEROS

Dicen que el derecho de uno acaba cuando comienza el del otro. En este sentido, tenemos que ningún derecho es absoluto, y el de la huelga no es la excepción. Así tenemos que la calle, las plazas y las carreteras, han sido testigos de infinidad de huelgas, por lo que al ser aquellos lugares públicos, no solo están presentes los huelguistas, sino también personas absolutamente ajenas a la relación laboral en conflicto, como es el caso de un peatón, de un comerciante, de un chofer, así como los propietarios de diversos inmuebles o establecimientos comerciales colindantes, vehículos, niños, ancianos, mujeres, etc. Por ello, cuando la huelga se torna violenta, muchos de los mencionados pueden resultar (y han resultado) dañados.

Al respecto, el laboralista argentino Jorge Rodríguez Manzini, señala que orden público implica una limitación de la autonomía de la voluntad individual, dispuesta por la ley, con miras al interés general. Agrega que el orden público laboral constituye uno de los integrantes del orden público; entre los principios que este último impone se halla el protectorio de los trabajadores subordinados porque a la comunidad le interesa mantenerlo como uno de los principios que exige para el logro del bien común. De ello se desprende

que eventualmente pueden imponerse a través de leyes de orden público, normas que limiten las autonomías colectivas con miras al interés general⁽⁴⁾.

Por ello, no se trata si el derecho a la huelga es más o menos importante que otro derecho, sino que su ejercicio no debe colisionar con derechos ajenos a la relación laboral, e inclusive respetar los derechos que son propios de la relación laboral. En este contexto, ante el ejercicio de una huelga violenta, podrían generarse daños, entre muchos otros, a los siguientes derechos constitucionales:

- La integridad moral, psíquica y física.
- El honor y la buena reputación.
- Al libre tránsito.
- A la reunión pacífica sin armas y al asociación conforme a ley.
- A trabajar libremente.
- A la propiedad.
- A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre.

Si bien todos estos derechos tienen el mismo rango normativo (pues son constitucionales), quizá por ser los que son dañados de manera más recurrente en el ejercicio de la huelga violenta, cabe hacer mención especial a dos de ellos:

- a. Al daño ilegítimo generado en contra del honor y la buena reputación del empleador a veces dañado durante las huelgas violentas, pues de acuerdo a lo que señala Carlos Blancas "la libertad de expresión en la relación laboral no es un derecho ilimitado, tiene que conformarse al respeto de los derechos y de la buena reputación de los demás, y a la seguridad y orden público. Los derechos fundamentales solo pueden ser limitados en razón de la necesidad de satisfacer a otros derechos fundamentales o bienes jurídicos constitucionales y mediante la aplicación del principio de proporcionalidad. Tales límites, pueden provenir del derecho al honor, dignidad e intimidad de las personas, y de la libertad de empresa, en cuanto esta constituye el fundamento de la buena imagen, la reputación o la credibilidad de la empresa en el mercado"⁽⁵⁾. En este contexto, tenemos que no es legal que durante la huelga se insulte al empleador, o se le difame en los medios de comunicación que les dan cobertura. Ante ello, se debe distinguir correctamente a la injuria, al faltamiento de palabra verbal, a la grave indisciplina de los actos que implican meros reclamos carentes de frases ofensivas⁽⁶⁾,

(4) Jorge Rodríguez Manzini en "La Negociación Colectiva" Pag. 25, 39 y 40.

(5) Carlos Blancas en "Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo" Pag. 176.

(6) Ibidem Pag. 179. Blancas señala que: "No toda crítica, por dura que sea, constituye una ofensa o lesión al honor. Por ejemplo, en otro caso, sentencias de primera y segunda instancia consideraron inexistente la falta grave de injuria imputada a un dirigente sindical por suscribir un comunicado, aprobado por la asamblea general del sindicato, en el que se acusó a una empresa de haber negado el pago de utilidades, de destinar hacia China el 60.5% de sus ventas y de que el dinero de tales ventas retornara mediante productos sobrevaluados o simplemente no retornara. En este ejemplo, a criterio de las sentencias mencionadas, la primera afirmación no constituía injuria grave, pues solo implicaba un reclamo, y la segunda, al cuestionar la falta de inversión, no configuraba la imputación de un hecho delictivo. Sin embargo, con discutible

en los que en todo caso, existe el trato directo o la vía administrativa o judicial, para exigir una solución o explicación a una demanda o petición que contenga un sustento que justifique la respectiva revisión del tema.

