

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS



DECIMO SEXTO PROCESO DE GRADO

“LA HUELGA COMO DERECHO LEGAL Y LEGITIMO”

DOCENTE DIRECTOR: LIC. MIGUEL ANGEL DUBON.

COORDINADORA: LIC. MIRNA ELIZABETH CHIGUILA DE MACALL ZOMETA.

PRESENTA:

LEMUS RUIZ, ANDREA DEL CARMEN.

PARA OPTAR AL TITULO DE:

LICENCIADO(A) EN CIENCIAS JURIDICAS

30 DE JULIO 2013

AGRADECIMIENTOS

- ✓ **A Dios.** Por haberme dado esta gran bendición el permitirme llegar a este punto de mi vida, seguir con vida y cada día hasta adelante, por nunca dejarme sola y permitirme alcanzar mis sueños, cumplir mis metas y tener a mis seres queridos a mi lado, porque sin El nada de esto sería posible, principalmente Gracias Dios Mío por Todo.
- ✓ **A la Virgen.** Por cubrirme con su manto divino, y ser la Intercesora en mis ruegos por paciencia, sabiduría y fuerzas para seguir adelante y o desfallecer.
- ✓ **A mi Padre:** José Mauricio Jaime Lemus. Por darme su apoyo, por haberme ayudado a seguir adelante, por nunca dudar de mi capacidad, por enseñarme a salir adelante y nunca darme por vencida, por enseñarme a luchar por lo que quiero.
- ✓ **A mi Madre.** Edelma Eitel Ruiz, por ser el pilar de mi vida, mi ejemplo a seguir, por siempre estar a mi lado, por estar conmigo siempre que la he necesitado, gracias por nunca dejarme sola, por ser mi madre y mi amiga, por todos esos sabios consejos que me ha brindado a lo largo de mi vida.

- ✓ **A mi Hermana.** Yeny Claribel Ordoñez de Cabrera. Por ser mi amiga, porque siempre ha sabido que decir cuando he necesitado ser guiada, por ayudarme en todo momento, en todo lo que he necesitado.
- ✓ **A mi Hermano.** Kevin Israel Lemus Ruiz. Por levantarme el ánimo cuando lo he necesitado, por preocuparse por mi bienestar, por estar siempre pendiente de todo este proceso.
- ✓ **A mi Prometido.** Mario Alberto Grijalva Martínez. Por ser mi apoyo incondicional, porque siempre me impulso a seguir adelante, a no desfallecer, por ser mi apoyo incondicional de toda clase, gracias porque sin sus palabras, sin sus ánimos no habría finalizado mi proceso de grado.
- ✓ **A mi Mejor Amiga.** Dolores Delisau. Por haber estado conmigo cada noche que pase en vale, por su compañía siempre fiel.
- ✓ **A mi Docente Asesor.** Licenciado Miguel Ángel Dubon. Por haberme brindado sus conocimientos en todas las asesorías, por haberme tenido tanta paciencia, por haberme brindado su ayuda en todo este proceso.
- ✓ **A mis Amigos en General.** Que siempre tuvieron fe en mí, y siempre creyeron en que podría salir adelante y cumplir mis metas e ideales.

INDICE

Introducción	
Objetivos.....	1
Preguntas de Investigación.....	2
CAPITULO I	
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Justificación.....	6
CAPITULO II	
2.1 Marco Histórico.....	8
2.2 Marco Teórico.....	27
2.2.1 Derecho a la Huelga y Derecho de Huelga.....	28
2.2.2 Derecho de Huelga como institución de la Lucha de Clases.....	29
2.2.3 Definición de Derecho de Huelga.....	31
2.2.4 Naturaleza Jurídica del Derecho de Huelga.....	35
2.2.5 La Huelga entendida como Acto Jurídico.....	36
2.2.6 Crítica de la Teoría anterior.....	37
2.2.7 Tesis sobre la Definición del Derecho de Huelga.....	39

2.2.8 Objetivos de la Huelga.....	45
2.2.9 Naturaleza Colectiva de los Objetos de Huelga.....	46
2.2.10 La Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.....	49
2.2.11 Celebración y Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	50
2.2.12 Cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.....	52
2.2.13 la teoría de los Requisitos de la Huelga.....	52
2.2.14 Naturaleza Jurídica de los Requisitos.....	56
2.3 Marco Jurídico.....	57
2.3.1 Constitución de la Republica.....	58
2.3.2 Convenios Internacionales, Convenio 87 y 95 de la Organización Internacional de Trabajo.....	59
2.3.3 Leyes Secundarias.....	62
2.4 Marco Conceptual.....	68
CAPITULO III	
3.1 Metodología.....	77
3.1.1 Objeto del estudio.....	77
3.1.2 Ubicación del Objeto de estudio.....	77

3.1.3 Método de Estudio.....	77
3.1.4 Tipo de Estudio.....	78
3.1.5 El Universo.....	79
3.1.6 Muestra.....	79
3.1.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	80
3.1.8 Elaboración del Objeto de Estudio.....	81
3.1.9 Triangulación de la Información.....	81
CAPITULO IV	
4.1 Vaciado de Entrevistas a Matrices.....	82
CAPITULO V	
4.1 Conclusiones.....	90
4.2 Recomendaciones.....	96
4.3 Bibliografía.....	98
4.4 Anexos.....	99

INTRODUCCION

La huelga es un derecho colectivo propio de los trabajadores en donde el ideal es una mejora de las condiciones de trabajo para la clase obrera, pero que a medida que se utiliza este derecho se rompen con los esquemas que la ley le establece como lo son la Legitimidad y la Legalidad, ya sea vulnerando requisitos, limites o derechos en el desarrollo del mencionado derecho. Es por tal razón que se ha retomado ese derecho como tema para esta investigación.

A lo largo de la investigación, se tratara de comparación entre lo que plantea la doctrina y lo que la legislación como lo es el Código de Trabajo regula, analizando si existe concordancia o alguna disceptación entre los términos que ambas manejan, es por tal razón que el capítulo compuesto por los objetivos tanto generales como específicos, en los cuales el punto del objetivo general es la legitimidad del derecho de huelga si cumple la huelga con las finalidades que la ley establece, en cambio en los objetivos específicos se busca más a fondo estudiando el procedimiento, evaluar los fines de los trabajadores y estudiar la aplicabilidad como cabe en la sociedad y como es visto el ejercicio de este derecho; pero estos objetivos van íntimamente relacionados con las preguntas de investigación que surgen al profundizar en este tema.

A su vez se realiza el planteamiento del problema en la investigación donde se planteara la pregunta clave de la investigación, la cual será la más importante de aclarar, pues será la base, el mástil de la temática, ese punto medular que debe ser resuelto, existe a su vez una justificación la razón el porqué se ha escogido este tema tan interesante y no estudiado de esta manera, como es para El Salvador estas situaciones estos conflictos colectivos de trabajo.

En el capítulo dos entramos a los marcos los cuales se componen con el Marco Histórico que ya como su nombre lo establece se estudiara, como se inicio, como surgió esa necesidad de los trabajadores por demandar esos derechos colectivos que consideran vulnerados, cual fue el primer movimiento que desencadeno una serie de luchas por la clase obrera, y como el Estado se comporto en esos momentos específicos, cual fue la reacción de la clase patronal y cuáles fueron los logros que se alcanzaron, el Marco Teórico donde se puntualizara la doctrina sobre el derecho de huelga, cual es la percepción de los estudiosos en cuanto a este derecho, para así estudiar de qué manera se interrelacionan las doctrinas y las legislaciones

El Marco Jurídico, en este se podrá apreciar el reconocimiento por la ley, como esta lo regula, dejar claro que es un derecho consagrado de nuestra Constitución de la República y como las Legislaciones Internacionales retoman también a la huelga y la regulan estableciendo mas

articulados para una mejor aplicación y luego las leyes secundarias como lo es el código de trabajo, cual es el procedimiento que el legislador plasmó para que se hiciera un mejor uso de este derecho.

Por lo tanto será una investigación exhaustiva la que se elaborará con expertos en la materia tanto en dependencias del Gobierno como lo son el Ministerio de Trabajo y Regional de la Procuraduría de Derechos Humanos, movimientos sindicales, lo cual se podrá observar en el marco metodológico, a través de entrevistas en donde se conocerá el punto de vista de cada uno sobre el tema de investigación.

Esperando que el trabajo resulte interesante al lector y pueda servir de aclaración al interesado, y que pueda servir más adelante en futuras investigaciones.

CAPITULO

I

GENERALIDADES.

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Investigar si en el ejercicio del Derecho de Huelga hay prevalencia de la legitimidad del fin que persiguen los trabajadores con su ejercicio, independientemente de la observancia del procedimiento para ejecutarla. Hasta qué punto puede ser declarada como ilegal la Huelga, y si se puede perder tal legitimidad al ser declarada de tal manera y que Poder Coercitivo tiene el Estado sobre el respeto del Derecho de Huelga.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Estudiar el procedimiento para el ejercicio del derecho de huelga.
- ✓ Evaluar si la legitimidad del fin que persiguen los trabajadores con del ejercicio del derecho de huelga prevalece más que la observancia de los requisitos que la ley señala para ejecución de la misma.
- ✓ Establecer una teoría sobre la institución jurídica de la huelga propia de la realidad Salvadoreña en cuanto a la legitimidad de su fin más que el procedimiento que rige su ejercicio.
- ✓ Estudiar la Legislación Nacional e Internacional vigente aplicable a este derecho y que magnitud ha tenido en la aplicación de la Ley Reguladora.

PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. ¿Respetan los trabajadores el Procedimiento para el ejercicio del derecho de huelga?
2. ¿La legalidad y legitimidad son concordantes en el ejercicio del derecho de huelga?
3. ¿Son propicias las condiciones en El Salvador para el ejercicio del derecho de huelga?
4. ¿Corresponde indiscriminadamente a todos los trabajadores el derecho de huelga?
5. ¿Es la huelga un derecho del sindicato?
6. ¿Es uniforme la doctrina sobre la huelga?
7. ¿Indagar la actitud patronal frente al derecho de huelga?

CAPITULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La huelga es un hecho al que recurren los trabajadores para poder reivindicar sus demandas de tipo laboral ya que las normas que son contenidas en el derecho del trabajo y que contienen prestaciones a favor de la clase trabajadora son violentadas en forma frecuente por los patronos. Es de aclarar que el ejercicio de la figura jurídica que se comenta está condicionada por la ley formando parte del procedimiento para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, tal como lo expresa el artículo 480 del Código de Trabajo.

El artículo 528 del mismo código, puntualiza que las únicas huelgas que la ley reconoce son: Las que tengan por objeto la celebración o la revisión de un contrato colectivo de trabajo, la celebración o revisión de una convención colectiva de trabajo y las que tengan por objeto la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores. Se deja asentado que en los dos primeros casos se refiere a estipulaciones de tipo económico y el tercero a otras condiciones de trabajo no de tipo pecuniario sino de otros aspectos para lograr el buen del desarrollo del trabajo y la salud del que lo ejecuta, razón por la cual los trabajadores no sindicados pueden plantear un conflicto colectivo persiguiendo dicha finalidad.

Como se afirmó anteriormente es precisamente la violación a las leyes del trabajo y además de lo paupérrimo de las prestaciones laborales el origen por el cual el trabajador recurre a la huelga pero también se afirma los trabajadores que en muchos de los casos también ejecutan huelgas por solidaridad con otro u otro movimiento, por la destitución o remoción de jefes, en pocos casos por mejorar los servicios, a favor de los usuarios, motivos últimos que resultan estar al margen de la ley, ya que como se dijo el ejercicio del Derecho de Huelga, en El Salvador está limitado, pero aún cuando les asista o no su ejercicio en razón de su motivación, siempre es considerada ilegal, sin importar el objetivo que persiga, no obstante lo señalado se deja asentado que las huelgas no siempre han dejado efectos positivos para sus ejecutores; en otras palabras ilegales pero legítimas por los efectos que producen.- La investigación en consecuencia se orientara a dejar establecido sobre la legalidad y legitimidad de la huelga.

El problema se enfoca en el fenómeno de la ilegalidad de las huelgas y al hecho de producir efectos favorables a los trabajadores, por cuanto si el movimiento es ilegal, lo lógico sería que al sindicato que la promueva se le apliquen las sanciones correspondientes, asimismo evaluar porque los trabajadores siempre han tenido desconfianza en el procedimiento que la ley establece para el ejercicio del referido derecho y es que ha sido conducta inveterada de los empleadores la utilización de los plazos que la ley determina en el procedimiento para ejercer el derecho tantas veces

mencionado, para la ejecución de maniobras a fin de bloquear el movimiento laboral, razón por lo que al no respetarse dicho procedimiento resultan ser ilegales pero no por ello podemos decir que pierde su legitimidad en cuanto al fin que persiguen con la misma.

