

Tipología de las prácticas laborales desleales durante el ejercicio del derecho de huelga: una aproximación

Fabiola Cantero Acosta (*)

SUMARIO

INTRODUCCIÓN

1. Concepto: práctica antisindical
2. Clasificación de las prácticas patronales desleales
 - a. Prácticas desleales del patrono
 - i. Regulación en la normativa nacional
 - ii. En la jurisprudencia nacional
 - iii. Conductas no tipificadas
 - iv. Arreglo directo
 - v. Rompehuelgas
 - vi. Listas negras
 - vii. Lock out
 - b. Prácticas desleales del trabajador
 - i. Ejercicio abusivo del derecho de huelga
 - ii. Conductas no tipificadas
 - iii. Piquetes
 - iv. Boicot

Conclusión

Introducción

El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social tiene, dentro de las instituciones que lo caracterizan, una en la que el uso de la fuerza, como medida reivindicatoria, está legitimado: la huelga. Sin embargo, este ejercicio de tensión implica, para su reconocimiento y validación, el respeto a ciertas regulaciones mínimas, contempladas en los artículos 371 y siguientes del Código de Trabajo.

Las acciones ilegítimas de coacción desplegadas por los trabajadores y los empleadores durante el ejercicio del derecho de huelga se denominan “prácticas desleales”. Éstas tienen su antecedente en las denominadas “prácticas patronales desleales”,

las que, a su vez se originan fundamentalmente en la doctrina de corte anglosajón. Es en Inglaterra y posteriormente, en los Estados Unidos de América en donde se promulgan las leyes conocidas como “antisindicales”.

Dos de ellas son los pilares fundamentales que regulan la relación obrero patronal a nivel colectivo en ese país, en particular a los que a las prácticas patronales desleales refiere y al sector privado: la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo (1935) y la Ley de Relaciones Obrero Patronales (1947), mejor conocidas como la “Ley Wagner” y la “Ley Taft Hartley”.

“En un sistema jurídico-laboral en principio abstencionista, autónomo y liberal como, al menos en teoría, es el estadounidense, la introducción de la proscripción de las prácticas desleales –que ya había tenido un antecedente en la “Ley Nacional de Recuperación Industrial” de 1933-, implica, por una parte, introducir determinadas protecciones al ejercicio de los derechos sindicales en un esquema general de “fair play” y, por otra, procurar que las limitaciones que por esa vía se imponían al “libre juego” de las partes estuvieran fundamentadas en la necesidad de introducir o asegurar la ética de las relaciones laborales”¹.

En el presente artículo se pretende ensayar una tipología de las diferentes prácticas laborales desleales durante el ejercicio del derecho de huelga para Costa Rica, como una aproximación al análisis de esa “zona gris” en la que las acciones legítimas podrían confundirse con las que no. Valga advertir que las conductas penales que pudieran también ser consideradas prácticas laborales desleales no serán abordadas en esta ocasión.

(*) Máster en Derecho Laboral. Directora de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Estatal a Distancia (UNED).
1 (ERMIDA: 1987, p 11).

1. Concepto: práctica antisindical

Según Ermida, "... la noción de acto antisindical o práctica antisindical incluye...algunos de los actos (*que derivan*) de legislaciones o actos estatales o aún de climas políticos que coartan o limitan la libertad sindical, directa o indirectamente. Otros son el producto de prácticas desleales, de actos de injerencia o de discriminación en el empleo. Y consecuentemente, la protección contra los actos o prácticas antisindicales incluye toda medida tendente a evitar, reparar o sancionar cualquier acto que perjudique indebidamente al trabajador o a las organizaciones sindicales en el ejercicio de la actividad sindical o a causa de ésta o que les niegue injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva"²

Por su parte, Van der Laet, "las prácticas antisindicales son actos de discriminación es decir, actos dirigidos a dar un tratamiento diferente, desigual e inferior a algo o alguien. Tiene una connotación negativa pues se discrimina, se desconocen, niegan o disminuyen derechos"³.

