

VII CONGRESO NACIONAL ORDINARIO DE LA CGTP



**CONTRA EL HAMBRE Y LA REPRESION
UNIDAD SINDICAL
HACIA LA CENTRAL UNICA**

**LA CGTP ALCANZA A LOS COMPAÑEROS DELEGADOS
DEL VII CONGRESO, ESTOS DOCUMENTOS DE ANALISIS,
A EFECTO DE ELEVAR LOS DEBATES DEL TEMARIO.**

SECRETARIA DE CULTURA DE LA CGTP

ESTABILIDAD LABORAL

1. CONCEPTO

La estabilidad laboral es el derecho de los trabajadores de permanecer en su puesto de trabajo, sin ser despedidos sino por la presentación de un hecho considerado legalmente como causa justa.

Es un beneficio de carácter individual, en tanto corresponde a cada trabajador en particular, que comprende a quienes laboran en los sectores público y privado, que están sujetos sin embargo a normas específicas. En este documento nos referiremos sólo a los trabajadores de la actividad privada.

2. ANTECEDENTES

La estabilidad laboral fue reconocida como un derecho de los trabajadores en nuestro país, recién en 1970 con la dación del Decreto Ley 18471 (10/11/70). Antes, la legislación peruana se limitaba a fijar el pago de una indemnización en casos de despido injustificado y a precisar un período de prueba. Señalamos a continuación las principales normas al respecto:

- a) Código de Comercio (1902): sólo los trabajadores despedidos - sin causa justificada eran merecedores de sus beneficios sociales.
- b) Leyes 2851 y 4239: contemplan el otorgamiento de indemnizaciones especiales por despido de mujeres y menores.
- c) Ley 4916 (1924): concede a los empleados el derecho a recibir un pre-aviso de 90 días en caso de despido o 3 sueldos de indemnización por despedida intempestiva en caso de no darse.

d) Decreto Supremo de 28/01/54 y Resolución Suprema de 18/02/57: prohíben despedir a los trabajadores mientras estén percibiendo prestaciones de salud y a los dirigentes sindicales durante la tramitación de un pliego de reclamos.

e) Decreto Ley 14218 (1962): establece el período de prueba de 3 meses, reconociendo a los trabajadores despedidos en dicho lapso el derecho de percibir un dozavo de su remuneración por compensación por tiempo de servicios y otro por vacaciones.

El mencionado Decreto Ley 18471, estableció la estabilidad laboral para todos los trabajadores que superaran el período de prueba de 3 meses, disponiendo que sólo podrían ser despedidos por causa justa, esto es, la comisión de una falta grave por el trabajador o la presentación de una situación excepcional para el empleador. Hasta la dación de esta norma, los trabajadores podían ser despedidos por la sola voluntad del empleador, sin necesidad de fundamentar su decisión, con el simple derecho de percibir un pre-aviso en el caso de los empleados y una indemnización especial en el caso de las mujeres y menores. Incluso, si el despido era justificado, conllevaba la pérdida de los beneficios sociales, situación que fue modificada con la dación del Decreto Ley 21116 (11/03/75).

3. EL DECRETO LEY 22126 Y LA CONSTITUCIÓN

Una intensa y prolongada presión empresarial obligó al gobierno de Morales Bermúdez a dictar una nueva ley de estabilidad laboral. Los empresarios sostenían que la estabilidad era negativa porque garantizaba la permanencia de los malos trabajadores y beneficiaba únicamente a los privilegiados que tenían un empleo, y reclamaban la supresión de la estabilidad del trabajador, reemplazándola por la estabilidad de los puestos de trabajo, lo que les permitiría una mayor flexibilidad para el despido.

