

Huelga y contrato de Trabajo

27-11-2014 En atención al paro del transporte del día de la Fecha, hablamos con Fernando Bianchi asesor de Arizmendi S.A, para tratar de conocer los alcances laborales de los paros y las huelgas y las distintas medidas de fuerza que pueden tomar los trabajadores.-

En el desarrollo del contrato de trabajo diversos fenómenos pueden afectar la continuidad de las prestaciones, que como es sabido, la conflictividad se manifiesta ante la pretensión de los trabajadores de mejorar sus condiciones de trabajo (por ejemplo, el salario, la extensión de la jornada) y la resistencia de empleadores que no negocian (lo que constituye un incumplimiento al deber de negociar) o que si bien negocian en cumplimiento de su deber legal, no logran arribar a un acuerdo.

En cuyo caso el sistema normativo permite que los trabajadores recurran a la huelga para presionar a los empleadores y doblegar su voluntad para que el acuerdo llegue a concretarse y las condiciones sean modificadas.

Esta descripción abreviada por los límites de tiempo se restringe al conflicto de intereses y resalta el recurso a la huelga como un medio lícito que tienen los trabajadores para ejercer presión sobre los empleadores en un sistema democrático. Derecho este concedido a los trabajadores a través de la Constitución Nacional en el Art. 14 bis.

(Krotoschin, Ernesto. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" Buenos Aires, Depalma, 1981, p. 198)

Este autor expresa que si bien no hay una definición legal de la huelga en la doctrina se la acostumbra a definir como "la abstención y suspensión concertada y solidariamente ejecutada de la prestación de trabajo por parte de un número considerable de trabajadores por un motivo determinado. El fin inmediato de la huelga consiste, normalmente en paralizar o dificultar la marcha de una o varias empresas para ejercer presión sobre los empleadores (o sobre terceros)" (autor citado, p. 201)

Aquí la diferencia principal, se da en que el paro no se dio exclusivamente contra un empleador particular exclusivamente, ya que hay un reclamo de un bono de \$ 4000, como hablábamos hace 15 días, y además un reclamo por ganancias, teniendo parte del reclamo quizás su implicancia con el Sector pero también el paro tiene su fundamento o finalidad a una situación de conflicto con el Estado, lo que afecta a trabajadores de otras actividades que no forman parte de la negociación.-

El paro produce efectivamente una interrupción total de tareas, pero por un tiempo determinado, lo que la diferencia de la huelga, la cual no necesariamente tiene un tiempo determinado

Mientras que la huelga normalmente se dirige para ejercer presión sobre los empleadores....

¿Cuáles son los efectos de una huelga?

En primer lugar Suspensión temporaria de la prestación del trabajo, el pago o no de Salarios, la calificación de la huelga, la posibilidad de despido del trabajador por su participación en la huelga ilícita, las pérdidas económicas para el empleador, e incluso para el Estado cuando la huelga o el paro son generales, etc.-

¿Hay obligación del pago de salarios durante los días de huelga?

Al abstenerse los trabajadores de cumplir su prestación en ejercicio del derecho de huelga, en este caso los transportistas, se suspende temporalmente el deber de prestar el servicio y el empleador, por lo tanto, no podrá exigirlo válidamente. Una cuestión diversa es la referida al devengamiento del salario durante el tiempo en que se ejerce la huelga y la correlativa obligación de pagarlo. No hay una norma jurídica que establezca esta obligación del empleador, por lo tanto, en principio, esa obligación no existe pues carece de causa jurídica. Normalmente en el desarrollo de los conflictos un aspecto de la solución puede referirse al pago de los salarios caídos (dejados de percibir por los trabajadores) como consecuencia del ejercicio personal de la huelga. Esto podría eventualmente ser acordado por las partes en las actuaciones labradas con motivo del conflicto y la solución acordada, pero en defecto de esa convención no existirá, en principio, obligación de pagar el salario.

¿ Que pasa cuando el paro es convocado por el Sindicato tanto con los trabajadores que se adhirieron, como aquellos que no se adhirieron o los que son de otros gremios y querían ir a trabajar pero no pudieron?