Es por eso que a su vez analizar la finalidad de la huelga es necesario para así poder hacer un examen más profundo sobre si al romper con la legalidad pierde su legitimidad. Por otra parte es de evaluar el grado de conocimiento que la población trabajadora tenga sobre cómo hacer efectivas sus facultades establecidas en este caso por el Código de Trabajo; puesto que si tanto el trabajador no tiene tal conocimiento estaría cayendo en una ignorancia legal la cual no es admitida tampoco por nuestra legislación al momento de querer utilizar este derecho, por tal razón el desconocimiento referido es aprovechado por el patrono por cuanto no se verían amenazados por cuanto no se les podrían arrancar mejores prestaciones ofrecidas por la ley u ofrecidas por el mismo. Revisar la historia hasta llegar a la actualidad es parte medular en la presente investigación a fin de determinar la prevalencia de la legalidad y/o legitimidad en el desarrollo de la institución jurídico laboral tantas veces mencionada. La forma de aplicación de los procedimientos para llegar a un acuerdo entre patrono y trabajador en pro de la justicia y la paz en los centros de trabajo.

Asimismo es fundamental ahondar de manera exhaustiva en la regulación de la huelga que como ya se mencionó más de una vez es reconocida por la ley de manera de que deben existir en esta el procedimiento para la resolución de tal conflicto y a su vez encontrar en ella como punto principal fundamental de que forma la huelga pierda su legitimidad o su legalidad y si puede funcionar o valer sin alguno de estos puntos importantes.

Después de plantear el problema de manera general este se resume a través de la siguiente interrogante: ¿La ilegalidad del ejercicio del derecho de huelga hace perder la legitimidad de la misma?

1.2 JUSTIFICACION

En toda nación sus habitantes tienen limitada su conducta para poder ejercer los derechos que la ley le otorga establecido en todo ordenamiento jurídico es por eso que al hablar sobre la institución jurídica como la huelga para ser más instruido se recurre a lo que los autores como Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano entre otros han escrito como doctrina estableciendo dentro de estas muchas teorías pero estas teorías se hacen en atención a idiosincrasias del país al que forman parte, situación en la cual se basan en realidades que en muchas ocasiones no se ajusta a la cultura de otro país como para poder basarse en ellas, pero los estudiosos del derecho hacen un esfuerzo hermenéutico a efecto de acomodarlas y darle

una explicación a ellas aplicándolas a nuestra realidad. Tal como se sustentó en el Planteamiento del Problema que las relaciones del trabajo son el origen de muchos conflictos, la huelga ha sido el medio que los trabajadores han encontrado para solventarlos estando consientes que dicha figura ha sido considerada como un medio de fuerza valido para acercar a las partes y lograr un avenimiento en la contratación colectiva. Establecer una teoría válida para El Salvador será un aspecto fundamental para que se constituya en un texto que deje claro un punto específico y que está referido a la legitimidad y legalidad de la huelga como un derecho y un hecho jurídico.

La selección del tema además de lo planteado reúne los requisitos metodológicos para ser tratado como objeto de investigación para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas en otras palabras es novedoso, actual y en la que se ve involucrada una colectividad que en este caso son los trabajadores, y además resulta ser un estudio inédito por el enfoque que se pretende dar, aclaración que se hace porque tal vez se encuentren trabajos a elaborados que se refieren a la huelga. El documento se hará con una estructura que de alguna manera instruya a los estudiosos del derecho que quieran conocer más profundamente sobre la huelga y aun siendo ambiciosa les sirva a la clase trabajadora para instruirse sobre cómo se desarrolla este derecho.

CAPITULO

II

**MARCOS DE
REFERENCIA.**

CAPITULO II

2.1 MARCO HISTORICO

A nivel histórico la huelga se inició como un derecho de los trabajadores en el cual la clase obrera comúnmente conformada por gente pobre económicamente hablando, las que eran explotadas por los patronos los cuales según la época eran conocidos como amos o señores, terratenientes, patronos o empleadores.- En los primeros tiempos ni siquiera como personas se le consideraba a los trabajadores, mas eran cosa propiedad del amo, en el sistema feudal los llamados terratenientes eran los explotadores pues eran dueños de la mayor parte de tierras de un país, y los campesinos además de ser explotados sin medida eran sometidos a tratos inhumanos por lo que tal clase decidió enfrentarlos, empezando a reclamar sus derechos como trabajadores y especialmente como personas.

La situación general planteada, también la vivió El Salvador y la historia consigna como primera huelga por parte de la clase obrera la que se desarrolló un lunes 21 de julio de 1919 bajo un sol radiante y la mirada sorprendida y encolerizada de los patronos, los operarios de los talleres artesanales de sastrería de San Salvador, organizados en la Unión de Sastres, decidieron irse a la huelga para exigir un justo aumento de salario. Con esa acción daban inicio al nacimiento del movimiento obrero salvadoreño clasista y se abandonaba los antiguos gremios de maestros y

aprendices, que venían funcionando desde la época del caudillo liberal Gerardo Barrios.

La Huelga de los sastres fue el primer movimiento de este tipo la que fue organizada gracias a la labor pionera del Centro Racionalista de Estudios Germinal, que desde una visión anarco sindicalista se había dedicado a promover la organización sindical entre sastres, zapateros, albañiles y barberos, transformando las antiguas sociedades (con presencia de dueños de taller) en uniones. El presidente de la Unión de Sastres que dirigió la huelga fue Ramón Navarro.

La sociedad salvadoreña tuvo que definirse frente a esta novedosa expresión de lucha de clases. Y los sastres en huelga recibieron el apoyo de diversos sectores democráticos, incluyendo al Partido Patriótico Democrático, sectores estudiantiles universitarios, vendedoras de frutas en las calles, e incluso ciertos sectores del mismo gobierno de Don Jorge Meléndez, en particular el Ministro de Gobernación. El mismo día 21 de julio de 1919, en reunión de la Unión de Barberos, su vice-presidente, Abel Palmas Rojas, propuso y se aprobó apoyar “moral y materialmente” a los sastres en huelga.

Pero también es de apuntar que los trabajadores en conflicto recibieron el repudio de los sectores patronales y la crítica de las tradicionales sociedades artesanales, que no comprendían que se estuviera

atacando a los “maestros.” Incluso hubo un taller, el de un señor de apellido Grimaldi, donde tres sastres se mantuvieron laborando, por lo que fueron expulsados de la Unión de Sastres. Un personaje que jugó un papel destacado en el desarrollo y desenlace victorioso de este conflicto laboral fue el luchador social y periodista José Felipe Recinos, que desde las páginas del Diario del Salvador se dedicó a divulgar los avances del movimiento huelguístico. El conflicto laboral duró una semana, y fue una importante escuela de lucha ya que permitió foguearse a esta primera generación de líderes sindicales. El 28 de julio la sociedad salvadoreña supo que el conflicto había sido ganado por los trabajadores, lo que constituyó históricamente “La primera huelga victoriosa de la clase obrera salvadoreña”.

Al final de esa gloriosa semana, el domingo 27 de julio del año citado, durante la tarde, quedo constituida la Unión de Carpinteros, sumando otro sector a este esfuerzo de constituir un movimiento obrero independiente y clasista. La reunión fue celebrada en el local de la Unión Obrera Salvadoreña, ubicado “frente a la sociedad La Concordia y el cuartel quemado.” Esta Unión Obrera Salvadoreña estaba dirigida por don José Mejía, y permitía el trabajo del Centro Germinal.

Los anaqueles han dejado plasmado que la unión de sastres fue clave para iniciar la lucha trabajadora desde esos inicios se denota la solidaridad de esta clase ya que sectores tan pequeños como vendedores

informales y formales se unieron en una sola voz por esta lucha de igual manera se puede observar el lado político que se puede ver expresado en este tipo de situaciones en la cual un partido político logra ganar puntos por decirlo de alguna manera, a través del apoyo brindado en el ejercicio de esta primera huelga registrada como por ejemplo el Partido Patriótico Democrático.

Pero anterior a lo prescrito ya existían sectores formados organizados, que ya buscaban concientizar a los trabajadores para que estos no fueron explotados de una manera cínica y excesiva por parte de los trabajadores uno de estos movimientos fueron Los artesanos: los cuales eran considerados “el alma rebelde del país.” Creación en 1904 de la Sociedad Confederada de Obreros de El Salvador, COES. Fue a través del investigador Ítalo López Vallecillos en su obra El periodismo en El Salvador expresó que “los artesanos fueron el bastión popular y progresista. Los barrios del Calvario, Candelaria y La Vega participaban en la lucha política e igualmente lo hacían en las festividades religiosas o cívicas. Los artesanos eran en ese entonces, el alma rebelde del país.”

Desde mediados del siglo pasado fueron surgiendo en las principales ciudades, grupos de obreros artesanales que se convirtieron rápidamente en una fuerza al servicio de las causas liberales y unionistas. Fueron estos sectores los que promovieron la creación de las primeras sociedades de

artesanos, embriones de lo que después se convertiría en el movimiento sindical. Ideológicamente estos sectores transitaron desde una visión liberal y unionista hasta posiciones mutualistas y reformistas, luego anarco-sindicalistas y algunos lograron avanzar hasta convertirse en marxistas, y pasar a formar parte del Partido Comunista.

Durante toda la primera y segunda década van apareciendo a lo largo del país estas sociedades obreras mutualistas, que asumen la tarea de promover campañas por el mejoramiento de la situación educativa y de salud de los sectores populares. Predican la conciliación de clases y un enfoque reformista a la problemática social.

Para efectos de ilustración y poner en evidencia el auge organizativo de la clase trabajadora, y como fueron evolucionando a través del tiempo se citan de manera cronológica algunas de tales organizaciones:

- En el año de 1900, surge la Sociedad Económica La Esperanza.
- En 1902 la Sociedad de Artesanos Excelsior inicia un ciclo de conferencias dominicales “para la instrucción de la clase obrera.”
- En mayo de 1904 se unifican los esfuerzos de las sociedades Excelsior, Unión, Federación y Gerardo Barrios formándose la Sociedad Confederada de Obreros de El Salvador, COES. La COES fue el primer embrión de central obrera del país, aunque todavía tuvo presencia patronal.

Gracias a estos movimientos que sacan de la ignorancia a la clase trabajadora es que en 1911 y 1918 se realizan dos importantes reuniones de obreros orientadas a fortalecer su organización y unidad. Es precisamente en 1911, que se celebra en San Salvador, en el marco del cien aniversario del primer grito de independencia, el Primer Congreso Obrero Centroamericano, con la participación de delegaciones de los diversos países de la región. En esta reunión aparece la figura de José Mejía que durante toda esta década jugará un papel relevante en el movimiento obrero. Es una reunión patrocinada por el entonces presidente Manuel Enrique Araujo.

Uno de los principales acuerdos de esta asamblea de obreros fue el de rechazar ser usados como carnada en las frecuentes guerras fratricidas que caracterizaban la vida política regional, con lo cual rechazaban el nacionalismo burgués propiciado por los gobernantes locales. La resolución establece: “Que todos los obreros, pertenecientes a la federación, den juramento de no prestar su brazo para el uso de las armas contra ningún Estado de Centro América.”

El dirigente obrero salvadoreño José Mejía al inaugurar este congreso expresó que “nuestra educación es lo único que transformara nuestro estado social...” agregando la idea “que los hombres hagan sociedades, que las sociedades hagan gremios y que los gremios hagan nación.” Ese mismo año,

en diciembre, surge la Revista Obrera, órgano mensual del Consejo Federal de las Sociedades de Artesanos del Estado de El Salvador, dirigida por Mariano Lobos. El siguiente año, 1912, y con la anuencia gubernamental, se observa el despliegue de un intenso proceso organizativo que involucra a tipógrafos, barberos, y panaderos. En 1913 se organizan los trabajadores ferrocarrileros (conocida por sus siglas UTF que significa Unión de Trabajadores Ferrocarrileros) una fuerza estratégica por su influencia y combatividad.

En julio de 1918, en la población occidental de Armenia tiene lugar otro encuentro nacional de agrupaciones obreras bajo el patrocinio del terrateniente y futuro presidente Arturo Araujo, que incluso construye el edificio donde se celebra la reunión. En esta reunión se nombran como presidentes honorarios al mismo Arturo Araujo, a Alberto Masferrer y al entonces presidente Carlos Meléndez. También participó en este Congreso Obrero salvadoreño Salvador Ricardo Merlos, que posteriormente se destacó como luchador demócrata y profesor de la Universidad Popular. En el marco de este congreso de obreros-patronos apareció el periódico quincenal Unión Obrera Salvadoreña, órgano del Consejo Supremo de la Federación de Trabajadores, dirigido por José Mejía y como redactores Lisandro Villalobos, Salvador Ricardo Merlos y Julio Contreras. La organización surgida de este encuentro se llamará también Unión Obrera Salvadoreña.