El Decreto Ley 22126 (21/03/78) recogió parcialmente las demandas patronales y estableció el siguiente régimen:

- a) Los trabajadores que a la fecha de promulgación de la ley fueran estables, conservaban su derecho, pudiendo perderlo en adelante por las causas justas dispuestas en la nueva ley.
- b) Los que a esa fecha se encontraban en período de prueba o los que ingresaran o reingresaran a partir del día siguiente, debían cumplir diversas etapas hasta adquirir su estabilidad plena:
 - i) período de prueba: desde el ingreso hasta los 3 meses, el trabajador puede ser despedido sin motivo ni pre-aviso, - con una indemnización equivalente a un dozavo de su remuneración por compensación por tiempo de servicios y otro por vacaciones.
 - ii) estabilidad relativa: de los 3 meses a los 3 años, el trabajador puede ser despedido sin causa justificada, con un pre-aviso notarial de 90 días o una indemnización equivalente.
 - iii) estabilidad absoluta: más allá de los 3 años, el trabajador sólo puede ser despedido por causa justa.

No vamos a analizar aquí los hechos que constituyen causa justa de despidos (faltas graves y situaciones excepcionales) en esta ley. Nos interesa destacar que ella permite al empleador despedir a los trabajadores sin expresión de motivos hasta cumplidos los 3 años de labores - desde su ingreso, durante el período que se ha denominado de "estabilidad relativa".

La vigencia de esta ley ha sido cuestionada por las organizaciones gremiales desde la promulgación de la actual Constitución, que estable-

ce en su art. 48 que el trabajador "sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada". Se ha señalado que existe contradicción entre esta disposición constitucional, que proclama la estabilidad absoluta, y el Decreto Ley 22126, que fija un período de estabilidad relativa.

4. ALTERNATIVAS

Con la promulgación de la nueva Constitución en 1979, se hace necesario dictar una ley de estabilidad laboral que se ajuste a los conceptos declarados en su art. 48. El actual Decreto Ley 22126 resulta evidentemente contrapuesto al mandato constitucional. A partir de este hecho se ha formulado diversas propuestas.

El Ministro de Trabajo, de un lado, ha planteado un "Esquema básico de la nueva ley de estabilidad laboral", en el que se reincide en varias disposiciones que resultarían inconstitucionales, como postergar la adquisición de la estabilidad hasta el cumplimiento de un año de servicios. La Federación de Empleados Bancarios, de otro lado, ha propuesto la eliminación del período de prueba y de estabilidad relativa, señalando que debe adquirirse la estabilidad plena desde el ingreso.

Nosotros proponemos a continuación las disposiciones centrales que debiera contener una nueva ley de estabilidad laboral ajustada a la Constitución (1):

- a) Debe comprender a todos los trabajadores que laboren en centros de trabajo sujetos al régimen de la actividad privada, cualquiera sea la duración de su jornada.
- b) Los trabajadores gozan de estabilidad plena desde su ingreso y sólo pueden ser despedidos por causa justa señalada en la ley y debidamente comprobada, distinguiéndose dos etapas:

(1) Formulamos nuestra propuesta recogiendo valiosos criterios contenidos en el Convenio 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, el aludido documento de la FEB y la interpretación del Dr. José Burneo en el folleto "Estabilidad laboral: Constitución y Tripartita". (DESCO, 1982).

i) desde el ingreso hasta los 3 meses, existiría un período equivalente al de prueba, en el cual el trabajador podría ser despedido -además de las faltas graves- por incurrir en causales específicas referidas a su adecuación a la plaza, percibiendo las indemnizaciones que actualmente le corresponden.

ii) luego de los 3 meses, el trabajador sólo podría ser despedido por cometer falta grave o suceder una situación excepcional para la empresa que justifique la reducción o liquidación de personal.

c) el empleador debe probar ante la autoridad competente la falta grave que imputa al trabajador antes de producirse el despido; teniendo éste derecho de defenderse y formular los descargos respectivos.