2. Clasificación de las prácticas desleales

a- Prácticas desleales del patrono

Las prácticas desleales del patrono son, probablemente, las más tratadas por la doctrina, normativa y jurisprudencia, dada su estrecha vinculación con las prácticas antisindicales. No obstante, es preciso aclarar que no toda práctica desleal en el ejercicio del derecho de huelga es de corte antisindical, si bien toda práctica antisindical en mismo contexto sí es desleal. De importancia señalar que en nuestro país, no hay una tutela específica para las prácticas desleales, dado que se ha adoptado el concepto de práctica antisindical, que sí es regulado en el Código de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social costarricense (MTSS) ha agrupado los hechos que se

denuncian como prácticas patronales desleales ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, en siete categorías:

- i. **"Despido de dirigentes:** se trata de una represalia patronal contra uno o más miembros de la junta directiva o comité permanente de trabajadores, ya constituido o en proceso de constitución.
- ii. **Despido masivo de afiliados:** se trata de una represalia patronal contra un importante número de trabajadores motivada en su filiación a un sindicato. Casi siempre el despido incluye cinco o más trabajadores de un mismo centro de trabajo.
- iii. **Despido de un afiliado:** es una represalia patronal que conlleva el despido de un trabajador por su filiación sindical.
- iv. **Discriminación contra dirigentes y/o afiliados:** es una práctica patronal que implica el desmejoramiento de las condiciones laborales de uno o más afiliados a un sindicato, tales como traslados que afectan el salario, exclusión de beneficios, etc.
- v. **Hostigamiento laboral en contra dirigentes y/o afiliados:** esta práctica laboral puede incluir intimidación, amenaza de despido, sanciones injustificadas, maltrato de palabra, etc., en contra de uno o más dirigentes o afiliados a un sindicato.
- vi. **Obstrucción de los derechos o labor sindical:** esta práctica puede incluir la no retención o rebajo de las cuotas sindicales, injerencia en asuntos sindicales, promoción de desafiliación, creación de organismos paralelos (como comités permanentes o asociaciones solidaristas), denegación de permisos y licencias para actividades sindicales, denegar el acceso de dirigentes al centro de trabajo, negativa a negociar, etc.
- vii. **Violación de Convención Colectiva u otro acuerdo colectivo".**⁴

Algunos de estos comportamientos podrían derivar en ilícitos penales, no obstante, al no contar nuestro país con delitos específicos dirigidos a proteger a los trabajadores en esa condición, habría que acudir a la tutela general que cualquier miembro de la sociedad tendría frente a una situación susceptible de lesionar los derechos y bienes protegidos por el Código Penal vigente en Costa Rica.

² (ERMIDA: 1987, p 18-19).

³ (VAN DER LAAT: 1998, p 58).

⁴ BENAVIDES: 2006).

i. Regulación en la normativa nacional

El artículo 363 del Código de Trabajo costarricense regula las prácticas patronales desleales. Los numerales 364 a 366 establecen su procedimiento de denuncia. Por demás, también se integra al sistema regulador formal la Directriz N°1677 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Manual de Procedimientos de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo”.

“El Código no da una definición expresa de práctica laboral desleal aunque sin decirlo, sí existe tal concepto, pues lo que dispone el párrafo primero del artículo 363 ... no es otra cosa que la definición de práctica patronal desleal que hacían los proyectos de Código de Trabajo del 82 y 87. (...) Un segundo aspecto que es necesario referir es que se hizo un capítulo sobre las prácticas patronales desleales que incluye lo relativo al fuero sindical y estableció, respecto de esta figura, dada la importancia de la protección específica para fundadores, dirigentes, candidatos a dirigentes y exdirectores, la estabilidad y además un procedimiento específico”⁵.

A propósito del mismo numeral, específicamente en su párrafo primero, Bolaños indica que “tratándose de un párrafo descriptivo de conducta antijurídicas, podrá notarse que las mismas van más allá del o que se podría denominar prácticas antisindicales, aunque igual podemos predicar de esta norma que constituye un tipo amplio, o “*numerus apertus*”, dentro del cual caben un grupo muy variado y abierto de situaciones y conductas que puedan afectar los derechos colectivos de los trabajadores. Se ha dicho de este artículo, a nuestro juicio con acierto, que en realidad la norma pretende cobijar lo que podríamos llamar prácticas laborales desleales”⁶.

ii. En la jurisprudencia nacional

El tema de las prácticas patronales desleales ya ha sido estudiado por la jurisprudencia de nuestro país, particularmente por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Así, en el Voto N° 222 de las 14:10 hrs. del 9 de diciembre de 1992, señaló:

“IV. La Sala concuerda con las apreciaciones del Tribunal Superior de Trabajo, en el sentido de que dicho “arreglo” forma parte de un contexto de prácticas laborales desleales de la empleadora y que la finalidad de éstas últimas no ha sido otra que la de impedir la actividad del sindicato y, consecuentemente, la parte patronal a discutir una convención colectiva con dicha organización gremial. Sus reacciones en perjuicio de los trabajadores sindicalizados y las presiones ejercidas contra otros para que se afiliaran a una asociación solidarista, son actos abiertamente antisindicales; y en ese calificativo también alcanza a la concertación en referencia, pues se colige de todo lo sucedido que ésta se llevó a cabo para hacer impracticable la convención colectiva que es, precisamente, el instrumento constitucional como legal para que los sindicatos puedan canalizar su acción y cumplir sus fines, acción reivindicativa; de modo y manera que, por su jerarquía e importancia como tal instrumento, está por encima de los arreglos directos, y de ahí que el derecho a acceder a ellos en sí considerado y con independencia de los contenidos merece protección aún con detrimento de los segundos. A propósito de lo expuesto, nos encontramos ante una situación que la doctrina ha denominado prácticas laborales desleales, (véase al efecto la Revista de Ciencia Jurídicas 57, el artículo del Dr. Bernardo Van Der Laet, “Prevención de las prácticas antisindicales”. Especial referencia a la legislación de Centroamérica y Panamá, p135 y sgts), en la medida en que un arreglo directo, sea utilizado como un instrumento para desvirtuar el compromiso patronal de negociar una convención colectiva con el sindicato que agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores que así se le solicite.”

5 (GODÍNEZ (2)/ VAN DER LAAT: 1998, p 24).

6 (BOLAÑOS: 2002, p 131).

iii. Conductas no tipificadas

Dentro del desarrollo de un movimiento de huelga existe una serie de conductas tendentes a impedir su éxito que no necesariamente se encuentran contempladas como tales en la normativa pero que, en la práctica, constituyen prácticas desleales, tanto para los patronos como para los trabajadores.

En algunos casos, y por la naturaleza del sistema, sí han sido recogidas, a través del sistema de precedentes anglosajón e incorporadas, por esa vía, al ordenamiento jurídico. Similar situación se presenta, aún si no con tanto formalismo, por la vía jurisprudencial común de otros países, incluido el nuestro.

Es así como la Ley Wagner establece como una práctica laboral desleal, esencialmente de índole patronal, la negativa a negociar, ya sea en la etapa de preaviso⁷ de la huelga o durante el transcurso del movimiento (Sección 8, 5). “La Suprema Corte de los Estados Unidos dictaminó que, con arreglo a la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo, que establece la obligación de empresarios y sindicatos designados por el personal a reunirse y negociar, el deber de negociar se limita a asuntos que pueden clasificarse dentro de las categorías de “salarios, horarios y otros términos y condiciones de empleo”... Sin embargo, la Corte destacó que cuando las partes desean negociar voluntariamente sobre asuntos no obligatorios e incluirlos en un contrato de trabajo, las cláusulas así convenidas son exigibles procesalmente”⁸.

Se interpretan como actuaciones tendentes a la no negociación el traslado de los huelguistas a otro centro de trabajo también propiedad del patrono, el negarse a facilitar información necesaria para establecer una paridad de condiciones en el proceso de acuerdo, ignorar las peticiones de la contraparte o desconocer a su representante. Además, el condicionar las negociaciones al retorno de los huelguistas al trabajo⁹.

En lo que al manejo de la información refiere, debe considerarse que, bajo las condiciones jurídicas

y normativas actuales, cobra relevancia el tema de la confidencialidad de la misma, así como el de la manipulación de datos sensibles, tanto de la parte patronal como de la empleadora. En términos generales, el tratamiento de la esfera de intimidad del trabajador se relaciona con las afectaciones de la libertad, la privacidad y la dignidad y especialmente la intimidad de los trabajadores. Desde esta perspectiva la información a la que acceden – o no- las partes en una negociación originada en un movimiento huelguístico no solamente debe ser regulada¹⁰ sino, además, empleada únicamente para esos fines. En caso contrario, el trabajador que se sienta perjudicado podría interponer las acciones reivindicatorias o resarcitorias correspondientes.