- b. A la libertad de trabajo de los trabajadores que decidan no acatar la huelga, al respecto, Boza Pró ⁽⁷⁾, señala que "la huelga tiene dos dimensiones, una positiva, que consistiría en el ejercicio o participación activa en la medida de fuerza, conforme a la modalidad decidida por los trabajadores; y otra negativa, consistente en la facultad de los trabajadores, en ejercicio del propio derecho de huelga, de no plegarse a la medida de presión, pero que no los habilita a continuar cumpliendo con la prestación debida al empleador". Es más si la afiliación a la organización sindical es libre, el acatamiento a la huelga (decisión que además se toma en la asamblea sindical) lo debe ser también, sobretodo para los trabajadores no *afiliados a la organización sindical*.

V. CONSECUENCIAS DEL EJERCICIO ILEGAL DE LA HUELGA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Si la huelga se desarrolla inteligentemente dentro del marco legal, la consecuencia será que la medida de presión será exitosa. En cambio, si la huelga quebranta la ley, solo en ese caso, pueden presentarse las siguientes situaciones:

Primero.- Expedición de la resolución de improcedencia o ilegalidad.

Lo cual ya ha sido explicado en el ítem II.

Segundo.- Extinción del vínculo laboral.

Pueden configurarse, principalmente, las siguientes faltas graves:

- El abandono de trabajo⁽⁸⁾.
- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal

criterio, la Corte Suprema, al resolver el recurso de casación, declaró la validez del despido por considerar que la ley laboral no exige injuria grave sino solo injuria, para configurar la falta grave y que esta, además se configura cuando el trabajador quebrante la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones y expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, sea mediante agravio, sea mediante dichos que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos"

(7) Guillermo Boza Pro en "La Protección Constitucional de la Libertad Sindical" en Trabajo y Seguridad Social Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez, pag. 354.

(8) En mérito de la Casación N° 03 -97- Lima, 10 abr. 2001: No asistir al centro de trabajo durante los días de huelga que no ha sido declarada ilegal no constituye falta grave: "El punto de discrepancia que expresa la recurrente, es la calificación respecto de las faltas al centro de labores en que incurrido el actor, las cuales han sido calificadas por la Sala Superior como justificadas.(...), la resolución en que se funda la contradicción está referida únicamente a establecer que los días de ausencia al centro de trabajo podían ser consideradas faltas injustificadas en el supuesto que la autoridad de trabajo declarase ilegal la medida de huelga en virtud de la cual se produjeron las ausencias. (...), la sentencia de vista no contradice esta tesis, más bien la adecua al caso particular concluyendo que las ausencias del actor durante los días de huelga constituyeron el ejercicio regular de un derecho" Extracto obtenido de "Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo" de Javier Arévalo Vela y Oxal Avalos Jara. Pag. 128 y 129.

o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico, o de otros trabajadores, dentro o fuera del centro de trabajo, cuando los hechos directamente de la relación laboral.

- El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas, y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.
- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción (lo cual además constituye una modalidad irregular de huelga).

Tercero.- Denuncia penal.

En principio, cabe advertir primero que en la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1994 se señaló que arrestar o detener a dirigentes sindicales y a sindicalistas, aún cuando sea durante períodos breves, por ejercer actividades sindicales legítimas y sin que se les haya imputado algún delito o se haya pronunciado una orden judicial contra ellos, constituye una violación grave de los principios de la libertad sindical. Si bien el ejercicio de actividades sindicales no confiere inmunidad ante las leyes penales ordinarias, las autoridades públicas no deberían basarse en las actividades sindicales legítimas como pretexto para adoptar medidas arbitrarias de arresto⁽⁹⁾.