d) Si el despido del trabajador fuese autorizado, éste puede plantear su reposición o el cese de su relación laboral; en el primer caso, debe ejercitar su acción de reposición en un plazo de 60 días desde la notificación de su despido, pagándosele los devengados que se generen desde la interposición de su acción hasta el momento de su efectiva reposición; en el segundo, tiene el plazo de 15 años señalado en el art. 49 de la Constitución para interponer su acción y gozaría -además- de los devengados- de una indemnización especial equivalente a 12 remuneraciones mensuales si su despido se considera injustificado.

e) Para labores de naturaleza accidental o temporal, se podrá celebrar contratos a plazo fijo, con aprobación de la autoridad competente, señalándose los topes de personal con dicho tipo de contrato que puede haber en cada centro de trabajo.

f) En caso de presentarse situaciones excepcionales que justifi-

quien una reducción de personal, el empleador debe proporcionar a los dirigentes sindicales con la anticipación suficiente toda la información necesaria: los motivos de su solicitud, el número y las categorías de los trabajadores afectados y el período de duración del cese de los trabajadores; se desarrollará luego el trámite ante la autoridad competente, debiendo dictaminar el Ministerio de la producción correspondiente y teniendo derecho la organización sindical de fundamentar en contra de la solicitud; los trabajadores despedidos por reducción de personal tendrán derecho preferente de reingreso.

5. NOTA FINAL

Queremos concluir señalando que la estabilidad laboral es un derecho que alcanza sólo a un reducido número de integrantes de la población económicamente activa, que no llega siquiera al 43.1% que constituyen los trabajadores adecuadamente empleados (están excluidos los sujetos a regímenes especiales). En consecuencia, si bien es imperioso conservar la en tanto garantía de supervivencia, la lucha de los trabajadores debe proyectarse a la materialización del principio constitucional del derecho al trabajo: que quienes carecen de un empleo adecuado -que es la mayoría de la población- puedan obtenerlo. Para esta finalidad es indispensable, por cierto, la reorientación de la actual política económica.

AMNISTIA LABORAL

1. CONCEPTO

El término amnistía es originario del derecho penal, en el que significa la supresión legal de un hecho punible (art. 126 del Código penal) y conlleva la restitución en los derechos y bienes de quienes hubieran sido privados de ellos en virtud de los hechos o delitos amnistiados. La amnistía beneficia a los denunciados, encausados o condenados.

Trasladando el concepto al ámbito del derecho laboral, la amnistía consistiría en la eliminación de ciertos hechos considerados en su momento como "causa justa" de despido, teniendo como consecuencia el reingreso de los afectados por tal sanción.

Desde que existe en nuestra legislación la estabilidad laboral (1970), las causas justas de despido son determinadas por la ley y consisten en dos tipos de hechos: la comisión de falta grave por el trabajador y la presentación de situaciones excepcionales para la empresa por causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor. En el primer caso se autoriza el despido del trabajador que hubiera incurrido en dicha falta y en el segundo, la reducción o liquidación de personal, la suspensión temporal de labores y la disminución de turnos, días u horas de trabajo. Ambas vías de despido están previstas tanto en el Decreto Ley 18471 (10.11.70), que introdujo la estabilidad laboral absoluta en la legislación peruana, como en el actual Decreto Ley 22126 (21.3.78), que ha relativizado ese derecho. Sin embargo, al margen de estas vías regulares de despido, a lo largo de la década pasada se han autorizado otras, para casos o situaciones específicas, motivadas básicamente en conflictos laborales. En este caso, el cese de los trabajadores era permitido por las llamadas "normas de excepción", que resultaban ampliando las causas justas de despido previstas en la ley (ver Cuadro).

2. ANTECEDENTES

La amnistía laboral ha sido una demanda de las organizaciones populares en el país, fundamentalmente a raíz de los despidos masivos provocados por las mencionadas normas de excepción, en particular las referidas al período de emergencia en 1976 y al paro nacional del 19 de julio de 1977. La exigencia de "reposición para todos los despedidos", sin embargo, no estuvo acompañada de planteamientos concretos respecto de su ámbito de aplicación y sus efectos legales.