La inexistencia de esa obligación de pago de salarios que hablábamos recién, presupone que el trabajador se abstuvo deliberadamente de trabajar en adhesión a la medida de acción directa (hizo la huelga, cumplió el paro dispuesto por el sindicato) y deja fuera de la cuestión al trabajador que ha concurrido a trabajar pero no pudo hacerlo por la abstención de los otros o porque se le impidió hacerlo. En principio cuando el paro de transporte como en estos paros generales impide que el trabajador concurra en tiempo y forma a prestar tareas, si bien probablemente no se debe la ausencia o llegada tarde por el trabajador, al no haber contraprestación de tareas el empleador no tendría obligación de abonar salarios.-

En este sentido el Art. 103 de la LCT dispone que el empleador tiene la obligación del pago de salarios por la prestación efectiva o la puesta de la fuerza de trabajo del empleado a disposición del empleador.

Y al no darse la prestación efectiva de tareas, ni la puesta de la fuerza de trabajo a disposición del empleador, no habría obligación del empleador en principio al pago de salarios.-

¿Por qué en principio?

En principio por que la obligación de pagar el salario a los trabajadores huelguistas surgiría si se invocara y se probara que la huelga ha sido provocada por la culpa del empleador.

Lo que no se da en un paro como este por que no está dirigido a un empleador.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación al resolver el reclamo de trabajadores que reclamaban el pago de los días de huelga en que no habían trabajado por haber acatado el movimiento de fuerza resuelto por el sindicato, estableció en un viejo fallo que “en tanto la responsabilidad del empleador no se funde en ley que razonablemente la imponga ni en su conducta culpable en la emergencia o en una convención, la prestación exigida”.. (Pago de salarios correspondientes a servicios no prestados durante la huelga) .. “carece de causa y vulnera los derechos que garantizan los artículos 14 y 17 de la Constitución Nacional, que no pueden desconocerse con base en lo prescripto en el artículo 14 nuevo de la Constitución” (C.S.J.N. 05/08/1963, “Buhler, Erico y otros c/ Talleres Gale y Cía. S.R.L.” L.T. XI, p. 253) En el mismo sentido se pronunció la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza al resolver que es procedente el descuento de los haberes por días de huelga cuando la medida no haya sido provocada por la conducta dolosa o culposa de la patronal, siendo irrelevante que la huelga no se haya declarado ilegítima (SCJ de la Provincia de Mendoza, sala I, 26/12/2000, Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Mendoza c/ Dirección General de Escuelas” DT 2001-B, p. 2135) y también el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, sala “A”, 21/09/1988, “Abalo de Martínez, Norma”, además CNTrab, sala VIII, 15/12/1986, “Tabbakh, Fadel y otros c/ Vicente Robles S.A.” DT 1987-A, p. 370)

Son distintas las situaciones cuando la huelga se dirige contra un empleador en particular que cuando se producen estos paros que tiene otras finalidades y alcances más amplios.-

¿Se puede producir el despido de un trabajador por su participación en la huelga?

El derecho de huelga está garantizado por la Constitución nacional (artículo 14 bis) Su ejercicio regular está protegido y suspende el contrato sin que la participación del trabajador en la huelga constituya un incumplimiento de su obligación contractual que pueda motivar su despido con justa causa. Pero si se considera que la medida de fuerza no es legítima la participación en ella implicará un incumplimiento y aparecerá la cuestión de su relevancia o entidad para ser invocada por el empleador como fundamento de la extinción contractual. Múltiples aspectos se deberán considerar para determinar si ese derecho se ejerce dentro los límites legítimos, entre ellos se cuentan:

a) la titularidad del derecho (en la Constitución Nacional se reconoce ese derecho a los gremios, pero la ley de asociaciones sindicales atribuye a la asociación sindical con personería gremial el derecho exclusivo de defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses colectivos de los trabajadores (Ley 23551, artículo 31, inciso a) Por lo tanto, se ha considerado que la huelga no puede ser declarada por el trabajador individual ni por un grupo de trabajadores sino que se requiere que el sindicato disponga la medida de fuerza (CNTrab, sala I, 27/02/1991, “Nicola, Raúl c/ Manliba S.A.” DT 1992-A, p. 677; SCBA, 30/04/1991, “Alimonta, Blanca y otros c/ Pesquera Yagán S.A. DJBA 142, 2247; SCBA, 18/06/1991, “Vega, Juan c/ Bianchetti S.A.” LL 1991-D, p. 564; SCBA, 26/07/1994, “Duarte, Roberto c/ Noduffer Berisso S.R.L.”) No obstante, la situación no debe ser confundida con el derecho que corresponde a los trabajadores de retener su prestación cuando el empleador ha incurrido en un incumplimiento (por ejemplo la falta de pago de salarios) pues se tratará del ejercicio de ese derecho de manera individual o pluriindividual, quedando para la discusión si durante esa retención de tareas se ha devengado o no el salario (Código Civil, artículo 1201) La jurisprudencia ha distinguido cuidadosamente este supuesto