En un trabajo clásico de análisis marxista del desarrollo del proletariado salvadoreño Rafael Menjivar elabora un cuadro de las principales organizaciones artesanales y obreras existentes hasta 1917. Suman 45. Y de las mencionadas en ese cuadro tenemos algunas organizaciones diseminadas en la Republica, de la siguiente manera:

- a) 18 son de San Salvador, y 23 de interior del país
- b) de Ahuachapán 5, de Santa Ana 4, de San Miguel 3, de Sonsonate 2, de San Vicente 1
- c) en Ahuachapán aparecen las Mengalas (Jóvenes) Unionistas
- d) la Unión Católica de Obreros
- e) la Liga Ferrocarrilera

La mayoría de estas organizaciones fueron creadas en el periodo 1912-13 durante el mandato de Manuel Enrique Araujo.

Aparecen en la capital ya sociedades de empleos particulares como carpinteros, albañiles, barberos, empleados de comercio, zapateros, Sociedad Central de Maestros, Cooperativa de Topógrafos, y la Liga de Ferrocarrileros.

Rafael Menjivar mencionado en párrafos precedentes utiliza las líneas metodológicas diseñadas por el investigador mexicano, Juan Felipe Leal, consistentes en descubrir las relaciones sociales de producción, intereses

específicos, ideología política, estrategia y táctica. Considera Menjivar sobre el movimiento artesanal de la época que “sus formas de organización, que avanzan de la formas mutualistas a las cooperativas de producción y consumo, son eminentemente defensivas y se mueven dentro del marco ideológico que va desde el socialismo utópico hasta el anarquismo.” Asimismo subraya que “es característico la integración en ellos, tanto de los patronos como de los asalariados.” Evalúa la reunión de Armenia de 1918 como un esfuerzo desde sectores burgueses por crearse una base política. Cita un editorial del periódico Unión Obrera Salvadoreña que plantea la “concordia entre obreros y obreros, entre clases y clases.” Considera que su conciencia de clase “es inestable e indefinida.” No obstante esta pretensión, los sectores terratenientes intuyen el peligro de la reunión de Armenia y reaccionan exigiendo al gobierno el estacionamiento de tropas en el lugar.

Luego del surgimiento de todas estas formas de organización y de solidaridad obrera se dan hechos relevantes y que interesa a los objetivos del presente trabajo de investigación y son las huelgas impulsadas por diversos, en ese orden de ideas es preciso mencionar es de que poco después de la primera huelga registrada en El Salvador, el día 28 de febrero de 1921, se dio una segunda en el sector magisterial en la que los maestros exigían el pago de los salarios atrasados y mejores condiciones de trabajo, también se registra una huelga llevada a cabo por los zapateros, la cual se

desarrolló como una protesta a la masacre de una marcha de mujeres que protestaban contra el cambio de moneda.

El 28 de febrero una combativa manifestación de mujeres de los mercados capitalinos y de Santa Tecla, acompañada de otros sectores populares, y conducida por Concepción Cornejo de Figeac, se hizo presente ante la Asamblea Legislativa para protestar contra la adopción por parte de El Salvador del patrón oro, y el abusivo aviso por parte del Ministerio de Hacienda que todas las piezas de plata ya no tenían valor alguno como monedas. El decreto que cambiaba la moneda al sistema decimal desechando los reales, medios y cuartillos de plata. La demostración fue reprimida por la policía, ante lo cual las mujeres, en especial las carniceras respondieron atacando y dándole fuego a un pequeño cuartel de la policía ubicado en el barrio El Calvario, en el que “ejecutaron a varios de los esbirros (llamados así a los miembros de los cuerpos represivos) que habían tomado parte en la masacre.

Los zapateros se declararon en huelga en febrero exigiendo mejores salarios y el cese de los despidos y los malos tratos. Se logró una solución negociada favorable a los obreros, pero el 28, como represalia por la acción de las vendedoras de los mercados, todos los dirigentes de la huelga fueron detenidos y encarcelados. Esto fue aprovechado por los dueños de los talleres para ignorar los logros alcanzados. El líder principal de la huelga,

Gumersindo Ramírez, fue encarcelado, junto con el líder opositor Salvador Ricardo Merlos.

Después de esta lucha obrera por fin se logra celebrar en el año de 1923 por primera vez el día uno de mayo; dicho evento se realizó en Santa Ana, por iniciativa de los sindicatos aglutinados en la COES de esta ciudad occidental.

Para mejor comprensión se reseñan eventos sociales y que marcaron historia en la Organización Obrera en El salvador, y se hace una síntesis año con año:

Año 1924:

- El presidente Quiñonez, en un esfuerzo demagógico, autorizó los primeros sindicatos del país con lo cual se consigue el logro evidente del poder organizarse de una forma legal.
- Primer Congreso Regional Constituyente de los Trabajadores de El Salvador.
- La Creación de la Federación Regional de Trabajadores Salvadoreños (FRTS), conocida como La Regional.
- El 1 de mayo la COES convoca a los trabajadores capitalinos a marchar para celebrar el Día Internacional de los Trabajadores y exigir un pliego de demandas reivindicativas.

- En el Cine Mundial tuvo lugar en septiembre la constitución de la Federación Regional de Trabajadores Salvadoreños.
- La FRTS surge de la unificación de la COES con la Unión de Obreros Salvadoreños (UOS). El discurso oficial fue pronunciado por Alejandro González Aragón, delegado por la Liga de Carpinteros de Santa Tecla.
- La Regional surge vinculada a la Confederación Obrera Centroamericana, COCA, formada meses atrás.

Año 1925

- Aparecen como delegados salvadoreños al Consejo Supremo de la COCA, P.J. Paiz y Julio D. Contreras. El lema de dicha organización era “Salud y Revolución Social.”

Año 1927:

- Aparecen como delegado salvadoreño Julio Cesar Castro, con el cargo de secretario general de relaciones exteriores.
- La FRTS se negó a participar en las celebraciones del 15 de septiembre en repudio a la intervención militar norteamericana en Nicaragua.
- Ese mismo año respaldó la huelga de tipógrafos convocada por la Alianza Tipográfica.

- Asiste a encuentros internacionales, como el realizado en Washington, de la Federación Americana del Trabajo, AFL, al que asistió el zapatero alistador David Ruiz.

Año 1928:

- La FRTS presentó ante la Asamblea Legislativa la propuesta de establecer la jornada de ocho horas de trabajo y un día de descanso obligatorio semanal, propuesta surgida en el marco del IV Congreso, y que fue aprobada el 13 de junio,
- Se aprobó a su vez como pliego reivindicativo también la lucha por la suspensión del estado de sitio
- Se exige la prohibición de ejercicios militares en el Instituto Nacional de Varones, y solidaridad con la lucha heroica del General Sandino en las Segovias nicaragüenses.
- En este IV Congreso se expulsó por “reformistas” a Gumersindo Ramírez, Raúl B. Monterrosa, y el orador Joya Peña, entre otros.
- Esta solidaridad se manifestó en el envío en junio de un destacamento integrado por Agustín Farabundo Martí, José Adán González, Luís Mariona y Guillermo Ajuria. Asimismo había enviado antes a dos delegados, Gumersindo Ramírez (zapatero) y Raúl B. Monterrosa (carpintero) a un congreso de la Confederación Obrera Mexicana, CROM.

Año 1929:

- Del 8 al 14 de agosto se celebró el V Congreso con 70 delegados, al que llamó Congreso Regional Obrero y Campesino y en el cual los comunistas que todavía no se habían constituido como Partido conquistaron la dirección de la FRTS luego de una turbulenta jornada marcada por los enfrentamientos ideológicos.
- Firmaron la convocatoria al V Congreso de la FRTS los secretarios Luís Díaz, que luego fuera primer secretario general del Partido Comunista, Víctor Manuel Gavidia, Abel Torres, Juan Campo Balmes, Humberto Bonilla y José Transito Amaya.
- Se aprobó patrocinar la creación de una sección nacional del Socorro Rojo Internacional.
- Se agudizó la lucha contra los anarcos sindicalistas Tejada y Soriano.
- En la convocatoria al congreso aparece como punto principal del programa el informe de los delegados al Congreso Constituyente de la Confederación Sindical Latinoamericana, celebrado en Montevideo, Uruguay, el 15 de mayo y al cual asistieron como delegados salvadoreños Serafín G. Martínez (mecánico y asesinado en 1932), José León Flores (zapatero y luego empresario) y Luís Díaz (carpintero y sobrevivió a 1932).

- Martínez, Flores y Díaz participarían luego de concluido el encuentro sindical en la Primera Conferencia de Partidos Comunistas de América Latina en calidad de representantes del grupo comunista salvadoreño, la que se realizó con representaciones de 15 países, en Buenos Aires, Argentina, a partir del 12 de junio.
- Surge la Liga de Inquilinos, influenciada por elementos anarcosindicalistas.

Año 1930:

- La FRTS condujo una huelga de 900 trabajadores, contra la empresa constructora del balneario La Chacra y los Tanques de Holanda. Se logró un aumento salarial y Carlos Castillo, su secretario general, destacó como líder sindical.
- Luego de la aceptación por parte del gobierno de los sindicatos es que surge el Centro Sindical Libertario.
- Se funda en San Salvador la primera organización anarquista: El Centro Sindical Libertario dirigido por Enrique Conde.

Año 1932:

- En este año se da la masacre campesina perpetrada por el general Maximiliano Hernández Martínez quien había llegado la presidencia a través de un golpe de estado al presidente electo Arturo Araujo. Esta

masacre tuvo su origen la protesta social de la clase trabajadora y campesina debido a los envates de la crisis económica que había tenido lugar a partir de 1929. El general se perpetúa por doce años más en el poder.

Año 1944

- En mayo de este año se da la famosa “Huelga de brazos caídos” que le puso fin a la tiranía del General Maximiliano Hernández Martínez Martínez.

Año 1946:

- Debido a ciertas acciones huelguísticas ejecutadas por uno de los sindicatos sobrevivientes del Martinismo- la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros- se crea la ley sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, texto legal que legaliza la figura del Contrato Colectivo de Trabajo y la Coalición de trabajadores esto último debido a que no se había creado legislación que concediera a los trabajadores el derecho de formar sindicatos.

Año 1950:

- A principios de este año se crea la primera ley de sindicatos en El Salvador, texto legal que carecía de fundamento constitucional ya que el derecho del trabajo no estaba regulado en la norma primaria.
- A finales de ese mismo año se creó una nueva Constitución Política y cuya novedad en materia de trabajo fue el génesis de los Derechos Sociales en El Salvador y nace por primera vez en dicho cuerpo legal un capítulo dedicado al trabajo y la seguridad social y en ellos se concede ya el derecho de poder formar sindicatos, de contratar colectivamente y de declararse en huelga, exclusivamente a los trabajadores y patronos privados.

Año 1951:

- Se dio una nueva ley de sindicatos la cual ya gozaba de base constitucional.

Año 1962

- Se da una nueva Constitución Política, y según la historia es una copia casi fiel de la Constitución de 1950.
- Sigue conservando los Derechos Sociales a favor de la clase trabajadora y el referido capítulo del Trabajo y Previsión Social, con la variante que en este cuerpo legal primario se extendió el derecho de

formar sindicatos a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas

Año 1963:

- Se crea el primer Código de Trabajo Salvadoreño.

Año 1972:

- Se crea el segundo Código de Trabajo, con ligeras reformas con relación al anterior, pero en términos generales se puede aseverar que era un segundo cuerpo legal con las normas de su antecesor.

Año 1983:

En el 2002 la joven escena hardcore punk de San Salvador fue la cuna para el nacimiento del Movimiento Anarquista Salvadoreño (MAS) integrado por punks, skinhead y straight edge, que se dedicaban a la difusión de las ideas anarquistas a través de panfletos y fanzines (como Rechazo Social y Depurando el Sistema) dentro de los conciertos; poco a poco, este grupo fue creciendo y saliendo de los conciertos. Es así que el primero de mayo del 2003 por primera vez, desde principios de siglo, anarquistas desfilan por las calles de San Salvador. Ahora haciendo hincapié en los sindicatos lo cual es punto primordial en la realización o ejercicio del derecho de huelga es por eso que es importante conocer que al finalizar el conflicto

armado existían en el Salvador 2 agrupamientos sindicales: la Unidad Nacional de los Trabajadores Salvadoreños “UNTS” y la Unión Nacional Obrero Campesina. Estas dos organizaciones Junto con la Alianza Democrática Campesina (ADC), jugaron un papel importante en el Foro para la Concertación Económica y Social, como representantes de los intereses de las trabajadoras y trabajadores de la ciudad y del campo. Por contradicciones internas la UNTS y la UNOC se disgregaron, lo que significó la dispersión y la pérdida de fuerza del movimiento sindical. Ante esa situación las organizaciones sindicales salvadoreñas afiliadas a los llamados Secretariados Profesionales Internacionales, con el apoyo de éstos y de la ORIT-CIOSL, en el año 1997 comenzaron a promover el trabajo por la articulación del movimiento sindical en El Salvador.