Ante la creciente presión popular, el gobierno de Morales Bermúdez dispuso

la primera amnistía, mediante Decreto Supremo 03-78-TR (21.3.78), en beneficio de 78 trabajadores despedidos que se encontraban en huelga de hambre. La norma ordenaba la nueva contratación a partir del 20 de marzo de 1978 de dichos trabajadores en sus respectivas empresas de origen, con los siguientes efectos: a) el beneficio de acumular el tiempo de servicios prestados con anterioridad al despido con el que prestarán a partir de la nueva contratación; b) la obligatoriedad de ocupar el puesto que les asignaran sus respectivos empleadores y; c) la percepción de la misma remuneración que gozaban al momento del despido. La norma señalaba que la reposición tenía carácter de excepción y no constituía precedente.

El gobierno de Belaúnde, que había ofrecido en su campaña electoral la reposición de los despedidos, se vio obligado también a concederla. Se decretó en primer lugar para el sector público, a través de la Ley 23216 (28.7.80), y luego para el sector privado, mediante la Ley 23235 (7.1.81), reglamentada por Decreto Supremo 05-81-TR (13.3.81). Estas últimas normas dispusieron la amnistía para los trabajadores despedidos en aplicación de los Decretos Leyes 20043 (SIDERPERU), 21462 (industria minera) y 21815 (industria azucarera) y los Decretos Supremos 011-76-TR (estado de emergencia) y 010-77-TR (paro nacional del 19 de julio de ese año). La medida beneficiaba a los trabajadores que no hubieran cobrado sus beneficios sociales y tenía los efectos señalados a continuación: a) el período de jado de laborar se consideraba como suspensión de la relación de trabajo, b) si la Comisión Nacional Tripartita consideraba que la reinstalación era "materialmente imposible" (inexistencia de vacantes con funciones iguales o equivalentes o solicitud de la empresa entre el 1.1.80 y el 19.2.81 de reducción de personal o turnos, días u horas con resolución o dictamen favorables), la empresa debía abonar al trabajador una indemnización especial equivalente a 12 remuneraciones mensuales vigentes al momento de su despido más los aumentos otorgados hasta la fecha de pago, c) si el trabajador era reinstalado percibiría la remuneración básica del cargo en que cesó incrementada con los aumentos convencionales y legales otorgados con posterioridad, d) el tiempo de servicios anterior al cese se acumulaba al prestado con posterioridad a la reinstalación.

En síntesis, las amnistías laborales decretadas hasta la fecha, tanto por el gobierno de Morales Bermúdez como por el de Belaúnde, han sido restringidas en su ámbito de aplicación (en el primer caso a 78 trabajadores despedidos que se encontraban en huelga de hambre y en el segundo, a los despedidos en aplicación de sólo 5 de las normas de excepción) y en sus efectos legales: reinstalación en el puesto, con la remuneración básica a la fecha del despido más los aumentos otorgados, acumulando los tiempos de servicios.

3. SITUACION ACTUAL Y ALTERNATIVAS

La política económica del gobierno de Belaúnde tiene consecuencias inflacionarias y recesivas que vienen afectando gravemente a los sectores populares. Las necesidades básicas de la mayoría de la población están insuficientemente cubiertas, a nivel de empleo, alimentación, salud, vivienda, educación, etc. En el primer rubro concretamente, no sólo existen alarmantes índices de subempleo y de empleo sino que empieza a extenderse la quiebra de centros de trabajo, sobre todo en las ramas textil y metalúrgica, con la consiguiente secuela de desocupación.