En este sentido, no debe perderse de vista que se supone que toda negociación se enmarca y origina en la buena fe que debe privar entre las partes, misma que se vería absolutamente negada si alguno de los participantes incurre en actos que, como los enunciados, socavan la posibilidad de un acuerdo que ponga fin a la huelga, a través de actos que promuevan la desconfianza y el incumplimiento de lo pactado, todo con el fin de obtener ventaja sobre los otros participantes. Al efecto, es de interés reseñar que la Sección 8 d) de la Ley Taft Hartley entiende que el deber es negociar de buena fe pero que no existe obligación legal alguna de llegar a un acuerdo:

“El cumplimiento de la obligación mutua del empleador y del representante de los trabajadores, de reunirse en épocas razonables y conferencias de buena fe sobre salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo, o negociar un convenio o cualquier conflicto que en él se origine, y la ejecución de un convenio escrito que incorpore algún acuerdo celebrado, si así lo exigiere cualquiera de las partes; pero tal obligación no constriñe a ninguna de las partes a aceptar una propuesta ni exige que se haga concesión alguna”.

7 Si bien en Costa Rica no existe exactamente un período de preaviso de huelga o “enfriamiento”, el mismo puede darse ya sea mediando buena fe entre las partes, en el sentido de que no irán a huelga mientras se esté negociando alguna salida alternativa, o mediando el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social (Arts. 504 y siguientes del Código de Trabajo).

8 Caso NLRB vs. Wooster Division of Borg Warner Corp., 356 U.S. 342 (1948), referido por FALCONE: 1970, p 288. (FALCONE: 1979, p 238).

9 Caso West COSAT Lyggage Co., 105 NLRB 414 (1953), FALCONE: 1970, p 289.

10 Sobre el tema, ya la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido sus recomendaciones. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000011.pdf>, 22 julio, 2006.

iv. Arreglo directo

Los artículos 504 y siguientes del Código de Trabajo regulan lo relativo a los conflictos de carácter económico social que puedan darse en una empresa.

De esta forma, “patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos Consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible”¹¹.

Estamos, por tanto, ante una negociación tendente a poner fin a un conflicto, que puede ser de naturaleza huelguística o mediante la cual el patrono busque una salida a la huelga, a través de una transacción de otro tipo¹², incluso con grupos de empleados que no estén conformados en un sindicato. Valga añadir que, según el artículo 342 del Código de Trabajo, éstos pueden ser gremiales, de empresa, industriales o mixtos.

Valga aclarar en este punto que el arreglo directo, por sí mismo, no constituye una práctica laboral desleal del patrono, salvo que reúna las características que lo permitan calificar como tal, durante el ejercicio del derecho de huelga.

v. Rompehuelgas

La contratación de trabajadores para que sustituyan en sus labores a los empleados huelguistas es conocida con el nombre de contratación de “rompehuelgas”, denominados también “esquirols” o “amarillos”. Por sí misma, no tiene connotaciones de tipo penal; sin embargo, cuando producto de ella se derivan actos punibles, particularmente que atentan contra el patrimonio del patrono o la integridad física de los nuevos colaboradores, adquiere relevancia.

Otro aspecto importante de destacar es que no todos los trabajadores que laboran durante un movimiento de esta índole son necesariamente rompehuelgas: puede tratarse de empleados que simplemente deciden no sumarse al paro.

De esta forma, “el esquirol propiamente dicho es aquél que, sin tener relación laboral con el empleador, es llamado por éste con el fin de sustituir la prestación del trabajador que haya decidido adherirse al movimiento huelguístico. / Junto al anterior está el verdadero no-huelguista, es decir, aquel trabajador que, haciendo sido convocado a la realización del paro laboral, decide no secundar la proclama y seguir en su puesto de trabajo, optando así por la normalidad productiva”¹³.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT considera que la sustitución de los trabajadores huelguistas solamente es legítimo cuando se trate de un servicio esencial en el que la legislación de cada país prohíbe esa medida o tratándose de una situación de crisis nacional aguda.

vi. Listas Negras

Al igual que el caso de los rompehuelgas, el uso de las listas negras está prohibido, al menos en la doctrina norteamericana. Se trata de documentos (físicos o digitales) en los que se consignan los nombres de los trabajadores huelguistas, así como de miembros y representantes sindicales, con la finalidad de adoptar represalias en su contra. Esos listados con frecuencia se circulan entre los patronos, con el fin de que no empleen a esas “personas problemáticas”. Además, estas represalias no solamente se limitan al campo de lo laboral, sino que también en ocasiones pasan al penal, cuando los trabajadores enlistados son víctimas de delitos, que lamentablemente no siempre se denuncian en la vía judicial o, de hacerse, la investigación pertinente no arroja resultados positivos.