En ese marco el 8 de marzo del 1998 se realizó una reunión amplia con la participación de 55 representantes de las organizaciones sindicales salvadoreñas y de las organizaciones internacionales En esta reunión se decidió desarrollar una serie de cuatro talleres, realizándose el primero los días 3, 4 y 5 de abril de 1998, con la participación de 23 organizaciones. Al finalizar este taller se tomó el acuerdo de formar una Coordinadora Sindical, cuyo nombre va a ser: Coordinadora Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS), para lo cual se nombró una comisión para ir dando pasos en función de ese propósito y además coordinar las

actividades del Primero de Mayo y planificar actividades de apoyo a problemáticas laborales.

2.2 MARCO TEORICO.

Cuando se dan conflictos colectivos ya sean de carácter económicos de intereses el capítulo III del Código de Trabajo establece cual es el procedimiento a seguir para solucionar estos conflicto, dentro de estas formas de solución se encuentra la Huelga como última solución para el trabajador u obrero y el paro para el patrono; se establece que es la única instancia puesto que para recurrir a esta se deben agotar primero las etapas como lo son: la de tracto directo, la de conciliación y la de Arbitraje. Al agotar todas estas etapas es que se puede hacer uso de la Huelga como último recurso.

Para mejor estudio de La Legitimidad y Legalidad utilizaremos como doctrina base el compendio del señor Néstor de Buen Lozano,¹ el cual establece que la suspensión del trabajo como medida de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades, puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá carácter laboral. A veces se trata, simplemente de un acto de protesta, como generalmente ocurre con la huelga estudiantil. En ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de gobierno. Se trata entonces de la huelga de masas.

¹ .Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, vol. II, sección III pág. 385

La huelga en cuanto un instrumento de presión, implica, de alguna manera, la repuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo a las conductas contrarias al orden. Si el Estado es capitalista o en vías de desarrollo, se interesara por mantener el orden económico, académico y político. En esa medida la huelga es un acto contrario al orden establecido.

2.2.1 DERECHO A LA HUELGA Y DERECHO DE HUELGA.

El derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores ante la injusticia. Un ejemplo de esto puede ser en Rio Blanco en 1907 cuando los trabajadores, espontáneamente, se niegan a volver al trabajo. En otra etapa de mayor conciencia política la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación. Otro ejemplo es la huelga de Cananea de 1906, apoyada por una organización política definida: el Flores-Magonismo, es un buen ejemplo de este tipo de huelga que en México se repite, no durante el porfirismo, sino en plena Revolución, el 31 de Julio de 1916 pronunciado la ira de Venustino Carranza².

El derecho de Huelga, al menos en el significado que le intento dar, encuentra su fundamento en la norma escrita. Deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de ese derecho social que antes mencione. En alguna medida y sin que ello implique que se acepte la idea misma del derecho natural, salvo que con ello se identifique a los derechos no

² Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Cap. XVII n° 7 pág. 288

regulados estatalmente, el derecho a la huelga es un derecho natural social. Por el contrario, el derecho de huelga es un derecho legal.

Esta dicotomía es obvio que tiene implicaciones serias. En última instancia, el derecho a la huelga puede sustentar una tesis anarquista, de rechazo al Estado. Pero el Estado puede ser consciente de ello y en esa medida prefiere convertir ese derecho en un instrumento jurídico, de valor formal eficaz, siempre que no se encuentre en juego sus intereses directos y en todo caso, sometido a su control, de ahí que el derecho a la huelga, de instrumento de rebeldía positiva, pase a ser solamente un trámite administrativo en su primera etapa y excepcionalmente jurisdiccional. Puede ocurrir que la conversión sea eficaz y que el derecho a la huelga se proyecte íntegramente en el derecho de huelga. A veces, en esta hipótesis, la norma, que tiende a la perfección social, se convierte en un estorbo para el orden estatal.

Aparecen entonces los recursos legales pero ilícitos: la requisa administrativa, por parte del Estado de las empresas en huelga, para convertir a la huelga en un estado virtual. En otras ocasiones el derecho de huelga limita, en términos intolerables, el derecho a la huelga. Puede así la conducta social ser violatoria de la norma jurídica. Sin embargo, aquí se es tan celoso del derecho que a esa conducta ilegal se trata de atribuirle el supremo apoyo normativo.

2.2.2 EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTRUMENTO DE LA LUCHA DE CLASES.

La huelga es histórica y jurídicamente como un instrumento de la lucha de clases. Presume un ambiente capitalista y con una finalidad: que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o cumplimiento de las pactadas. En nuestro país, la

huelga funciona precisamente con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos de América, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Suele invocarse como argumento de defensa del capitalismo y de “las libertades” que otorga, que en los países socialistas no existe el derecho de huelga. Esto no es cierto. En una entrevista que el periódico norteamericano Edgar Snow hizo a M. Li, vicepresidente de la Federación de Sindicatos Pan-chinos, éste afirmó que “el derecho de huelga está garantizado por la ley y hay huelgas ocasionales de importancia local. Pero, en China, los conflictos de los trabajadores son contradicciones en el seno del pueblo y no lucha de clases... una huelga nacional es inconcebible. No puede haber huelgas para reclamar un alza de salarios; si los obreros han recibido una educación adecuada, comprenden que los salarios se apoyan en normas equitativas de dirección establecidas por el Estado que no persigue beneficios para sí, sino que actúa para todo el pueblo”³.

En Yugoslavia, la existencia de las huelgas constituye un hecho controvertible. De ellas dirá tito, según la versión de *Le Monde*, de 28 de Octubre de 1969, transcrita en la obra de Silvestre y Wagret, que “la huelgas no serían sino suspensiones del trabajo provocadas por el comportamiento de ciertos dirigentes de empresa, que tercamente mantienen posiciones erróneas en contra de la voluntad de los trabajadores. Los miembros del partido deben actuar entonces y explicar las cosas, siendo la suspensión del trabajo un absurdo en un país socialista”. Es obvio que en un país socialista no se dan las razones que llevan a los hombres a intentar el ejercicio del

³ E. Snow, *la Chine en Marche*, Stock, Paris, 1962, p. 184, cit. por Paul Wagret, *Le syndicalisme contemporain*, Armand Colin, Paris. 1970, p. 14

derecho de huelga, en la medida que no existe propiedad privada de los medios de producción y que las decisiones económicas se toman considerando el interés conjunto de todo el país y no el de determinados sujetos, daños de empresas, como el capitalismo. La huelga, de todas maneras podrá producirse, de hecho. Encerrará una protesta por un estado de cosas inconveniente, pero carecerá de la finalidad propia que la huelga tiene dentro del capitalismo.

2.2.3 LA DEFINICION DE LA HUELGA.

Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras.⁴

Hoy en día sin desconocer que la huelga política sigue teniendo pleno vigor, creo que se debe limitar el concepto de huelga laboral que difícilmente puede verse aislada de sus circunstancias políticas, pero que acepta, al menos idealmente una definición propia. A este propósito he recogido algunas definiciones que estimo son suficientemente ilustrativas:

- Para Jean Rivero y Jean Savatier “la huelga es la cesación concertada del trabajo por lo asalariados con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio”.

- Gerard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes-Tillhet dicen que “consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión

⁴, Gallart Folch, Derecho Español del Trabajo, Edit. Labor, S.A; Barcelona, 1936 pp.222-223.

sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional”⁵

- Luisa Riva-Sanverino, desde el punto de vista de la forma, nos dice que la huelga puede considerarse como “la abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo”, si bien admite que pueden calificarse eventualmente como huelgas otras medidas de presión, el tortuguismo, por ejemplo.
- Manuel Alonso Olea la define como “la creación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores”.⁶
- Para Alonso García se trata del “acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva”.
- Hueck y Nipperdey, en un concepto menos preciso, nos dicen que es “la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa”.
- Guillermo Cabanellas, tal vez en términos demasiados amplios, define a la huelga como “la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer

⁵ Manuel de Droit social, Librairie Générale de Droit et de jurisprudence. Paris, 1974, p. 269

⁶ Manuel Alonso Olea, Derecho del trabajo, p. 431

presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de o preservar, modificar o crear nuevas o mejores condiciones laborales”⁷.

De los autores mexicanos podemos considerar las siguientes definiciones:

- J. Jesús Castorena señala que “la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias. O las ajenas de una colectividad de trabajadores “. Este concepto presenta diversas fallas,:

En primer lugar la huelga es un acto independiente de la voluntad mayoritaria: esta se pone de manifiesto después de que la huelga estalla y solo para su calificación. En segundo término la huelga no tiende solo a mejorar o defender las condiciones de trabajo sino también a exigir su cumplimiento pero además, a exigir el cumplimiento de la obligaciones legales en la participación de las utilidades o a poner de manifiesto la solidaridad con otro movimiento de huelga.

- De la Cueva dice “que la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y patrono”⁸.

⁷ Guillermo Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1966, p. 165

⁸ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano, tit II, p. 788

La definición es impecable, a la luz de la terminología legal, pero deja fuera el fenómeno de la huelga, antes de su calificación, en los casos en que se produce pese a que la decreta una minoría.

- Para Trueba Urbina la huelga, “en general”, es, “la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo”⁹.

De esta definición cabe decir que no menciona, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores. En segundo término, da por supuesto lo que no siempre ocurre y que, a veces, ni siquiera es una finalidad de la huelga: que implica un mejoramiento económico.

- Euquerio Guerrero nos dice que “la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propósitos huelguistas consideran justa, o cuando menos conveniente”. De esta definición cabe observar que, además de que le resultan válidas las anteriores observaciones, se apoya en apreciaciones innecesarias a cerca de las pretensiones de los trabajadores.

En realidad la huelga debe definirse teniendo en consideración los hechos que la ponen de manifiesto. La suspensión de las labores y su finalidad inmediata: el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo. En ese sentido la definición de Luisa-

⁹Trueba Urbina, Nuevo Derecho, ed. 1975, p. 368

San Severino es impecable, aun cuando no podamos aceptar su extensión a otros fenómenos de presión como lo hace la autora italiana al referirse al tortuguismo.

Para mí la huelga es, entonces, la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de interés colectivo.

2.2.4 NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA.

Establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho. En ese sentido resulta claro que no cabe invocar las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o inclusive un ilícito que se refiere Cabanellas en uno de los capítulos más interesantes de su obra. *Derecho de los conflictos laborales*¹⁰.

Existe una tesis muy prestigiosa que establece que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional al afirmar que la “la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia es la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de las demandas”¹¹.

Lo cierto es que esta tesis cuya influencia ha impregnado indebidamente la terminología de la huelga, es francamente errónea, el problema es que su aceptación ha llevado al legislador a crear un procedimiento de calificación que se montan en la teoría clásica del acto jurídico, al grado que la improcedencia de la huelga, con poca fortuna, se califica de inexistencia, como si se tratara de un acto jurídico o una

¹⁰ Guillermo Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales Capítulo IV, pp. 213y ss.

¹¹ Exposición de Motivos de la ley de 1970 México

pretensión de acto jurídico carente de un elemento esencial que se hace consistir en la voluntad (falta de apoyo de la mayoría); el objeto posible (cuando la huelga no persigue los señalados en la ley), o la forma debida (el no cumplir los requisitos previos al estallido de la huelga).

Es debido a esta tesis que puede ser calificada como una teoría dominante se expondrán otras teorías que consideran a la huelga como un derecho, simplemente.

2.2.5 LA HUELGA ENTENDIDA COMO ACTO JURIDICO.

Esta tesis es defendida por Mario de la Cueva quien señala que “la huelga fue un hecho jurídico pero ha devenido un acto jurídico”¹², en el pasado dice de La Cueva la suspensión de labores no producía, como efectos jurídicos, los buscados por los obreros, estos, en efecto, pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y a los empresarios y mantener vigentes las relaciones individuales de trabajo, en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga, peros los efectos atribuidos por el derecho eran, precisamente los contrarias, pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario; es cierto que en ocasiones por ser la mayoría los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solidaridad obrera que no permitían la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podrían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico.

En cambio, en nuestro derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores y señalados anteriormente. Por lo cual si comparamos estas explicaciones con los conceptos de Bonecase sobre hecho y acto jurídico, veremos que son correctas las que anteceden.

¹²Mario de la Cueva, Derecho Mexicano, t, II p. 767

La teoría anterior se confirma, para de La Cueva, por el hecho de que la ley exige que la huelga satisfaga los requisitos de fondo y forma propios de un acto jurídico. “Todo derecho, puntualiza de la cueva, está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado, pues la idea de derechos absolutos, al margen del orden jurídico está descartada, de aquí nace una segunda diferencia con la huelga del pasado: Ésta no permite su reglamentación, justamente porque es un hecho jurídico que produce, como efectos de derecho, las consecuencias opuestas a las buscadas por los autores del hecho; la huelga del pasado es acto ilícito que engendra responsabilidad y, por tanto, no se podía establecer cuando era lícito el hecho, porque al consignarse en la ley la licitud del hecho, se le transformaba.

En el examen de las disposiciones de la ley se pone de manifiesto, con mayor claridad, el punto de vista anterior.