Ante esta situación, es urgente plantear la reorientación de la política económica. Paralelamente a esta exigencia, debe desarrollarse por las organizaciones gremiales del campo laboral un conjunto de acciones que tengan como eje la defensa del empleo. En nuestra opinión, estas acciones consistirían básicamente en las siguientes demandas:

- a. Adecuación de la actual ley de estabilidad laboral (Decreto Ley 22126) con el art. 48 de la Constitución, dado que el principio de estabilidad absoluta proclamado por la norma constitucional no se encuentra materializado en dicha ley.
- b. Exigencia a los Ministerios de la producción y al Trabajo para que, al dictaminar y resolver respectivamente, apliquen el máximo rigor en la evaluación de las solicitudes de reducción o liquidación de personal presentadas por los empleadores a partir de la fecha al amparo del art. 10 del Decreto Ley 22126.
- c. Aplicación de las normas que permiten la transferencia -en administración primero y luego en propiedad- de las empresas quebradas, paralizadas ilegalmente o abandonadas a su Comunidad Laboral (Decretos Leyes 21584 y 22972 y Decreto Supremo 018-79-PM).
- d. Disposición de una amnistía laboral en los términos propuestos a continuación:
 - i. el Ministerio de Trabajo deberá estudiar las autorizaciones concedidas para reducir personal, desde la instalación del gobierno constitucional hasta la fecha, para determinar -con el dictamen del Ministerio de la producción correspondiente- si la actual situación económica de la empresa permite la reincorporación de los cesados, en cuyo caso la ordena

rá de inmediato. Si de dicho estudio apareciera además que hubiera habido en tales empresas incorporación de nuevos trabajadores, sin cumplir la disposición legal sobre derecho preferente para los despedidos (art. 17 del Decreto Ley 22126), se ordenará también la inmediata readmisión de éstos.

ii. en la medida en que empiece un proceso de recuperación económica global o sectorial, el Ministerio de Trabajo, mediante el mismo mecanismo señalado en el punto anterior, obligará a los empleadores a destinar los recursos obtenidos en cada empresa que hubiera efectuado una reducción de personal, prioritariamente a la reincorporación de los trabajadores despedidos.

iii. los trabajadores cesados que se encuentren en las situaciones anteriores, se reincorporarán percibiendo la remuneración total correspondiente a la función a desempeñar, incluyendo los aumentos legales y convencionales otorgados entre la fecha del despido y la de la reincorporación.

SUSPENSIONES DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Norma Legal	Fecha	Ambito de aplicación	Justificación	Término
1 D.L. 19040	23.11.71	Min. Trabajo y Org. Públicos. Descentralizados del Sector	Estado de reorganización	Indefinido
2 D.L. 19608	21.11.72	Min. Agricultura y Org. Púb. Descentralizados del Sector	Estado de reorganización	6 meses
3 D.L. 20043	29.05.73	Sider-Perú	Estado de reorganización	Indefinido
4 D.L. 20201	30.10.73	Ministerio de Educación	Propiciar situaciones subversivas	12 meses
5 D.L. 20681	26.07.74	Diarios de distribución nac.	Reorganización por expropiación	90 días
6 D.L. 20682	26.07.74	Empresa Editora La Crónica y Variedades S.A.	Creación de nueva empresa	Indefinido
7 D.L. 21204	26.06.75	Diarios de distribuc. nac.	Reorganización por infiltración	90 días
8 D.L. 21363	23.12.75	Seguro Social del Perú	Estado de reestructuración y reorganiza ción.	1 año
9 D.L. 21374	30.12.75	Centro de Operaciones N° 1 Callao del SIMA-Perú	Estado de reorganización	Indefinido
10. D.L. 21408	27.01.76	Enafer-Perú	Estado de reorganización	1 año
11 D.L. 21445	16.03.76	Dirección General de Adminis- tración del Min. Alimentación	Estado de reorganización	90 días
12 D.L. 21446	16.03.76	Diarios de circulación nac.	Reorganización	90 días
13 D.L. 21450	16.03.76	Extracción y transformación de la anchoveta	Estado de emergencia	Indefinido
14 D.L. 21451	23.03.76	Pesca-Perú	Estado de reorganización y reestructura ción	Indefinido
15 D.L. 21452	23.03.76	Editora - Perú	Racionalización de personal	90 días
16 D.L. 21462	06.04.76	Industria Minera	Estado de Emergencia	Indefinido
17 D.L. 21574	03.08.76	Aero-Perú	Reestructuración de empresa	120 días
18 D.S. 011-76-TR	13.08.76	Centros de Trabajo	Estado de emergencia y/o suspensión de garantías	Indefinido
19 D.L. 21815	15.03.77	Industria Azucarera	Declaración de emergencia	1 año
20 D.S. 010-77-TR	21.07.77	Centros de Trabajo	Paralización de labores del 19 de julio de 1977.	15 días