(CNTrab, sala VIII, 31/03/1998, "Pinto, Gerardo c/ Valot S.A." DT 1998-B, p. 1854)

b) antes de recurrir a medidas de acción directa, se debe cumplir con el procedimiento de conciliación establecido por la Ley 14786 (artículos 2° y 8°) por lo que si la huelga hubiera sido declarada se debe levantar al intervenir la autoridad administrativa y disponer el cese de las medidas de fuerza. Si no se cumple el procedimiento conciliatorio la medida no es legítima (CNTrab, sala III, 17/03/89, "Aguirre, Miguel c/ Scholnik S.A." DT 1989-A, p. 980; CNTrab, sala I, 17/12/90, "Villagra, Pedro c/ Bagley S.A." DT 1991-B, p. 2205)

c) La modalidad del ejercicio de la medida de acción directa puede determinar su ilegitimidad. En la evolución jurisprudencial no se ha exigido que la huelga se cumpla en la forma adecuada a su descripción tradicional en que la abstención de prestar el servicio se manifiesta en la no concurrencia al lugar de trabajo y se ha admitido que los paros con permanencia del personal en el lugar de trabajo durante el horario correspondiente a su jornada "no constituye por sí misma un acto ilegal, en la medida en que la permanencia no importe un alzamiento contra el empleador que ante la suspensión de tareas intima la desocupación del establecimiento, con lo que de cierta manera la negativa convierte a aquélla en "ocupación" (CNTrab, sala III, 28/04/78,

“Bobinac, Elías c/ La Prensa S.A.” La Ley Online; SCBA, 06/07/1984
“Leiva, Horacio y otros c/ Swift Armour S.A.” DT 1984- B, p. 1346)

En cambio no es admitida la legitimidad de la medida en el supuesto de ocupación del establecimiento por parte de los trabajadores que ejercen la medida de fuerza y permanecen en el establecimiento fuera de su horario laboral (CNTrab, sala VIII, 22/12/89, “Rodríguez, Norberto c/ Ford Motor Argentina S.A.”, CNTrab, sala VII, 14/03/96, “Díaz, Horacio c/ Espósito, Antonio S.A.” La Ley Online) sin desocuparlo ante la intimación del empleador o efectúan un bloqueo del establecimiento que causa un perjuicio económico efectivo a la empresa (CNTrab, sala V, 12/09/89, “Benítez, Alberto y otro c/ Alberto Zottich S.A.” DT 1990-A, p. 914)

Si previamente en caso de darse todas estas condiciones el empleador debería previamente intimar al trabajador a dar cumplimiento con su prestación de tareas.-

¿Quién determina entonces la calificación de la huelga?

La facultad de calificar la huelga para determinar si es legal o no, ha sido reconocida, en principio, a la autoridad administrativa en función del ejercicio del poder de policía estatal, aún en ausencia de norma expresa que confiera esa facultad (Conf. Krotoschin, Ernesto “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Bs. As., Depalma, 1981, p. 239). Si la autoridad administrativa no se hubiera pronunciado, la calificación la debe hacer el juez de la causa. A su vez, el juez puede apartarse de la que aquélla hubiera efectuado, si fuera arbitraria o adoleciera de error grave o irrazonabilidad manifiesta (CSJN, 18/12/61, “Beneduce, Carmen y otras c/ Casa Auguste”; Fallos 251: 672; CSJN, 25/09/1963, “Telmo, Ernesto c/ Cía. de Seguros La Comercial e Industrial de Avellaneda” La Ley Online; CSJN, 22/12/65, “Valdez, Julián y otro c/ Tipotí S. A.”, La Ley Online; SCBA, 26/07/94, “Duarte, Roberto c/ Noduffer Berisso S.R.L.”) Se ha decidido que “Si la decisión administrativa que calificó como ilegal la medida de acción directa se fundó en que la parte sindical obstaculizó el procedimiento de conciliación, al que corresponde supeditar su legalidad, no corresponde atribuirle error grave o irrazonabilidad absoluta (CNTrab, sala I, 17/12/90, “Villagra, Pedro c/ Bagley S.A.” DT 1991-B, p. 2205)