El elemento esencial, objeto posible es el objeto de la huelga, el segundo elemento es la voluntad. El cumplimiento de los requisitos formales, a diferencia de la teoría clásica de los actos jurídicos que le atribuye solo por el valor de presupuesto de validez, se presenta igualmente como elemento esencial. Por último, en la misma línea de pensamiento, el concepto de huelga “ilícita” responde a la tesis civilista de que la licitud con el objeto determina la nulidad del acto jurídico.

2.2.6 CRITICA DE LA TEORIA ANTERIOR.

Lo infundado de la tesis que considera a la huelga como acto jurídico en su concepción clásica, resulta evidente solo con analizar los fines de la huelga y el concepto tradicional del acto jurídico, se dice que la huelga “es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”. Así como lo establece el art 527 del Código de Trabajo el cual

establece que es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada. Por lo cual podemos ver que el concepto que maneja la doctrina no es muy diferente del que maneja la doctrina.

Acto jurídico, en la conocida concepción de Bonecase, es en cambio, una manifestación exterior de la voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar, con apoyo a una norma jurídica o en una institución jurídica, en contra o a favor de una o varias personas, un estado, es decir una situación jurídica permanente y general, o, por el contrario, un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica. En una definición más sencilla Collin y Capitant dicen de los actos jurídicos “son los actos voluntariamente realizados por el hombre con la intención de engendrar, modificar o extinguir derechos”¹³.

La huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. Pero la huelga no da origen al contrato colectivo ni al contrato ley, ni produce su revisión ni cumplimiento. Estos efectos se producen tal vez, como resultados de la presión de la huelga, pero emergiendo de un acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o una sentencia colectiva, esto, es la huelga cumple un objetivo con la cesación de labores y esta será válida si persigue apoyar los objetivos enmarcados en la ley, pero estos requerirán de un negocio o acto jurídico que se perfecciona al margen de la huelga.

En esa virtud la huelga suspende la obligación de trabajar, y eventualmente la correlativa, de pagar el salario, pero ni crea, ni modifica, ni transmite, ni extingue obligaciones ni derechos, que son los fines propios de

¹³ Curso Elemental de derecho civil, instituto Editorial Reus, Madrid, 1922, t.I, p. 150

los actos jurídicos tradicionales que nosotros calificamos de “negocios jurídicos”¹⁴.

2.2.7 TESIS SOBRE LA DEFINICION DE DERECHO DE HUELGA

TESIS DE JESUS CASTORENA.

El maestro Castorena afirma que la huelga, “es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y solo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa”. Después partiendo de la afirmación de que es “un proceso privado para la solución de conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo”¹⁵.

Es evidente que el concepto es correcto: la huelga es un derecho y no acto jurídico tradicional, si se entiende que éste es un medio para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos. Sin embargo, parece insuficiente la calificación, en cuanto que no expresa Castorena las características de ese derecho. Por otra parte Castorena sostiene que se trata de un derecho individual, por más que requiere ser hecho valer por la mayoría de los trabajadores de una empresa.

TEORIA DE KASKEL Y DERSCH.

Para ellos la huelga es un derecho laboral. De las luchas laborales afirman que “se caracterizan por ser tentativas de las partes de influir en el desarrollo de las relaciones de trabajo y por medios colectivos tales como la huelga, cierre o boicot, es decir, por medios que perturban la paz laboral y por eso son capaces de ejercer presión sobre el adversario, las luchas

¹⁴ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo tit I, cap. XXVIII, n° 3 pp. 353

¹⁵ Castorena, Manual de Derecho de Trabajo pp. 293-294

laborales no necesariamente persiguen con finalidad la modificación de las condiciones de trabajo. Si son convocadas por una asociación profesional, serán legítimas.

Además se requiere que tengan por finalidad influir en la configuración de las condiciones de trabajo, por lo que se descarta la huelga política. Deben de ser socialmente adecuadas, en el sentido de no ser contrarias a un contrato de tarifa, ni desproporcionados a los fines que se pretenden alcanzar. Por último la huelga no debe contrarias disposiciones legales forzosas ni violar las buenas costumbres.

En realidad los conceptos anteriores ponen de manifiesto no una concepción de la huelga, a efectos de determinar su naturaleza jurídica, sino la enunciación de las condiciones para que pueda ser considerada legítima.¹⁶

TEORIA DE MANUEL ALONSO GARCIA.

Plantea que la huelga “supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada”. No se trata de un fenómeno de pura alteración de situaciones normales porque “exige el cumplimiento de determinadas formalidades, cuya existencia condiciona precisamente su eficacia como acto jurídico” y agrega “que solo cuando se llenan todos los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para admitir la consagración legal del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comparta el ejercicio de un determinado derecho”.

En razón de lo anterior, afirma Alonso García que la huelga “es un acto complejo, que se integra por las concurrencias de las siguientes manifestaciones:

¹⁶Kaskel y Dersch, Derecho del Trabajo, pp 544-546

1. Un hecho que en principio no tiene mayor significación que la que le confiere su propia naturaleza fáctica, no resulta en la cesación voluntaria del trabajo.
2. Una declaración de que dicho abandono entraña un propósito determinado que es precisamente el de permanecer en huelga.
3. El cumplimiento de unos determinados requisitos previos o posteriores a la declaración misma y que implican en todo caso la afirmación de un estado formal y jurídicamente admisible.

La huelga, en la medida que cumple o no con los elementos materiales y formales necesarios y aun constituyendo un derecho, podrá ser, a juicio de Alonso García:

- a) Legítima y legal, cuando concurren los elementos materiales y formales necesarios para definirla como tal,
- b) Legítima pero ilegal, cuando faltan los supuestos formales requeridos para el ordenamiento,
- c) Ilegítima e ilegal, cuando faltan los supuestos materiales y formales,
- d) Ilegítima, pero legal, suponiendo que formalmente la huelga se hubiese planteado con arreglo a las prescripciones legales, estuviere viciada en su interna significación, adoleciendo de la ausencia de los elementos o supuestos materiales que la definen.

La ley también desarrolla una clasificación ya que la que hemos podido apreciar es una clasificación doctrinaria, en cambio el artículo 528 del

Código de Trabajo la desarrolla en cuanto a las finalidades que esta persiga por lo cual en el artículo mencionado se expresa lo siguiente:

La huelga que se reconoce para efectos laborales, únicamente serán aquellas que tengan cualquiera de las siguientes finalidades:

1. La celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo,
2. La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo y
3. La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores

En el punto de vista anterior, considero que si bien destaca la naturaleza compleja del acto de suspensión de las labores de una empresa, por otra parte omite mencionar en que se basa la afirmación de que la huelga es un acto jurídico y quien es el titular de ese derecho. En la exposición de Alonso García la clasificación de la huelga, que constituyendo el ejercicio de un derecho puede ser legítima o ilegal si no se satisfacen las condiciones materiales o los requisitos formales.

Al hacer la clasificación de los actos jurídicos laborales, se incluyen lo que se denominan “actos jurídicos en sentido estricto” que son manifestaciones de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales, a los que la ley le atribuye consecuencias jurídicas¹⁷.

En realidad debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediato: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.

¹⁷¹⁷ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo tit I, cap. XXVIII, n° 3 pp. 353

La necesidad que tiene el Estado de encauzar las fuerzas sociales a efecto de impedir que alteren en su perjuicio el orden, lo ha llevado a convertir a la huelga en un acto complejo, como atinadamente afirma Alonso García, en tales términos que el eco social de la huelga exija la observancia de requisitos legales. Por ellos es correcto afirmar, con Alonso García, que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es, un derecho condicionado.

En cuanto a su titular el derecho de huelga no es un derecho individual de los trabajadores sino un derecho de la clase trabajadora. Esto significa que su ejercicio puede atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo. No altera esta característica el hecho de que se requiera el acuerdo favorable de la mayoría. En otras palabras: la huelga, en cuanto conducta, es legítima, independientemente del apoyo mayoritario, ya que no incurre en responsabilidad el sindicato o la coalición minoritaria que la lleve a cabo.

En realidad el requisito de ahora, cual confirmación dependerá del proceso de calificación, funciona como condición. Ahora bien, para entenderlo mejor debe aclararse que no se trata de una condición suspensiva, sino de una condición resolutoria. Esta consiste en que la mayoría se declare en contra de la huelga, a partir de ese momento el derecho de huelga pierde su eficacia.

De acuerdo a lo expuesto, se puede concluir lo siguiente.

- a) Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio
- b) El derecho de huelga es un derecho social subjetivo. Corresponde al grupo: sindicato o coalición, y no a los trabajadores considerados en su individualidad.

- c) El derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores.
- d) Como conducta, el ejercicio del derecho de huelga, configura un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la ley atribuyese consecuencias legales.
- e) La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo.

Atendiendo a la tesis que ve en la huelga la realización de un acto jurídico tendido a la manera clásica, la ley utiliza una terminología cuyo sentido vale la pena precisar.

- a) *Huelga legalmente ilícita*: la ilicitud deriva de que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o de que en caso de guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos que deriven del Gobierno.

Esta clasificación puede tener lugar en la legislación salvadoreña en el sentido de que una huelga puede haber sido declarada legal pero posteriormente declarada ilícita y puede ser en el caso cuando los trabajadores rompan con la norma establecida el artículo 534 del código de trabajo.

- b) *Huelga justificada*: es aquella cuyos motivos son imputables al patrono.

En el presente caso puede darse cuando el patrono se niegue a negociar con el sindicato mayoritario o coalición de sindicatos un contrato colectivo o a la revisión del mismo.

2.2.8 LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA.

La huelga constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital.

Existe una duda y esta es que si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción en un objeto diferente. De la Cueva ha analizado con especial cuidado este problema poniendo la tesis reiteradamente sustentada por la Junta Federal Arbitraje en el sentido que puede producirse un desequilibrio durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo, por lo que la huelga emplazada para restablecerlo es procedente, para la junta, sin embargo, la vigencia del contrato colectivo hace presumir la existencia del equilibrio, por lo que la petición sindical habría de apoyarse en la prueba previa del desequilibrio.

En concepto de la Cueva, la tesis anterior es infundada, en tanto por una razón de fondo, como por una razón de formal la primera la apoya de la Cueva, es la afirmación tomada de hauriou, de que el contrato colectivo “es un tratado de paz de naturaleza política” que durante su vigencia obliga a las partes, por lo que sería inútil el plazo de duración, si cualquiera de ellas, pudiese reanudar la guerra, en cualquier tiempo. La segunda deriva de que no es factible, dentro del procedimiento de huelga, que se desahoguen pruebas tendientes a desvirtuar la presunción de la existencia del equilibrio¹⁸.

Comparto, en este punto la opinión de De la Cueva, sin embargo, pueden invocarse otras razones en defensa del mismo criterio. Razones como las que atiende a la posibilidad de que los trabajadores, durante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, exijan su modificaron. Se produce el fenómeno de que se consigne un procedimiento diferente al de la huelga

¹⁸ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano t. II pp. 813-820

para resolver el conflicto, por lo que cabe suponer que el legislador no quiso establecer dos procedimientos distintos para una misma finalidad.

2.2.9 LA NATURALEZA COLECTIVA DE LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Un problema esencial en la huelga es el de establecer cuáles son los intereses, cual afectación puede justificar un conflicto. Esto atiende a la cuestión, previa al estudio de las causales específicas de huelga, de si un derecho individual o la suma de los derechos individuales, cuando son violados o se trata de perfeccionarlos pueden provocar lícitamente la huelga.

La cuestión es seria. No son pocas las veces que los sindicatos emplazan a huelga para defender derechos individuales que estiman violados.

En realidad el problema puede plantearse de manera especial solo con respecto a dos motivos de huelga: la exigencia del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo la de cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

A propósito del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo sostiene de la Cueva que puede originar un conflicto colectivo la violación patronal del elemento obligatorio siempre y cuando se afecte a la categoría representada por el sindicato y no a los derechos subjetivos de las asociaciones profesionales. De la Cueva advierte, sin embargo, que esta tesis, que toma de Jeager, es correcta “pero no habrá que exagerarla, pues... si bien es cierto, las cláusulas de este elemento, tienden a asegurar, en forma más o menos directa, el cumplimiento del elemento normativo”.

La falta de cumplimiento del elemento normativo podrá originar también conflictos colectivos. Aquí distingue De la Cueva entre las condiciones colectivas previstas en el elemento normativo y las condiciones

colectivas de prestación de los servicios. Las primeras, según De la Cueva, darán origen a conflictos individuales, salvo que se trate de un incumplimiento *in genere*, que se produce cuando el empresario se niega a trasplantar a las relaciones individuales una cláusula del contrato colectivo (salarios, vacaciones, días, festivos, etc.), o bien “cuando el patrono deja de cumplir sus obligaciones frente a un grupo importante de trabajadores”.

No participo plenamente de esta opinión. En otro trabajo expusimos ya nuestro criterio al respecto, por lo que aquí se resumirá lo allí dicho. La solución de este problema radica en la distinción entre individualidad, general y colectivo el propio de la Cueva recuerda que Carnelutti ha dicho que: “No debe confundirse el proceso colectivo con el proceso acumulado, pues en este se tiene una suma y no el tipo de intereses de los miembros de la asociación”.