Más modernamente, las listas negras han estado asociadas a la comisión de delitos contra la intimidad de los trabajadores, ya que en ellas no solamente se consignan sus nombres, sino datos de naturaleza sensible que redundan en un mayor poder de control

11 Artículo 504, Código de Trabajo.

12 La posibilidad de conciliar y negociar un acuerdo en casos de conflictos laborales en industrias que afecten el comercio o sean emergencias nacionales se regula en la Sección 201 del Título II de la Ley Taft Hartley.

13 SANTANA: 1993, P 34).

y eventual coacción o chantaje de los empleadores o terceros hacia el trabajador. En este sentido, si bien sin ser absolutamente directa en sus manifestaciones, la OIT ha señalado que:

“Los trabajadores tienen muchas dificultades de orden práctico para probar la naturaleza real de su despido o de la negativa de un empleo, especialmente cuando el problema se examina dentro del contexto de las listas negras, práctica cuya fuerza radica precisamente en su carácter secreto. Si es cierto que para los empleadores es importante obtener información sobre sus eventuales asalariados, no es menos cierto que a los trabajadores que en otros tiempos hayan estado afiliados a un sindicato o hayan desarrollado actividades sindicales se les debería comunicar la información que sobre ellos se tenga, ofreciéndoles la oportunidad de impugnarla, especialmente si es errónea y se ha obtenido de una fuente que no sea digna de crédito. Además, en estas condiciones, los trabajadores interesados serían más propensos a instituir un procedimiento legal, ya que se hallarían en una mejor posición para demostrar la naturaleza real de su despido o de la negativa de empleo”.

“La práctica que consiste en inscribir a dirigentes sindicales en “listas negras” constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales, y los gobiernos deberían tomar severas medidas contra tales prácticas”¹⁴.

vi. Lock out

“La palabra lock out proviene del inglés y significa “cerrar o dejar afuera”. En italiano se denomina “serrata”, mientras que en castellano se lo suele denominar como cierre patronal, huelga patronal o paro patronal. Otros autores prefieren hablar de contrahuelga, haciendo alusión a un mecanismo de defensa, pero desconocen que el instituto puede tener otras aplicaciones, que no necesariamente tienen que ver con una respuesta a una acción directa determinada”.¹⁵

El paro patronal se da cuando el empleador, o un grupo de ellos, decide clausurar temporalmente el lugar de trabajo, con la finalidad de ejercer presión sobre su

mano de obra, ya sea para mantener las condiciones laborales existentes o modificarlas en de manera que sean más favorables para la empresa. Se habla de un “lock out abusivo” cuando la medida se dirige a otros fines. Importante señalar que el cierre es una decisión absolutamente unilateral del patrono, debe ser temporal, y es indiscriminado, en cuanto a que afecta tanto a los trabajadores que quieren continuar con sus labores como a los que no. Algunas veces se da como consecuencia de una huelga, pero este no es un presupuesto obligatorio. Idealmente, las relaciones con los trabajadores se reanudan normalmente, luego del cese de la medida.

En Costa Rica, el paro patronal se regula en los artículos 379 y siguientes del Código de Trabajo, pudiendo ser legal o no.

b. Prácticas desleales de los trabajadores

i. El ejercicio abusivo del derecho de huelga

El tema del ejercicio del derecho de huelga ha sido ampliamente tratado por la doctrina laboralista mundial. “En general, cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta; ahora bien, establecer esta calificación resulta menos fácil cuando, en lugar de producirse una cesación absoluta de la actividad, se trabaja con mayor lentitud (huelga de trabajo a ritmo lento) o se aplica el reglamento al pie de la letra (huelga de celo o trabajo a reglamento); tratándose en ambos casos de huelgas que tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo”¹⁶.

Normalmente, se trata de un derecho operativo que no requiere reglamentación, es un poder excepcional y se entiende que opera como una forma de presión lícita ante la trasgresión por incumplimiento del contrato de trabajo.

Sin embargo, puede darse el ejercicio abusivo de este derecho, caso en el cual los hechos acaecidos no estarían amparados a la legalidad, al emplearse “una facultad jurídica más allá de los límites normales de su ejercicio y con fines antisociales”.¹⁷ Si esto se diera, sería posible aplicar las sanciones penales de los comportamientos acontecidos bajo estas premisas.