FUENTE: Neves, Javier: "Estabilidad Laboral" en QUEHACER N° 5, junio 1980.

DERECHO DE HUELGA

1. CONCEPTO

La huelga consiste en la paralización colectiva de labores realizada con una duración temporal y acordada voluntariamente por una organización sindical, con la finalidad de promover o defender los intereses de los trabajadores.

Es una medida de lucha, que forma parte de los derechos colectivos de los trabajadores, a la que éstos acuden excepcionalmente, cuando las vías de solución negociada resultan ineficaces para la satisfacción de sus intereses.

Parte de la base de que la relación entre el capital y el trabajo no se da realmente en términos de igualdad y que los trabajadores requieren compensar el desequilibrio mediante su organización en un sindicato, que puede necesitar utilizar diversos medios legítimos de presión.

2. ANTECEDENTES

Nuestra legislación ha tratado la huelga más como un fenómeno de carácter policial que jurídico. Así las primeras disposiciones referentes a las paralizaciones laborales, buscaban fundamentalmente la represión de los dirigentes sindicales y la desactivación de la medida. Reseñamos a continuación las principales normas sobre la huelga promulgadas en nuestro país.

a. Decreto Supremo de 24/1/13: los obreros de todo establecimiento industrial elegirán anualmente 3 delegados ante el patrón para gestionar sus reclamaciones, las que de no ser atendidas deberían resolverse por la vía del arbitraje; la huelga sólo podía decretarse por defectos en la realización del arbitraje y siempre que la decidiera la mayoría de obreros, renovándose el acuerdo cada 4 días; era necesario entregar el acta original a la autoridad policial, señalando la nómina de los obreros y la designación de sus domicilios.

b. Decreto Supremo de 12/5/20 Considera huelgas sólo las suspensiones de trabajo pacíficas y prevé diversassan para quienes atenten contra este carácter.

- c. Decreto Supremo de 2/11/62: Cualquier paralización de labores debe ser comunicada con una anticipación no menor de 72 horas a la autoridad, indicándose la hora de la votación y los números de trabajadores votantes y de afiliados al sindicato.

3. LA CONSTITUCION Y SU REGLAMENTACION

La actual Constitución ha incorporado en su texto a los más importantes derechos laborales, pero sujetando su ejercicio a disposiciones de leyes posteriores. Tal es el caso del derecho de huelga, reconocido en el Art. 55.

Sobre la base de la necesidad jurídica de reglamentar el derecho de huelga, que va acompañada de una evidente necesidad económica y política del gobierno de cautelar los intereses sobre todo de la gran burguesía y mantener el orden social, se han formulado varios intentos de legislación sobre huelgas, en su inmensa mayoría provenientes del gobierno y el partido que lo ocupa. Los más importantes son los siguientes:

- a. 27/10/80: Proyecto de ley presentado a la Cámara de Diputados por 4 diputados populistas, sobre el que no se insistió.