Los conflictos generales no son más que la suma de conflictos individuales y su protección se ejerce mediante acciones individuales. Los conflictos colectivos, en cambio, corresponde a intereses del grupo y su protección exige acciones igualmente colectivas.

El hecho de que el patrón viole un derecho de la generalidad, por más grave que sea la violación, no motiva, en nuestro concepto, una acción colectiva, ni constituye, por lo tanto, causa de huelga. Sería el caso de la falta del pago de salarios o de la participación individual de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Esta distinción se hace más evidente a propósito, particularmente de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Si bien, es cierto que, a ese respecto, la ley es categórica y no hace diferencia alguna en las obligaciones legales que pueden motivar la huelga, no puede olvidarse que solo alguna de estas son correlativas de un derecho colectivo,

la entrega a los trabajadores de la copia de la declaración anual y la exhibición de anexos, la integración patronal de la comisión que determinara la participación individual de los trabajadores y la entrega por el patrón a la comisión de las listas de asistencia y raya de los trabajadores y de otros elementos. Por el contrario, el pago de la participación constituye un derecho estrictamente individual, así se cumple de manera general, que no puede ser apoyado por acciones colectivas.

De acuerdo a lo expuesto puede afirmarse que habrá conflictos colectivos imputables al empresario, en relacional cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo y al de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades en los siguientes casos:

- a) Cuando se vulnere el elemento obligatorio de los contratos colectivos, si con ello se afecta a la categoría representada por el sindicato y no a derechos subjetivos de este.
- b) Cuando se vulneren los derechos establecidos en el contrato colectivo de trabajo, relativos a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, porque el empresario los incumpla *in genere*, como señala de la Cueva, es decir, las relaciones individuales bajo condiciones inferiores a las marcadas en el contrato colectivo.
- c) Cuando se afecten las condiciones colectivas para la prestación de los servicios.
- d) Cuando no se entregue a los trabajadores la copia de la manifestación anual, ni se les permita examinar, durante quince días sus anexos.
- e) Cuando no se entregue la comisión con los representantes patronales que determinaran la participación individual de los trabajadores en las utilidades de la empresa,

- f) Cuando no se entreguen a la comisión de los elementos que sirvan para fijar la participación individual en las utilidades.

2.2.10 LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que pueda perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que ese medio se cumple las dos causales de huelga más importante, como ya se manifestó anteriormente que la celebración del contrato colectivo de trabajo es una de las finalidades que la ley le reconoce al derecho de huelga.

La naturaleza colectiva de ese objeto de huelga resulta indiscutible. Los trabajadores, por si mismos no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo. Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración. El requisito de mayoría al que después me referiré convalida un derecho colectivo, pero no constituye el requisito sine qua non para su celebración, en realidad ese requisito solo se actualiza cuando la firma del contrato colectivo se busca mediante un conflicto de huelga y estallada ésta, se plantea como causa de inexistencia que solo a mayoría de los trabajadores la apoya. Un problema estrechamente vinculado a la huelga cuyo objeto es el que se anota en este inciso deriva de que planteándose como objeto de la huelga la firma de un contrato colectivo, la autoridad que advierte que existe, en la empresa de que se trata, un contrato celebrado.

En el Salvador, la huelga es un derecho colectivo puesto que busca la satisfacción de intereses profesionales colectivos como ya lo estableció el artículo 527 del Código del Trabajo puesto que el resultado es satisfacer necesidades de un grupo de trabajadores, no trata de resolver problema o conflictos particulares o individuales ya que hasta para declararse esta se

hace mediante la decisión de un colectivo de la mayoría de la clase obrera tal como se expresa en el artículo 529 en su inciso segundo al dejar por sentado que si la huelga fue decidida por la mayoría de los trabajadores que componen el establecimiento o empresa los demás deberán someterse esto quiere decir que no se creó o se dicta por el interés de un solo particular sino por la mayoría puesto que la satisfacción de los intereses es para todos y el resultado de la huelga del exigimiento del cumplimiento de la finalidades u objetivos que esta perdigue afectaras a todos.

En cuanto a la naturaleza también hay que definir si es de Derecho Público, Privado o Social es de sentar una posición categórica, como por ejemplo “El Derecho del Trabajo es de naturaleza social en consecuencia si la huelga forma parte del derecho colectivo y éste al derecho del trabajo, en consecuencia seguirá la naturaleza de donde se origina...es decir también es de derecho social”

2.2.11 LA CELEBRACION Y LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO

Es objeto de huelga .el obtener de los patronos la celebración o la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. El problema aquí adquiere diferentes características, en la medida que no depende de la voluntad de un solo patrono el pactar un contrato colectivo o revisarlo. De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que esta puede resultar francamente indiferente, de nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener.

Exigir el cumplimiento del contrato colectivo es un objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastara que se invoque la violación y que esta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que a huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

En relación a esta causal se producen situaciones curiosas. Si la violación es cierta y por su naturaleza no remediable como por ejemplo la empresa no facilito al sindicato un salón para realizar una asamblea, a pesar de estar obligado a ello en el contrato colectivo; es obvio que la huelga no será el procedimiento idóneo. En ese caso en mi concepto, la huelga carecerá de objeto, ello lleva a la necesidad desde el punto de vista sindical, de convenir al pago de deudas cuando tratándose de una obligación de hacer o de dar en determinado tiempo, el patrón no cumple.

La huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación solo se puede tener en cuenta la naturaleza dela causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga. Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato, de mala fe plantea una huelga de objeto legal pero falso. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevara al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.

El Código de Trabajo salvadoreño, señala en el artículo 528 que las únicas huelgas que reconoce dicho cuerpo legal son, las que tienen por objeto la celebración o revisión de un Contrato Colectivo como ya se

manifestó anteriormente pero que considero es un punto importante en este estudio ya que es la finalidad primordial de la huelga como tal.

2.2.12 EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

¿Es razonable que a través de la huelga, solo se intente lograr el cumplimiento de obligaciones legales? Nada se opone, en realidad, a que así sea, salvo que se tenga en consideración los antecedentes de la huelga, como un medio de lucha para lograr mejorar las condiciones de trabajo. Lo importante sin embargo, es discriminar cuales son las disposiciones legales cuya violación puede generarla huelga. A ese propósito queremos insistir en que solo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos, la entrega de la copia de la manifestación anual la exhibición de los anexos; la constitución de la comisión mixta y la entrega a esta del material necesario para que pueda rendir su dictamen. Por el contrario no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como el cobro de la participación personal.

2.2.13 LA TEORIA DE LOS REQUISITOS DE LA HUELGA.

Mario de la Cueva, principal defensor de la tesis que reconoce el carácter de acto jurídico tradicional a la huelga afirma que los requisitos son de tres tipos y en virtud de ello lo clasifica como sigue¹⁹;

- a) Requisitos de forma
- b) Requisitos de mayoría obrera
- c) Requisitos de fondo

¹⁹ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano, t II, p. 799 y ss.

En realidad y aun sin reconocer valor a la tesis que sustentan la ley y su principal autor y comentarista, no podemos dejar de admitir que el ejercicio del derecho de huelga está condicionado al cumplimiento de los requisitos que menciona De la Cueva los cuales, al ser observados, determinaran la procedencia, pero no la existencia de la huelga, se trata, en consecuencia, de presupuestas condiciones que afectan a la huelga, en cuanto a su clasificación, pero no al hecho mismo de la suspensión concertada de las labores, la que puede producirse con todas sus consecuencias al margen de las condiciones mencionadas.

En razón de su uso tradicional, pero con las reservas debidas, seguiremos utilizando el término requisitos.

Requisitos de forma. La forma en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal. De la Cueva sostiene, con relación a este requisito, que no deben confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga.

Para De la Cueva el objetivo de la huelga se satisface indicando, simplemente “que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o equilibrio entre los factores de la producción y agrega: pero estas no son las peticiones de los trabajadores; estas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrono”.

Me parece que esta distinción puede ser peligrosa, en la medida que atribuye al emplazamiento un carácter casi sacramental. Es obvio que no bastara pedir la firma de un contrato colectivo de trabajo sino se acompaña de un proyecto, pero tampoco habrá de considerarse que no se expresa la finalidad de la huelga, si se omite el emplazamiento claramente se desprende de su finalidad.

Ya que al decidirse por la mayoría que establece el artículo 529 inciso tercero y que se hará mención más adelante, la ley establece un tiempo determinado para emplazar o hacer de conocimiento de los trabajadores que la huelga se va a llevar a cabo y este plazo lo pone de manifiesto siempre el artículo 529 en su inciso cuarto al expresar claramente que luego de decidir quiénes conformaran el comité de Huelga y que los acuerdos tomados por parte del Director General de Trabajo y que serán notificados después de los siete días después de haber sido adoptados y es debido a esto que el artículo 530 toma este plazo como base y manifiesta que:

La huelga no podrá estallar antes de los cuatro días contados a partir de la fecha de notificación ni después de los treinta días posteriores a la misma fecha de notificación, es por esto que debemos ver que el emplazamiento es un punto clave para la legalidad y legitimidad de la huelga.

Requisitos de mayoría obrera. La huelga es un derecho de las mayorías; para suspender los trabajos se requiere: Que la suspensión se realice por la mayoría los trabajadores de la empresa o del establecimiento pero la huelga es totalmente inexistente si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores mucho menor que los que laboran en la empresa o en el establecimiento de trabajo.

Aquí se plantea uno de los problemas más interesantes de la huelga, ya que partiendo del supuesto de que el movimiento de huelga se produjo oportunamente, se pone en tela de juicio, en el procedimiento de calificación, el hecho de que la mayoría lo haya apoyado.

Este concepto de mayoría obrera, es por supuesto relativo. Al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de la calificación de la huelga, la mayoría se determine con apego a reglas

particularísimas que se exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga; el hecho, es sin embargo, es que a través de esta exigencia de mayoría absoluta, los sindicatos gremiales, se han visto en difícil situación ya que siendo habitualmente minoritarios, solo podrán hacer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros trabajadores, esto, en el mundo fraccionado y egoísta de nuestro movimiento obrero, no es tarea sencilla. La mayoría debe establecerse a posteriori, es decir después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

Este concepto es concordante con nuestra legislación laboral ya que de acuerdo con el artículo 527 del Código de Trabajo, dice que la huelga es la suspensión de labores concertada por una pluralidad de trabajadores, lo cual debe de suponerse que es la mayoría, y como ya se mencionó anteriormente el artículo 529 nos dice que se llevara a cabo si es decisión de la mayoría y que los demás deben someterse, de igual manera que si es decisión de la minoría estos y el sindicato deberán respetar a los trabajadores que no quisiesen participar en el conflicto, es por esta razón que la legislación nos da ese mínimo al que se refiere el mencionado artículo, ya que en su inciso tercero establece que la minoría deberá representar no menos del treinta por ciento de los trabajadores afectados en el conflicto.

Requisitos de fondo. Para De la Cueva el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital²⁰. La declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga, el cumplimiento de las etapas que señala la ley, el fin que persigue el movimiento, la forma de cómo debe de desarrollarse el ejercicio de la huelga.

²⁰Mario de la Cueva, Derecho Mexicano, t II, p. 808

Esto, que a primera vista parece absurdo juega, sin embargo, adecuadamente con el concepto de huelga como instrumento de presión, que pudiéndose ejercer de esa manera, solo a efectos de su calificación, perderá toda justificación económica para los trabajadores si en la imputabilidad no se comprueban que son ciertos los hechos invocados y además, suficientes para justificar el conflicto.

2.2.14 NATURALEZA JURIDICA DE LOS REQUISITOS.

La doctrina representada por De la Cueva sustenta la tesis de que los tres requisitos son elementos esenciales del acto jurídico huelga. La falta de cualquiera de ellos determinara, conforme a esa tesis, la inexistencia.

Ahora bien: el derecho sanciona la suspensión concertada, cuando satisface determinados requisitos. De lo contrario, la huelga será cierta, real y efectiva, pero jurídicamente improcedente.

Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes. En unos importa un valor formal: el emplazamiento a través de la autoridad, que exprese peticiones concretas. Se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncian el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido. En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al mismo de la huelga que otorga a esta una condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no jurídicamente vinculante.

El requisito de mayoría opera, en cambio, de manera diferente. En realidad no es la mayoría un requisito para la huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría, en sentido contrario a la huelga lo que determina su improcedencia, y que pierda su eficacia. Se trata entonces de una condición resolutoria. La huelga, como conducta colectiva, puede satisfacer los requisitos y, sin embargo ser también improcedente.