¹⁴ (OIT (3): 2006)

¹⁵ (GARAGUSSO: 2006)

¹⁶ (GERNIGON: 1998, p 12).

¹⁷ (GARAGUSSO: 2006).

Una de las condiciones que inciden en esto es la calificación jurídica del movimiento huelguístico¹⁸. Así, será legal si reúne los requisitos que para ello establece la legislación e ilegal si no. En Costa Rica, los presupuestos de legitimidad de una huelga se regulan en los artículos 371 a 374 todos del Código de Trabajo. Este tipo de medidas es prohibido en los servicios públicos, según el numeral 375, lo cual también es así en el ordenamiento jurídico estadounidense, según la Sección 305 de la Ley Taft Hartley.¹⁹

Fuera de las consecuencias que, desde el punto de vista laboral, tiene la ilegalidad de una huelga, idénticos supuestos de ilegitimidad pueden trasladarse al campo del derecho penal, si se parte del supuesto de que, si los hechos que originaron el movimiento son ilegales, todas las acciones que a partir de ellos se dieron y sus consecuencias también tienen ese carácter, abriéndose la posibilidad de entablar los procedimientos jurisdiccionales de rigor.

ii. Conductas no tipificadas

Al igual que en el caso de los empleadores, existen algunas conductas no tipificadas que son consideradas como prácticas desleales, básicamente por el ordenamiento jurídico norteamericano. La más frecuente de ellas es la negativa de la representación sindical de intentar negociar solamente en su nombre, dejando por fuera a los trabajadores que no estaban sumados al movimiento²⁰.

iii. Piquetes

Los piquetes de huelga representan la acción en virtud de la cual trabajadores en paro se instalan en la puerta o cercanía del establecimiento laboral. Están enmarcados dentro de la libertad que tienen los trabajadores en paro de informar y comunicar a otros trabajadores y al público en general, tanto de

la existencia del movimiento como de los fines que persigue. Además, busca disuadir al mayor número de trabajadores para que se sumen a la causa y en no pocos casos, obtener el mayor apoyo posible del resto de los ciudadanos.

Desde este punto de vista, se admite normalmente el derecho de un sindicato de trabajadores a organizar piquetes pacíficos, cuando su finalidad sea persuadir y no intimidar²¹. Los piquetes pacíficos fueron autorizados en la doctrina laboral norteamericana por la Ley Norris-La Guardia, antecedente legislativo de las actuales Ley Nacional de Relaciones Laborales (1935) y Ley de Relaciones Obrero-Patronales (1947).

Sin embargo, un piquete puede ser declarado ilegal ya sea por los fines perseguidos o las consecuencias de la acción misma (por ejemplo, si se trata de actividades que incitan a la violencia contra el empleador o a tomar medidas de hecho contra las instalaciones de la empresa, etc.), siendo que tales hechos pueden ser procesados en la jurisdicción penal o criminal común²². Se entienden como conductas ilegales en un piquete las amenazas de violencia y seguimiento y atentado contra los trabajadores no huelguistas y sus domicilios familiares, así como el bloqueo a los lugares de acceso a la empresa, y la violencia contra contratistas o supervisores independientes que traten con la compañía.

En este sentido, también el Comité de Libertad Sindical de la OIT estimó que era legítima una disposición legal que prohibía a los piquetes de huelga la perturbación del orden público y la amenaza a los trabajadores que querían continuar trabajando (*GERNIGON: 1998, p 47*).

iv. Boicot

El término “boicot” no es fácil de definir, debido a que, para empezar, no tiene un equivalente exacto en el idioma castellano, equiparándose la mayoría de las

18 La Sección 13 de la Ley Taft Hartley declara ilegales las huelgas de brazos caídos, las que impliquen boicot secundario, las que obligan a pagar trabajos o personal improductivo, entre otras prácticas desleales.

19 Según el Código Civil de Honduras, en su artículo 553 b), para declarar una huelga, se requiere haber agotado previamente los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje.

20 Caso Knight Morley Corp., 116 NLRB 140 (1956). *FALCONE: 1970, p 290*.

21 Caso Goldfinger vs. Feintuch del Estado de Nueva York, Estados Unidos de América, referido como “276 N.Y. 281 (1937)”, por *FALCONE: 1970, p 210*.