- b. 1ra. semana mayo 81: propuesta de "Principios que sustentarían el derecho de huelga, presentada por el Ministerio de Trabajo a la Comisión Nacional Tripartita, que no arribó a un acuerdo, presentándose el proyecto por el Poder Ejecutivo al Senado (21.9.81) siendo luego retirado: las centrales sindicales y la CGTP en particular formularon y mantuvieron sus propias propuestas.

- c. 9/9/81: proyecto de ley de artículo único remitido al Congreso por el Poder Ejecutivo, referido a los servicios vitales y las actividades económicas fundamentales, sobre el que no se insistió.

- d. 23/9/81: proyectos de ley en mayoría y minoría sustentados por AP y PPC de un lado y PAP e IU del otro, dentro de la Comisión de trabajo del Senado; el primero de éstos, con algunas modificaciones fue aprobado por el Senado.

4. EL PROYECTO DEL SENADO

Adjuntamos a este documento un esquema del proyecto de ley de reglamentación de huelgas, aprobado por el Senado, que señala sus disposiciones centrales. Queremos exponer aquí una síntesis de las observaciones -- principales que se han formulado a dicho proyecto, particularmente por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del -- Trabajo (OIT):

- a. Finalidad de Huelga: es un medio esencial de los trabajadores y -- sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses en sentido amplio, incluyendo la búsqueda de soluciones a cuestiones -- de política económica y social y la resolución de cualquier tipo -- de problemas relativos a la empresa que interesen directamente a -- los trabajadores; las finalidades que reconoce el proyecto son muy limitadas.
- b. Modalidades de la huelga: las paralizaciones de brazos caídos, el -- trabajo a ritmo lento, la ocupación de la empresa y las paraliza-- ciones de duración inferior a la jornada, son formas válidas de -- ejercicio del derecho de huelga siempre que sean pacíficas; su ex-- clusión del proyecto es injustificada.
- c. Categorías de trabajadores que disfrutan del derecho: sólo para -- los funcionarios públicos o trabajadores de servicios esenciales -- en sentido estricto se puede establecer restricciones: la relación de servicios esenciales del proyecto es muy amplia y se concede al gobierno la atribución excesiva de calificar como indispensables -- servicios que no lo son; se debe otorgar a estos trabajadores ga-- rantías compensatorias suficientes a fin de proteger sus intereses.
- d. Solución de la huelga: el sometimiento por decreto a arbitraje obli-- gatorio de los conflictos que por su amplitud o prolongación compro-- meten gravemente el interés nacional, es también una atribución ex-- cesiva para el gobierno.
- e. Condiciones para el ejercicio legal del derecho: es una limitación a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales, la exigencia del acuerdo de la mayoría de los afiliados para la declara-- ción de la huelga en las Federaciones y Confederaciones y la del

voto afirmativo de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, requisitos que figuran en el proyecto.

La ley sobre huelgas, reglamentaria de la Constitución, debe señalar las pautas para su ejercicio sin obstaculizarlo, porque contravendría el principio proclamado por una norma de jerarquía superior.

En consecuencia, debe normar los elementos esenciales de este derecho, - que son la necesidad de adoptar el acuerdo por mayoría, comunicar mediante pre-aviso a la autoridad el inicio de la paralización y expresar el - motivo.

En tanto se modifique este proyecto inconstitucional que cuenta con el - rechazo de las organizaciones sindicales y tiene serios reparos de parte del más calificado organismo internacional en materia laboral, continúan aplicándose normas antiguas que constituyen también verdaderas trabas para el ejercicio del derecho de huelga.

El efecto de esta situación es que todas las huelgas son declaradas ilegales y sólo las organizaciones laborales más consistentes están en condiciones de hacer frente al empresario y las autoridades, logrando resultados exitosos con su medida de lucha. De lo anterior se deduce la existencia de una realidad discriminatoria que debe suprimirse.