Esto ocurre cuando el movimiento estallantes o después del día y hora anunciados o en locales no determinados previamente. Aquí se pone de manifiesto otra situación: la huelga, como conducta, debe producirse en un cause jurídico concreto, esto es, el emplazamiento a huelga marca límites temporales y territoriales que deben ser inexorablemente cumplidos por los trabajadores, y que además, vinculan al patrón, ya que este debe de respetar ciegamente esos límites. Algunos de esos límites que nuestra ley establece son a manera de ejemplos los siguientes:

1. Los trabajadores determinados por el Director General de trabajo, estarán obligados a realizar las labores que este les determine si no cumplieren el patrono podrá despedirles sin responsabilidad de su parte. Artículo 533.
2. La huelga debe limitarse a la suspensión pasiva de las labores y el abandono del lugar de trabajo, en consecuencia se prohíbe todo acto de violencia hacia las personas o cosas durante un conflicto colectivo de trabajo. Artículo 534.
3. El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga, para sustituir a aquellos cuyo contratos de trabajo estén suspendidos. Artículo 535 inciso segundo todos del Código de Trabajo.

2.3 MARCO JURIDICO.

En el presente apartado se detallan las normas que están íntimamente vinculadas con el tema de investigación, y como es lógico se inicia su desarrollo con las normas fundamentales para luego continuar con las

internacionales ratificadas por El Salvador, leyes secundarias y así sucesivamente.

2.3.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA

Artículo 47. Esta disposición contiene el derecho de la clase trabajadora de formar organizaciones profesionales es decir Sindicatos. Federaciones y Confederaciones. El derecho compete a los trabajadores y patronos privados, de Instituciones Oficiales Autónomas, empleados públicos y municipales. Se deja establecido que el fin o el objetivo principal por el cual los trabajadores se sindicaron es por mejorar sus condiciones de trabajo y por ende e de vida, a través del Contrato Colectivo de Trabajo. Para lograr esto el último sindicato debe contar con no menos del cincuenta y uno por ciento de empleados afiliados. Se deja asentado que el derecho también comprende a los patronos, no obstante los empleadores poder formar sindicatos, jamás han hecho uso de tal facultad; es decir a la fecha no existe ningún sindicato de patronos.

Artículo 48. Establece el Derecho de Huelga, el cual compete a los trabajadores y el paro que corresponde a los patronos, para el ejercicio de tales facultades no se requiere calificación previa aunque si posterior, lo que implica que si la huelga es declarada legal el tiempo que los trabajadores pasaron holgando tienen que ser remunerados, al contrario sensu, si es declarada ilegal se les descontaran los días que no trabajaron. La Huelga es

una etapa para resolver los conflictos de carácter económico o de intereses, es decir contratar colectivamente. Y el llamado para compete a los patronos como se dijo antes y está condicionado a la celebración de convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 39. Regula a los llamados Contratos Colectivos de Trabajo y las Convenciones Colectivas de Trabajo, los primeros son celebrados entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores por una parte y por la otra; y las convenciones son celebradas entre un Sindicato de Trabajadores y un Sindicato de Patronos. Se aclara que a la fecha no existe ninguna Convención colectiva porque no hay ningún sindicato de patronos.

2.3.2 CONVENIOS INTERNACIONALES, CONVENIO 87 Y CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 87. La huelga es un derecho propio de los trabajadores que lo que busca es lograr una íntima relación jurídica entre el patrono y el trabajador, tratando de alcanzar el mejoramiento de condiciones que no han sido satisfechas, condiciones colectivas que afecten a una colectividad obrera y no condiciones o intereses particulares. En este Convenio Ratificado por la Organización Internacional de Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección de los Derechos de Sindicación, en este Convenio, aunque no menciona expresamente el derecho de huelga, el Convenio, consagra en sus artículos específicamente en:

Artículo 3. El derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, se establece el derecho de organizarse, y establece como objeto de dichas organizaciones fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores

Artículo 10. Aquella que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores. Ciertamente, esta definición tiene una importancia trascendental no sólo en cuanto que establece las pautas para la identificación de tales organizaciones con relación a otro tipo de asociaciones, sino también porque, al precisar los objetivos de tales organizaciones como lo son fomentar y defender los intereses de los trabajadores, traza la frontera hasta la que son aplicables los derechos y garantías reconocidos en el Convenio, que son de esta manera protegidos en la medida que realizan o tienden a realizar los objetivos mencionados.

Si bien es cierto estos son los únicos articulados que tienen íntima relación con el derecho fondo de esta investigación se considera que la huelga es aquella que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores. Ciertamente, esta definición tiene una importancia trascendental no sólo en cuanto que establece las pautas para la identificación de tal derecho sino también porque, precisa el objetivo de tal como ya se expresó que es fomentar y defender los intereses de los trabajadores, traza la frontera hasta la que son aplicables los derechos y

garantías reconocidos en el Convenio, que son de esta manera protegidos en la medida que realizan o tienden a realizar los objetivos mencionados.

Otro de los Convenios existentes a la fecha que regula el Derecho de Sindicación que por lo tal regula el Derecho a la Huelga, en este Convenio se considera a la huelga como el último recurso a realizar para lograr el objetivo primordial que es resolver los conflictos de carácter laboral, como lo es primero agotar la Conciliación, mediación y arbitraje voluntario, el Comité de Libertad Sindical acepta que se prevea el recurso a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga, en la medida en que sean adecuados, imparciales y rápidos y que las partes puedan participar en todas las etapas. La Comisión de Expertos ha señalado lo siguiente:

La legislación de un gran número de países dispone que, antes de emprender una huelga, deben agotarse los procedimientos de conciliación y de mediación.

Artículo 4. Que persigue el fomento del pleno desarrollo y Uso de los procedimientos de negociación voluntaria de los contratos colectivos. Esos procedimientos, no obstante, deben tener como único objetivo facilitar la negociación; por consiguiente, no deberían ser tan complejos ni ocasionar retrasos tan largos que, en la práctica, resultase imposible la realización de una huelga lícita o que ésta pierda toda su eficacia.

Convenio 98. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. El derecho de Sindicación es un derecho tanto del trabajador como patronal, dentro del derecho de sindicación se encuentran otros derechos inmersos, partiendo de los Conflictos Colectivos de Trabajo, es porque el derecho de huelga se hacer valer a través de un sindicato donde los miembros o directivos de estos son los mediadores e impulsores de estos movimientos con la finalidad de alcanzar el cumplimiento de lo que todos los trabajadores buscan y es tener mejores condiciones laborales de forma colectiva y no particular.

Artículo 1, párrafo 1. Establece, en términos generales, que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo esto es debido a que una de las causas de Conflictos Laborales puede ser la Discriminación Sindical es por esto que va inmerso en este análisis.

Artículo 3. Dispone que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto del derecho de sindicación. Puesto a que como ya se estableció constituye violación al derecho que tiene el trabajador.

2.3.3 LEYES SECUNDARIAS

CODIGO DE TRABAJO

Artículo 480. Sección Primera de las Etapas.

Regula las etapas de solución de conflictos económicos o de intereses, estas etapas son la de tracto directo, que es la revisión o celebración de un contrato colectivo de trabajo, establece que este escrito ira acompañado de dos ejemplares del proyecto, contrato o convención, y se denominará Pliego de Posiciones. La etapa de la conciliación, se refiere a que cuanto la parte a la cual se presente la solicitud de negociación en el caso de que se presente un contrato o convención colectiva de trabajo se negare a negociar el Director General de Trabajo verificará si las partes tienen la capacidad y de no ser así el conflicto dará por terminado, pero sí la tienen el decidirá si forma parte de la Conciliación o designará un Conciliador para que intervenga.

La etapa de arbitraje es cuando después de la etapa conciliadora las partes decidieren someterse a un arbitraje como medio de solucionar un conflicto, cuando se hubiere estipulado en el contrato o convención colectiva de trabajo y siempre que se trate de un servicio a la comunidad, y la última etapa y objeto de estudio que es la huelga, es el último recurso al que acuden los trabajadores para hacer cumplir las finalidades que la ley establece por las cuales se puede acudir a esta.

Artículo 527. Huelga.

La Huelga es la suspensión de las labores de los trabajadores en una empresa o establecimiento con el fin de solucionar problemas o intereses de

carácter pluralista de los trabajadores, es decir que afecte a toda esta clase trabajadora de manera colectiva y no particular.

Artículo 528. Finalidad.

Regula las clasificaciones de huelga que la ley reconoce legales y legítimas cuando cumplen las finalidades establecidas por nuestra legislación, como lo es la Celebración y Revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo, ya que este es el punto u objeto primordiales por las cuales al violentarse estalla la Huelga para Lograr el cumplimiento de este, otro requisito de fondo que debe cumplirse para que la ley reconozca como legal la declaratoria de huelga y como último pero no menos importante requisito o finalidad es la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, esto es muy importante puesto que la huelga no busca la satisfacción de intereses particulares, es decir que si la huelga se dio por un interés particular esta perderá su legalidad.

Artículo 529. Acuerdo de la Huelga.

En este se regula un punto clave que debe ser respetado al dictarse la huelga y el cual es el voto de la mayoría ya que en este artículo el Legislador quiso ser claro al establecer que la huelga tendrá lugar cuando sea decisión de la mayoría y que de ser así los demás trabajadores deberán someterse y apoyarla para alcanzar su finalidad, pero también nos dice que si es decisión de la minoría de los trabajadores, estos y el sindicato deberán respetar la

decisión de los demás trabajadores de no someterse y apoyar, la legislación quiso aclarar cuando es considerado como minoría, por eso en el inciso tercero manifiesta que esta minoría debe ser no menos del treinta por ciento de los trabajadores afectados por el conflicto..

Artículo 530 Ámbito Temporal para el Estallido de la Huelga.

Es importante para que se realice con legalidad este derecho respetar el plazo que la ley impone en este articulado para poder llevarse a cabo y este plazo son los cuatro días posteriores a la notificación es decir, que contados cuatro días después que se notificó la decisión por votación secreta, es que se puede desarrollar como ya se manifestó de manera legal. No puede ser realizada antes.

Artículo 531. Comunicación de la decisión al DGT

Como requisito es obligación por parte de la coalición del sindicato o de los delegados comunicarle al Director General de Trabajo el día y la hora en que se llevara a cabo la huelga pues no puede realizarse y suspenderse labores sin previo aviso.

Artículo 532 Labores indispensables.

Es obligación del Director General de Trabajo luego de los siete días después del estallido de la huelga nombrar a los trabajadores que deberán permanecer en la Empresa pero esto se realiza a petición de parte y con cita previa del Sindicato que hubiere declarado la Huelga, la elección será en

cuanto a número, clase y labor que desempeña, esto es debido a que no pueden ser suspendidas totalmente las labores de la empresa, puesto que podría resultar totalmente perjudicial ya que puede ser dificultoso volver a iniciar labores si se han detenido por completo.

Artículo 533. Obligación de Prestar Labores Indispensables.

En este articulado se establece algo muy importante en cuanto lo que establece el artículo anterior y es que, a los trabajadores que el Director General de Trabajo designe no realizan estas labores, la ley faculta al patrono a despedirlo sin responsabilidad para él, puesto que es uno de los límites y requisitos que la ley establece y que deben ser cumplidos a cabalidad..

Artículo 534. Modalidad de la Huelga

En este se puede apreciar la negación de la ley a la violencia ya que el derecho de huelga se constituye como un cese de labores y abandono del lugar de trabajo de una forma pacífica, de caer en algún tipo de violencia conllevará a que sea declarada ilegal.

Artículo 535. Efecto de la Huelga.

Se establece como consecuencia del estallido de la huelga, la suspensión del Contrato Colectivo de Trabajo, salvo en las excepciones que la misma ley ha establecido de igual manera es imputable al patrono si

sustituye los Contratos Colectivos de trabajo de los obreros que se encuentren en huelga..

Artículo 536. Prohibición de Perturbar ejercicio

En ningún momento el patrono debe ni puede perturbar el derecho que en trabajador tiene, como lo es la huelga, no puede este al momento de haber un conflicto Colectivo de Trabajo evitar que los trabajadores puedan hacer uso del mencionado derecho, al ser así recurrirá en una multa que la legislación establece que será de hasta un millón de colones por cada infracción.

Artículo 537. Prohibición de despido, traslado o desmejora

Si un juez competente no autoriza el traslado a otra Empresa o el desmejoramiento del trabajador luego de estallada la huelga, el patrono no puede realizarlo puesto que se tomará como represalia hacia el trabajador por hacer uso de su derecho, por lo cual será responsabilidad del patrono.

Artículo 538. Desarrollo pacífico del movimiento huelguístico.