22 “Aquí el piquete comenzó pacíficamente APRA un propósito legítimo y luego pasó a ejercer el terror. En virtud de los poderes de policía que le eran inherentes, el Estado de Illinois hubo de emplear la necesaria autoridad para proteger a los dueños de bienes, a trabajadores y transeúntes contra los actos ilegales resultantes de piquetes violentos”. Sindicato de Repartidores de Leche de Chicago vs. Meadmoor Dairies Inc., 312 U.S. 287 (1940). *FALCONE: 1970, p 182*.

veces a la palabra “sabotaje”. Empero, si bien todo sabotaje es un boicot no necesariamente todo boicot es un sabotaje, dado que este último se asocia más con acciones violentas sobre los bienes o personas, en este caso, del patrono.

Falcone refiere el significado de “boicot” como “un esfuerzo organizado para excluir a una persona de las relaciones comerciales con otros mediante la persuasión, la intimidación y ciertos actos relativamente violentos, y coaccionándolo con ellos, ante el temor de mayores daños futuros, a someterse a determinadas condiciones en el manejo de los negocios. / Se produce un boicot primario cuando una organización estructurada de empleados deja, mediante acción concertada, de tener contacto con el empleador. / Se origina un boicot secundario cuando esos empleados inducen a otros a romper sus relaciones comerciales con un empleador anterior mediante la amenaza de idéntico boicot contra tales otros si se rehúsan ellos a cumplir con la exigencia”.²³

Además, se habla de boicot retrospectivo (*backward boycott*), cuando los empleados de una etapa avanzada no quieren trabajar con los insumos de la etapa anterior del proceso; de boicot prospectivo (*forward boycott*), cuando los obreros no quieren elaborar los insumos para la etapa siguiente y de boicot lateral (*lateral boycott*) cuando se niegan a utilizar determinados materiales con el fin de lograr generar empleo para otros agremiados del sindicato en el lugar de trabajo de un proveedor determinado, en el mismo nivel de fabricación.

En la jurisprudencia norteamericana, se ha declarado el boicot secundario ilegal, porque se ha empleado para perjudicar a partes que no necesariamente están vinculadas con el objeto central del conflicto

CONCLUSIÓN

Las prácticas laborales desleales son un instituto en sí mismas y no deben ser confundidas con las prácticas antisindicales. Estas últimas están restringidas a los patronos como autores y a los sindicalistas como víctimas, siendo que las primeramente enunciadas van más allá, abarcando a todas las partes intervinientes en el conflicto, indistintamente de su filiación sindical patronal o trabajadora.

Aún si no existe una tipología clara o específica, lo cierto es que hay conductas que pueden subsumirse dentro de los conceptos clásicos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y otras que no. Sin embargo, esta circunstancia no es, *per se*, causal de descalificación *a priori* de una práctica laboral desleal. Corresponderá al operador o al estudioso del Derecho determinarlo, de acuerdo con el concepto teórico de la misma y su contrastación con la práctica.

De la misma manera, habrá nuevos comportamientos que, producto de los nuevos contextos de las relaciones productivas, dinamicen la manera en que la huelga se ejerce y, consecuentemente, replanteen los equilibrios de fuerza que se expresan a través de la relación laboral. Ante ese contexto, será necesario modificar también la tipología propuesta.

23 Falcone referencia a Bouvier, *Law Dictionary*, tercera revisión (8ava. Ed., 1914), West Pub. Co., St Paul, Minn, vol I, pág 385. En el mismo sentido, en el caso Duplex Printing Co. vs. Deering (245 U.S. 445 (1921)): “El asunto objeto de recurso es, en definitiva, una obstrucción del comercio interestatal de al actora, con la intención de ejercer influjo activo sobre ella por medio de lo que se conoce comúnmente como “boicot secundario”; esto es, una conspiración no sólo para abstenerse de tratar con la querellante o avisar o persuadir por medios pacíficos a los clientes de la mies a que lo hagan (boicot primario), sino para ejercer una presión coactiva sobre dichos clientes, actuales o posibles, a fin de lograr que se nieguen a comerciar o dejen de comerciar con la demandante por temor a sufrir pérdidas o daños ellos mismos si lo hacen”. El boicot secundario es regulado en la Sección 8 b), 4) A) y B) de la Ley Taft Hartley. FALCONE: 1970, p 581.