El pronunciamiento judicial sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga es necesario en las causas en las que se reclama la indemnización por despido basado en la participación en la medida de fuerza (CSJN, 07/06/1963, “Salido, Francisco y otros c/ Artes Gráficas Rem S.A.” El acuerdo plenario n° 93 de la Cámara de Apelaciones del Trabajo estableció que “para que los jueces consideren arbitrario el despido originado por una huelga, la legalidad de ésta debe ser expresamente declarada en sede judicial, haya o no declaración administrativa al respecto. En el primer caso sólo podrá prescindirse de tal declaración cuando la misma adolezca de error grave o irrazonabilidad manifiesta. Los jueces tampoco pueden prescindir de la declaración referente a la ilegalidad de la huelga invocando como única circunstancia la actitud del empleador de reincorporar a un sector de los trabajadores que participaron en ella” (CNTrab, en Pleno, 29/11/1963” Navarro, Ángel y otros c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.” La Ley Online)

¿Hay otras medidas de fuerza de los trabajadores verdad?

Si, en materia laboral frente a un reclamo de los trabajadores suelen generarse diferentes situaciones y formas de protesta, dentro de las cuales tenemos medidas de acción directa como las huelgas, pero además de ella, existen otras medidas que la doctrina ha clasificado como “Medidas de Acción directa irregulares”, que han ido generándose con la práctica.-

El fin de estas acciones suele ser la de paralizar la actividad de la fábrica o empresa, interrumpiendo la prestación laboral, diferenciándose de la huelga por pequeñas características que citaremos a continuación:

Entre las más conocidas podemos citar el paro o huelga de brazos caídos, los piquetes, el sabotaje, el boicot, el trabajo a reglamento y trabajo a desgano entre otros.-

Una de las formas de protesta que más se ha hecho presente en el último tiempo en la República Argentina y no solo en el ámbito de materia laboral, han sido los denominados “piquetes”, los cuales tiene

por característica principal apostarse frente al establecimiento, generalmente en los accesos del establecimiento, como manera de reclamo.-

El objetivo del piquete es poner en conocimiento del empleador el reclamo de los trabajadores e intentar persuadir a los trabajadores que no participan de la huelga su adhesión, pudiendo ser esta medida complementaria a una huelga o independiente de ella.-

Para que el piquete sea considerado ilícito se debe dar entre otras cuestiones, el impedir el ingreso al establecimiento, como así también agredir al personal, a los clientes y/o generar daños a los bienes de la empresa.-

Frente a estas medidas el empleador debe obrar con cautela, ya que la jurisprudencia en los diferentes casos suele ser muy cuidadosa en declarar o no la ilicitud de una medida de este tipo, como así también para determinarla en causal de despido, por lo cual lo conveniente en estos casos, es tomar todas las precauciones y reunir pruebas correspondientes, a fin de poder acreditar los dichos del empleador, como ser actas notariales, presentación de testigos, filmaciones, denuncia policial, etc., para poder acreditar la ilicitud de la medidas y/o las faltas cometidas por los trabajadores.-

Conclusión.

Las acciones que se desarrollan en el transcurso de un conflicto colectivo de trabajo no aparecen de manera ordenada en un escenario apacible, sino que sus protagonistas se encuentran en situaciones de tensión que pueden desencadenar consecuencias sobre la continuidad del contrato de trabajo. Las partes del conflicto deberían obrar con la prudencia necesaria para tutelar el ejercicio de derechos constitucionales y, al mismo tiempo, preservar la conservación del contrato en un marco en el que la conciliación y el acercamiento de posiciones opuestas faciliten la paz social. Es esencial la intervención de la autoridad administrativa laboral para encauzar el conflicto y alcanzar ese fin. El ejercicio de la huelga por los trabajadores en el plano de la relación laboral no implica una vulneración de los deberes contractuales ni tampoco genera un blindaje que impida a los tribunales, el juicio sobre la existencia de incumplimientos que ocasionen el despido con justa causa.

Consultas a: consultasradio@arizmendi.com