Por ello, depende de cada hecho particular para tipificar, si en la afectación del derecho a terceros o a las partes de la relación laboral hubo o no delito, pero en la variedad de actos punibles que se presentarían en podrían darse casos de homicidios, lesiones, exposición a peligro o abandono de personas en peligro, injuria, difamación, violación de domicilio, de la libertad personal, hurto, robo, daños, delitos contra los medios de transporte, contra la paz pública, violencia y resistencia a la autoridad, etc. Para ello, basta con recordar los casos delincuenciales que se presentan en la desnaturalización de las actividades sindicales, como por ejemplo algunos hechos del sector de construcción civil.

Cuarto.- Intervención de la Policía y del Ministerio Público.

Sobretudo en lo que respecta a la prevención del delito, y a reprimir los actos violentos durante el ejercicio de la huelga. La Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra señala que "cuando se pueda temer que se produzcan desórdenes, la prohibición de manifestaciones o desfiles por la vía pública en los barrios más concurridos de una ciudad no constituye una violación de los derechos sindicales"⁽¹⁰⁾

Quinto.- Intervención del Estado o de la Sociedad Civil.

No se trata de actos de injerencia (lo cual está prohibido por la Ley y por el Convenio 98 de la OIT) sino de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (regulados por la Ley de Relaciones Colectivas), incluso de las reuniones extra proceso ante la Sub

(9) Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. Conferencia Internacional del Trabajo del año 1994 81ª Reunión. Pag. 16.

(10) Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra Ibidem Pag. 19.

Dirección de Prevención de Conflictos de la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de poner coto al conflicto, estas últimas bastante utilizadas hoy en día.

Por ello, tal como bien lo señala la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra los "sindicatos no pueden prevalerse de ninguna forma de inmunidad"⁽¹¹⁾. Pues, nadie es impune, ni las autoridades públicas, ni tampoco los ciudadanos ya sea en el ámbito familiar, civil o laboral.

VI. UN TEMA PARTICULAR: EL EJERCICIO DE LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

De otro lado, algunos autores señalan que cuando la ley se transgrede hay violencia⁽¹²⁾. Naturalmente, se trata de un enfoque bastante particular, pero que en el caso de los servicios esenciales existen normas que condicionan el ejercicio de la huelga a cambio que quede un grupo de trabajadores para atender situaciones contingentes que pueden generar daños irreversibles ante la ausencia del personal.

Así, la Oficina Internacional del Trabajo señala que en una relación económica tradicional, uno de los medios de presión que disponen los trabajadores consiste en interrumpir la prestación de sus servicios retirando temporalmente su fuerza de trabajo, con arreglo a diversas modalidades, con lo cual se trata de ocasionar un costo al empleador para inducirlo a hacer concesiones. Esta lógica económica no puede aplicarse al pie de la letra en el sector público, aún cuando la interrupción del trabajo también constituye en este caso el último recurso de que disponen los trabajadores⁽¹³⁾. De ese modo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, señaló que solo se pueden considerar servicios esenciales aquellos cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.⁽¹⁴⁾

En ese contexto, Adolfo Ciudad señala que al estar protegido el derecho de huelga al más alto nivel normativo, la expresión servicios esenciales se llena de contenido bastante preciso, esto es, aquellos que satisfagan necesidades fundamentales reconocidas constitucionalmente al mismo nivel que el derecho de huelga.⁽¹⁵⁾

Recordemos que una de las modalidades de huelga ilegal es aquella que implique la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad y la conservación de los bienes. Como decía, en ese caso, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan. En este contexto, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a los trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios,

(11) Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra Ibidem Pag. 70.

(12) Rafael Llanos Gamarra. Protección Constitucional de los Derechos Laborales en el Hostigamiento Sexual en el Libro del II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Pag. 298

(13) Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. Ibidem Pag. 16

(14) Adolfo Ciudad Reynaud en "Derecho a huelga y servicios esenciales" en Revista Laborem N° 03 Pag. 239

(15) Ibidem Pag. 242.

los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. De acuerdo a la Ley de Relaciones Colectivas, dichos servicios públicos esenciales son: sanitarios y salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua y desagüe, gas y combustible, sepelio, y los de inhumaciones y necropsias, establecimientos penales, comunicaciones y telecomunicaciones, transporte, los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional, y otros que sean determinados por la Ley, como es el caso de la Ley del Sistema Portuario, modificado por el reciente Decreto Legislativo 1022, por el cual se ha declarado como servicio público esencial, la administración, operación, equipamiento y mantenimiento de la infraestructura portuaria de titularidad y uso público, así como la prestación de los servicios portuarios.