En definitiva, resulta necesario promulgar una ley de huelgas situada -- dentro de los marcos constitucionales, que permita el pleno ejercicio -- del derecho y acabe con la legislación actual dispersa y restrictiva. El proyecto de ley aprobado por el Senado se adecuaría a la declaración constitucional si se le reformulan los puntos objetados por la OIT.

Finalmente queremos señalar que el derecho de huelga, que es una conquista histórica de los trabajadores, no va a desaparecer con obstáculos legales que son ineficaces para detener el avance popular, Más aún en períodos de crisis económicas, en los que huelga se convierte en un recurso muchas veces indispensable para restituir la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

PROYECTO DE LEY APROBADO POR EL SENADO

- Ambito de Aplicación (Art.2) a. Trabajadores sometidos a régimen de actividad privada.
b. Servidores públicos (Excepciones: Art.61 Constitución)
- Motivo (Art.4) a. Obtención de mejores condiciones económicas y de trabajo.
b. Cumplimiento por empleador de disposiciones legales o convencionales y restablecimiento de derechos y beneficios infringidos.
- Oportunidad de la Declaración (Art.5) a. En caso de celebración o modificación de convenios colectivos: cuando haya fracasado el trato directo.
b. En caso de incumplimiento por empleador de disposiciones legales o convencionales: cuando el empleador se negara a cumplir la resolución que ponga término a la denuncia.
- Requisitos para la declaración (Art.6) a. Acuerdo en Asamblea General.
b. Decisión de más de la 1/2 de trabajadores.
c. Votación individual, directa y secreta.
- Preaviso al empleador y autoridad (Art. 7). - 5 días hábiles, indicando el motivo y el día y la hora del inicio.
- Organizaciones de grado superior (Art. 8) - Pueden declarar huelga con acuerdo de más de la 1/2 de organizaciones que las integren y que representen mayoría de trabajadores afiliados.
- Efectos (Arts. 10-13) - Suspensión de la relación laboral (no pago de remuneración ni prestación de servicios) (en caso de incumplimiento por empleador de convenio colectivo o norma legal procede el pago).
- Días de huelga se computan para vacaciones, compensación y seguridad social.
- Prohibida permanencia en centro de trabajo (excepto persona indispensable para preservación y quienes laboren en servicios esenciales).
- Empleador no puede contratar personal de reemplazo ni retirar máquinas o bienes sin autorización.
- Huelgas prohibidas (Art. 15) - Paralizaciones intempestivas
- Paralizaciones de brazos caídos.
- Trabajo a ritmo lento.
- Ocupación de la empresa.
- Reincorporación -- luego de la huelga legal (Art. 15) - 3 días de plazo; sino incurren en abandono de trabajo.

Finalización de

la huelga
(art. 16)

- Por decisión de los trabajadores.
- Por resolución de la Autoridad de Trabajo.
- Por sometimiento del conflicto a arbitraje obligatorio instaurado por Decreto Supremo, cuando la huelga comprometa gravemente el interés general.

Servicios esenciales
(Arts. 17 y
18)

- Agua, luz, comunicaciones, limpieza, cementerios, hospitales, telecomunicaciones y otros indispensables declarados por gobierno.
- No pueden ser descontinuados.
- Si personal indispensable se negase a trabajar incurrirá en abandono.

Servidores
Públicos

- Pueden declarar huelga cuando fracase procedimiento conciliatorio.
Sindicato o representantes de más de la 1/2 de trabajadores presentan reclamación sobre condiciones de trabajo: el titular convoca a Comisión Paritaria que busca solución en término de 10 días (4 representantes de trabajadores y 4 de la repartición); producida la huelga se constituye Tribunal Arbitral en plazo de 5 días hábiles (4 árbitros: 2 por trabajadores y 2 por repartición): presidido por magistrado designado por Corte Suprema; Tribunal emite laudo obligatorio dentro del 3er. día hábil de instalado.
- Huelga termina por decisión de trabajadores, laudo de Tribunal Arbitral y acuerdo de partes.