

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

EI DERECHO DE HUELGA Y SUS LIMITACIONES

Presentación:

El derecho de huelga es un derecho constitucional. El preámbulo de la constitución Francesa de 1946, al que remite la Constitución de 4 de octubre de 1958, reconoce al derecho de huelga la naturaleza de derecho fundamental, precisando que dicho derecho ha de ejercerse en el marco de las leyes y reglamentos.

Sin embargo, en el sector privado, no hay (como existe en el sector público), un conjunto legal regulador del derecho de huelga. Hay algunas disposiciones legales dispersas incluidas en el código de trabajo:

- El artículo L.2511-1 establece que la huelga no extingue el contrato de trabajo, salvo en el supuesto de falta muy grave del trabajador. Prohíbe al empresario tomar medidas discriminatorias en materia de remuneraciones o beneficios sociales;
- El artículo L. 1132-2 refuerza la protección del trabajador huelguista indicando que ningún trabajador puede ser sancionado por el ejercicio normal del derecho de huelga.

Definición jurisprudencial del derecho de huelga:

A falta de disposiciones legales, es la jurisprudencia de La “Cour de Cassation” la que define el derecho de huelga, considerando como tal el cese colectivo y concertado del trabajo para apoyar unas reivindicaciones profesionales.

Así pues, para que un cese en el trabajo pueda ser calificado de huelga es necesario que reúna tres elementos:

- Cese en el trabajo;
- Concertación de los trabajadores;
- Reivindicaciones profesionales

Cuando el cese no cumple estos criterios se le considera como un movimiento ilícito.

Límites del derecho de huelga:

A falta de disposiciones legales, es la jurisprudencia de la “Cour de Cassation” la que delimita los límites del derecho de huelga.

De manera general, no hay en Francia una obligación de dar un preaviso a la empresa en el supuesto de huelga. Por ello, las huelgas sorpresa pueden considerarse lícitas, salvo que constituyan un abuso de derecho.

Movimientos ilícitos.

Se considera “movimiento ilícito” todo cese en el trabajo que no entra en la definición de huelga.

Dentro de esta categoría entra la ejecución del trabajo de manera defectuosa o lenta (lo que en Francia se denomina “grève perlée”). En efecto, la calificación de huelga requiere el cese completo del trabajo y no una simple ejecución lenta o defectuosa.

También es un movimiento ilícito la huelga política. La jurisprudencia de la “Cour de Cassation” delimita el concepto de huelga política. Las sentencias de dicho Tribunal establecen que:

- El hecho de que la huelga deba tener carácter profesional no excluye que pueda tener un aspecto político siempre y cuando tenga por único objeto el afirmar una posición política;
- En presencia de un movimiento que presenta aspectos políticos y profesionales, incumbe al Juez determinar cuales son las causas determinantes;
- La huelga será ilícita si el criterio profesional no es más que un simple pretexto. Será lícita si la causa directa es profesional aunque haya elementos de carácter político

Los trabajadores participantes en un movimiento ilícito pueden ser sancionados por falta muy grave

Abuso de derecho

La “Cour de Cassation” ha precisado el concepto de huelga abusiva:

- La huelga provoca necesariamente una desorganización de la producción, pero para que sea considerada abusiva es necesario que provoque una “verdadera desorganización de la empresa”;
- El abuso del derecho de huelga se considera una falta muy grave.

Limites establecidos por convenio colectivo

La jurisprudencia de la “Cour de Cassation” indica:

- Un convenio colectivo no puede limitar o regular el ejercicio del derecho de huelga;
- Un convenio colectivo no puede imponer un preaviso obligatorio ni un procedimiento de conciliación previo a la huelga;
- Sin embargo, un convenio colectivo puede establecer un procedimiento para salir de la huelga.

Servicios mínimos 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 París, 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”).

Actualmente, en materia de transportes, el artículo L.1222-7 del código de transportes establece que el empresario y las organizaciones sindicales representativas firmarán un acuerdo colectivo sobre la previsión del servicio aplicable en caso de perturbación del tráfico. En dicho acuerdo se fijan las categorías de trabajadores y los medios indispensables para la seguridad y el funcionamiento del servicio en esos supuestos. Si no se alcanza un acuerdo, el empresario elabora un plan. El acuerdo o plan deben enviarse al servicio competente del Gobierno en esta materia

Fuera de supuestos específicos, el código de trabajo regula, aunque de forma mínima, como se decía el derecho de huelga.

Si como se expone en el párrafo siguiente, en el servicio público es posible requisar a personas cuando la huelga afecte la continuidad del servicio público, esa posibilidad no existe para el empresario en la empresa privada aunque el cese de la actividad de la empresa afecte al orden público.

En ausencia de leyes y textos que lo autoricen, los empresarios, para obligar a trabajar a algunos huelguistas y garantizar la continuidad de la actividad de la empresa, deben pedir la autorización prefectoral.

La requisición de trabajadores huelguistas la puede, pues acordar el prefecto en el supuesto de urgencia y siempre y cuando la medida sea proporcionada en relación con las necesidades de orden público.

Huelga en el servicio público:

Como especificidades de este colectivo cabe indicar:

- La obligación de garantizar ciertos servicios mínimos. Ciertas categorías de personal tienen la obligación de ofrecer, incluso en caso de huelga, unos servicios mínimos: es el caso por ejemplo del personal de hospitales o los agentes de la navegación aérea;
- La obligación de negociar durante el preaviso de huelga;
- La posibilidad requisar a algunas personas cuando la huelga afecte gravemente a la continuidad del servicio público. La requisición debe estar motivada y puede ser recurrida judicialmente. Pueden decidir la requisición los ministros, los prefectos o los directores de estructuras que cubren una necesidad esencial para la nación (por ejemplo de la compañía nacional de electricidad...)