Por ejemplo, en una huelga médica (de quien nadie duda su derecho de ejercitarla, pero conforme al orden público), debe existir compatibilidad entre la atención de la salud y la referida huelga, a través de médicos que sigan laborando durante la huelga, y otros que ejerciten de manera directa esta medida de presión. En ambas situaciones se acata la huelga, pero de acuerdo a ley por tratarse de un servicio esencial que no puede paralizarse de manera total.

VII. ¿LA HUELGA TENDRÁ UN NUEVO ROSTRO EN EL PERÚ?

Esta interrogante⁽¹⁶⁾ sin duda, es bastante compleja, pero que parece comenzar a tener una respuesta en base a dos hechos que se han presentado en los dos últimos años. Veamos:

1. El primero de ellos es el caso de una empresa textilera que aplicó la cláusula de terminación del plazo de los contratos de exportación no tradicional a un grupo de trabajadores, entre ellos algunos afiliados a la organización sindical, (situación cuya legalidad en la actualidad debe analizarse a la luz de la Directiva 001-2007-MTPE/2/11.4) lo cual no necesariamente es ilegal, debido a que dichos contratos de exportación no tradicional no se desnaturalizan con el transcurso de los años, pues hasta la fecha carecen de un tope máximo de años al respecto. Sucede que ante este hecho, la organización sindical puso en conocimiento tal situación a uno de los mejores clientes extranjeros de dicha textilera, la cual exigió la contratación de los ex - trabajadores a quienes no se les renovó su contrato de trabajo debido a que no podía comprar a una empresa que tuviera este tipo de conflictos laborales.
2. El segundo caso, es el de una empresa de venta por departamentos, en la que su organización sindical no tuvo otra forma más ingeniosa de presionar a su empleador, haciendo un plantón frente a una de sus sucursales más concurridas en las que expresaban sus desacuerdos. Naturalmente, esto provocó una reacción del empleador afín a los intereses de la organización sindical.

Inteligente, verdad? Como se aprecia, en ambos casos no se derramó ni una gota de sangre, no se bloqueó ninguna carretera, no se dañó la integridad física ni psicológica de

(16) Augusto Townsend y Rodrigo Acha en Semana Económica N° 1131: ¿Será este el nuevo rostro del sindicalismo en el Perú?

personas ajenas a la relación laboral en conflicto, tampoco se dañó la propiedad privada ni pública, por ende se trataron de protestas innovadoras, calculadas, pacíficas y sobre todo efectivas, y de aceptación social.

Por ello cabe preguntarse: ¿Estaremos ante una nueva etapa de acciones sindicales ajenas a la violencia y proclives a estrategias pensadas y efectivas como las descritas?. ¿Será la violencia o el incumplimiento de las normas una estrategia legal respetuosa de los derechos fundamentales de los demás? Sabemos que la respuesta a la segunda pregunta es negativa, por más que la gente se haya acostumbrado a tolerar las protestas violentas e impunes. Por ello, esperamos que las organizaciones sindicales, se modernicen, piensen mejor sus estrategias de presión con el objeto de no dañar el derecho ajeno y por ende respeten la legalidad que ellas tanto invocan, pues el ejercicio de un derecho cualquiera no tiene que significar la afectación de otros derechos.

Jorge Toyama⁽¹⁷⁾ señala que estaríamos ante el final del Sindicato callejero, y que ante ello un aspecto interesante que ahora muestra la actividad sindical es una voluntad por sustituir los medios de presión tradicionales (huelgas, protestas en la calle) por herramientas más sofisticadas. “Bajo este contexto, los sindicatos estarían recurriendo a asesores financieros y legales de mayor renombre, máxime si los medios de comunicación cobijan mayor cobertura al movimiento sindical, otra herramienta con la cual empiezan a familiarizarse es el lobby (cabildeo), tanto nacional como internacional, como se vio en el debate del TLC con Estados Unidos, tal como señala Augusto Townsend y Rodrigo Acha.

VII. A MODO DE CONCLUSIÓN.

Quisiéramos concluir con la otra cara de la verdad del fenómeno de la violencia en las huelgas y en general de la actividad sindical, para lo cual me remito al segundo Informe Mundial en materia de libertad sindical y negociación colectiva denominado “Organizar la Justicia Social”⁽¹⁸⁾ que señala: “Sigue habiendo personas que pierden su vida o su libertad por intentar sindicarse y defender colectivamente sus derechos fundamentales. Entre los abusos graves se cuentan los asesinatos y otros actos de violencia, las detenciones y la negativa a conceder a las organizaciones el derecho a existir y funcionar”. Pese a ello, el referido informe agrega que se han logrado avances significativos en cuanto a la aceptación y a la realización de los principios de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

De otro lado, el maestro Luis Aparicio Valdez, citado por Raúl Saco Barrios⁽¹⁹⁾, ha señalado que: “existe la necesidad de un planteamiento en materia laboral en nuevos términos, más modernos. Nos referimos, específicamente, a la generación de relaciones laborales menos conflictivas, más propicias a las metas de interés común y de mutuo beneficio de los actores, promotoras de la productividad y del salario, relacionadas con el conjunto social y afines a la competitividad de nuestros días”.

(17) En Semana Económica N° 1131, reportaje de Augusto Townsend y Rodrigo Acha.

(18) “Segundo Informe Mundial sobre libertad sindical y negociación colectiva” en Revista Trabajo N° 51 del mes de Junio de 2004 Pag. 9.

(19) Raúl Saco Barrios en “Algunas Consideraciones sobre la crisis del sindicalismo en el Perú” en Trabajo y Seguridad Social Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez, pag. 361.

Por ello, el presente trabajo, con sus naturales limitaciones, ha tratado de presentar la otra cara de la sindicalización en nuestro país, que es la de la violencia. Ante ello, el único objetivo ha sido demostrar que existe un conjunto normativo de protección para el empleador y para las personas ajenas a la relación laboral en conflicto, cuando la huelga se desnaturaliza y deviene en ilegal.

De hecho existe el otro lado de la verdad, en el que la sindicalización muchas veces es atacada y por ende cabe aplicar los mecanismos legales de protección, pero eso es ya otra historia ajena a este trabajo que ha querido reflejar una de las vértices de una realidad sindical tan desigual en nuestro país. En ese contexto, lo que la ley propugna es la paz en las relaciones laborales, y en caso existan conflictos, estos no tienen porque apartarse de la legalidad, y el mejor remedio ante ello es la existencia de un permanente diálogo constructivo, productivo y eficaz entre el empleador y los trabajadores, justamente, ese es uno de los desafíos de los derechos colectivos en el siglo XXI.

LOS DERECHOS LABORALES COLECTIVOS EN EL SIGLO XXI

MICHAEL VIDAL SALAZAR⁽¹⁾

INTRODUCCIÓN

El papel de los derechos laborales colectivos se ha visto identificado comúnmente con su aspecto regulador (la búsqueda de la celebración de un convenio colectivo), dejando de lado otras funciones asignadas a tales derechos.

Así pues, considerando el desequilibrio de poderes existente en la relación entre el trabajador individualmente considerado y su empleador, se ha otorgado a las agrupaciones de trabajadores la posibilidad de organizarse, negociar con el empleador y aplicar medidas de coacción directa ante el incumplimiento o indiferencia de este último. Tal situación, obviamente, no solo tiene una finalidad normativa, sino además, pacificadora.

En efecto, entendiéndose que, tal como señala Kahn Freund, “el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial y, por ello, a las relaciones laborales”⁽²⁾ es indispensable la actuación de instituciones que puedan ayudar a la adecuada canalización del mismo, y con ello, a evitar su exteriorización. Tal situación, aceptada también por Ojeda Avilés, cuando afirma que “negar la existencia de conflictos en el mundo de las relaciones industriales parece actualmente una insensatez que nadie mantiene: incluso en aquellos países caracterizados por una sólida paz laboral”⁽³⁾, se constituye en un peligro más que

(1) Abogado. Profesor de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú y de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima.

(2) KAHN FREUND, Otto. Trabajo y Derecho. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987. p. 65.

(3) OJEDA AVILÉS, Antonio. Derecho Sindical. Octava edición. Madrid: Tecnos, 2003. p. 445-446.