A su vez el trabajador al ejecutar la huelga, tiene también el derecho de que las autoridades públicas les brinden seguridad y no interrumpen de manera negativa si no es necesaria puesto que es un cese pacifico de labores y debe brindarse apoyo a la clase obrera, esto es también para evitar que alguno de los huelguistas realice actos violentos de algún tipo o algún

allegado a alguno de estos, ya que lo que se busca es alcanzar las finalidades que el código de Trabajo establece.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

A

Acto Jurídico: El hecho dependiente de la voluntad humana que ejerce algún influjo en el nacimiento, modificación o extinción de las relaciones jurídicas

Asalariado: El trabajador que vive del salario que percibe; o sea, todo aquel que está sometido al régimen del salario y precisa de éste para subsistir

Asociación: Sociedad. Relación que une a los hombres en grupos y entidades organizadas; donde al simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega un propósito, más o menos duradero, de proceder unidos para uno o más objetos. Entidad que, con estructura administrativa, persigue un fin común. Económicamente, la organización que explota cosas o empresas, desde las asociaciones rudimentarias de artesanos y las familiares hasta los colosales empresas en que se produce un escisión notoria entre los gestores o gerentes (con todas las iniciativas y responsabilidades de la administración en el sentido más amplio, incluso la enajenación de bienes sociales y la potestad de conferir su representación) y los propietarios, que se concretan a aportar su capital y a cobrar los dividendos o utilidades que correspondan

C

Capitalismo: Nombre con que se designan, en Economía política, las propiedades y efectos del capital. Conjunto de capitales y capitalistas. Sistema de financiación de industrias y empresas que considera al capital como agente fundamental de la producción y de la riqueza

Colectivo: Lo contrario a individual, sobre todo en cuanto a la propiedad. Lo común a un grupo, a la estructura de una colectividad. Con virtud para recoger o reunir

Conflicto colectivo de trabajo. La oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos

Conflictos laborales: El surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y que define intereses personales de los contratantes

Contrato colectivo de trabajo: Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados

Conversión: Acción o efecto de convertir. La transformación de un acto nulo en otro eficaz mediante la confirmación o convalidación. Novación, cambio, modificación. Adopción de un credo religioso, considerado desde la creencia favorecida. En lo financiero, reemplazar el papel moneda por su equivalente en metálico. Reducción del tipo de interés.

D

Derechos: Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción

E

Empresa: Asociación científica, industrial o de otra índole, creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de importancia, concurriendo de manera común a los gastos que origina y participando también todos los miembros de las ventajas que reporte

Establecimiento: casa de comercio, tienda o lugar donde los comerciantes desenvuelven sus actividades características. Cosa o casa fundada o establecida, Extinción: Cese, cesación, término, conclusión. Desaparición de una persona, cosa, situación o relación y, a veces, de sus y consecuencias también. DE ACCIONES. Toda causa que las anula o las torna ineficaces, por carecer el actor de derecho para entablarlas. DE DERECHOS. Hecho de que cesen o acaben, ya por haberlos satisfecho, por haberlos abandonado o renunciado o por no ser ya legalmente exigibles.

F

Federación: Cese, cesación, término, conclusión. Desaparición de una persona, cosa, situación o relación y, a veces, de sus y consecuencias también. DE ACCIONES. Toda causa que las anula o las torna ineficaces, por carecer el actor de derecho para entablarlas. DE DERECHOS. Hecho de que cesen o acaben, ya por haberlos satisfecho, por haberlos abandonado o renunciado o por no ser ya legalmente exigibles.

G

Gremio: En Derecho Laboral, la corporación profesional, constituida por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión, regida por estatutos particulares, que tiende a enaltecer la común labor característica y a la mejora moral y material de sus integrantes

H

Hecho jurídico: Fenómeno, suceso o situación que da lugar al nacimiento, adquisición, modificación, conservación, transmisión o extinción de los derechos u obligaciones

Huelga: Lapso en que no se trabaja. Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos. Se producen también con carácter político contra el poder público. Por el contrario el lockout es la cesación del trabajo por imposición de los dueños de la industria o comercio

!

Illegal: Lapso en que no se trabaja. Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos. Se producen también con carácter político contra el poder público. Por el contrario el lockout es la cesación del trabajo por imposición de los dueños de la industria o comercio:

Ilegítimo: Ilegal; contrario a lo dispuesto en la ley o no conforme con ella.

Individual: Perteneciente al individuo; a uno de ellos exclusivamente. Privativo particular, propio."

Igualdad de trato entre trabajadores. La supresión de diferencias laborales cuando las situaciones, conductas y rendimientos son iguales se halla establecida en distintos ordenamientos y figura como aspiración de las organizaciones de trabajadores.

L

Laboral: Concerniente a la labor o al trabajo. Como tecnicismo moderno, se refiere a la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato del trabajo, y de esta actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico y social

Laudo arbitral: En acepciones anticuadas, convenio o pacto; y también juicio y sentencia. En la técnica actual, por laudo se entiende la sentencia o fallo que pronuncian los árbitros o los amigables componedores en los asuntos a ellos sometidos voluntariamente por las partes, y que posean fuerza o ejecutiva de sentencia firme, una vez consentidos o agotados los recursos de que son susceptibles, de pasar en autoridad de cosa juzgada como los fallos de los tribunales ordinarios. El que pronuncian los árbitros designados en el compromiso

Legal: Lo mandado por la ley. Lo contenido en ella. Conforme a su letra o a su espíritu. Legítimo; lícito

Lucha de clases: Oposición o conflicto connatural con la división de la sociedad en clases o grupos económicos: de poseedores y desposeídos, de explotadores y explotados, incluso de dirigentes y de subordinados

N

Negligencia: Omisión de la diligencia o cuidado que debe ponerse en los negocios, en las relaciones con las personas y en el manejo o custodia de las cosas. Dejadez. Abandono. Desidia. Falta de aplicación. Falta de atención. Olvido de órdenes o precauciones

Negociación: Acción o efecto de negociar. Trato mercantil o lucrativo. Comercio. Transmisión o traspaso. Cesión. Endoso. Descuento de valores. Compra o venta de efectos, títulos o valores en bolsa o mercado. Gestión

diplomática de cierta importancia o laboriosa; ya sea de tratado de paz, de alianza o de comercio; de alguna dificultad propia o de asunto en el cual se intervenga por iniciativa propia o ante requerimiento de otra potencia. Trámite de canje de prisioneros

Negocios jurídicos: Todo acto o actividad que presenta algún interés, utilidad o importancia para el Derecho y es regulado por sus normas

O

Obreros: Quien obra o trabaja. El que hacía una cosa cualquiera. Trabajador manual retribuido. Trabajador en general; es decir, no sólo el que realiza labores mecánicas, sino también el que cumple tareas o funciones intelectuales y de dirección

P

Patrono: Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él."

Protesta: Manifestación que se formula con objeto de adquirir o conservar un derecho o de precaver un daño que puede sobrevenir. Esta declaración cautelosa y espontánea recibe su nombre de que el que la hace realmente protesta por no tener libertad para obrar, o tener que proceder como no desearía. Reclamación. Queja. Confesión pública de fe o creencia

S

Salarios: Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.

Sentencia colectiva: Decisión legítimamente pronunciada por el juez, al juzga de acuerdo con su opinión, y que alcanza a cuantos se encuentren en las mismas condiciones, aun cuando no hayan participado directamente en el litigio. Tal definición, aunque exacta, no basta para fijar la verdadera naturaleza de la sentencia colectiva en el Derecho Laboral, donde alcanza su expresión más completa; ya que, en las demás jurisdicciones, los efectos de la cosa juzgada son más restringidos. En lo laboral, la sentencia colectiva constituye el fallo dictado por juez competente para fijar normas generales de regulación de trabajo, con efectos, por tanto, similares a los del pacto colectivo

Sindicatos: la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusiva de los trabajadores, sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y empresarios, conjuntamente

Suspensión del Contrato Colectivo trabajo: Se produce cuando sus efectos y obligaciones principales, prestación de servicios por parte del trabajador y abono del salario por parte del empresario, están paralizados.

I

Trabajadores: Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo

V

Voluntad: Potencia o facultad del alma que lleva a obrar o a abstenerse. Acto de admitir o repeler algo. Aceptación. Rechazamiento. Deseo. Intención. Propósito. Determinación. Libre albedrío. Elección libre. Amor, afecto. Benevolencia. Mandato. Disposición. Orden. Consentimiento

CAPITULO

III

METODOLOGIA

CAPITULO III

3.1 METODOLOGIA.

Para la realización de la presente investigación se utilizó información bibliográfica, doctrinaria que al momento de que se vio su aplicación en la práctica, se puede hacer la comparación: teoría – praxis, praxis – teoría. De igual manera se realizó una investigación de campo, en la cual se incluyeron entrevistas realizadas a determinadas personas que esclarecieron determinados puntos que se pretendieron probar en la investigación.

3.1.1 OBJETO DEL ESTUDIO.

Se abordó la ley primaria como secundaria referente a la Huelga y más específicamente a la Legitimidad y Legalidad de esta, fueron estudiadas teniendo en cuenta que el tema de investigación es visto de formas diferentes tanto desde el punto de vista doctrinario como legal.

3.1.2 UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

La investigación se ejecutó en la ciudad de Santa Ana, Departamento de Santa Ana, tomando en cuenta que existen algunos sindicatos que pudieron proporcionar información sobre el tema objeto de investigación así como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que pudieran expresar sobre el predominio de la legalidad o legitimidad de un movimiento huelguístico.

3.1.3 METODO DE ESTUDIO.

El método que se utilizó es el cualitativo por cuanto la tarea consiste en el análisis de una figura jurídico laboral como es la huelga, la que se pretende cualificar en cuanto a que si su ejercicio por muchas organizaciones de trabajadores más que la legalidad hay un predominio de la legitimidad; es decir que el hecho debemos validarlo en atención al fin que se persigue cuando se desarrolla y que en todo caso es la reivindicación de la clase obrera a través de la conquista de mejores prestaciones laborales logradas a través de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses; en consecuencia no obstante que un momento determinado pueda romper con los esquemas legales es legítima por el fin que persigue. La investigación cualitativa se diferencia de la cuantitativa en que ésta busca cuantificar la incidencia de un fenómeno o problema y la población afectada numéricamente hablando; y la primera trata de analizar los resultados que generan los llamados conflictos de competencia entre las entidades arriba mencionadas.

3.1.4 TIPO DE ESTUDIO.

El tipo de estudio comprendió dos aspectos que tienen carácter distinto; el primero que el estudio fue de tipo, **Descriptivo**: tomando en cuenta que dicha forma en llegar a analizar situaciones, formas de conducta social, actitudes y posiciones de carácter legal y además porque no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, en este caso la variables la

huelga- la ley; y además fue de tipo **Explicativo**: Porque el estudio está orientado a responder por las causas del fenómeno social de la huelga. Se enfoca en explicar por qué ocurre la misma y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables y así de esa forma la información obtenida fue procesada en base a la información adquirida a través de la normativa jurídica pertinente y vigente relacionada a este tema.

3.1.5 EL UNIVERSO

Este rubro está representado por las personas que fueron objeto de entrevista y los cuales son o deben ser conocedores de la materia ya sea por su condición de trabajadores sindicados o por participar de alguna manera en la vigilancia del cumplimiento de las normas de carácter laboral, en este último caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o Juzgados de lo Laboral.

3.1.6 MUESTRA.

En este apartado se particulariza la parte del universo que se va a entrevistar; para el caso:

- Un Directivo del Sindicato del Instituto del Seguro Social.
- Un Directivo del Sindicato de CLESSA.
- Un Colaborador Jurídico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Jefe de la Regional Occidental de la Procuraduría de Derechos

Humanos

3.1.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION.

Basándose en Las Técnicas de Investigación Cualitativas, las utilizadas en la presente investigación fueron:

- Entrevistas a profundidad: con esta técnica se obtuvo por parte del informante datos, experiencias y conocimientos que este tiene respecto del tema de investigación. Se obtuvo la mencionada información en tanto que se mantuvo con el informante una plática de igual a igual en la que el expuso la información en sus propias palabras de manera objetiva. Se realizó a través de un cuestionario con el cual se pretendió obtener información de la persona entrevista la cual se consideró que pueda revelar información basándose en una serie de preguntas previamente elaboradas.
- el cuestionario: Este instrumento es parte fundamental de la entrevista ya que se estructura con preguntas que condujeron a obtener la información idónea en este caso sobre la huelga y en forma específica sobre la legalidad o legitimidad de la misma.
- Los documentos escritos: se emplearon para ampliar la información e ilustrarla de manera tal que su comprensión sea mejor; algunos documentos que se utilizaron fueron: formularios, publicaciones en la web, investigaciones periodísticas e informes realizados conforme al tema de investigación.

- El análisis e interpretación de los documentos: se realizó utilizando las matrices para la operacionalización de los datos obtenidos en las entrevistas.

3.1.8 ELABORACION DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Para la elaboración del objeto de estudio se basó en la compilación de elementos obtenidos en el proceso de la investigación realizando un ensayo basándose en las respuestas y conclusiones que resultaron del análisis de los instrumentos realizados para la recopilación de información, para así poder confrontarlos para establecer la veracidad de lo establecido en el punto 3.1.1 el cual se enmarca en cuanto al Objeto de estudio.

3.1.9 TRIANGULACION DE LA INFORMACION

A través de esta herramienta se verifico y comparó la información obtenida a lo largo de la investigación mediante las diferentes técnicas utilizadas. La triangulación de sujetos es el mecanismo por el cual se decanta la presente investigación, esto con el fin de contrastar y/o buscar consistencia entre los diferentes puntos de vista de los sujetos que participaron en la recolección de la información.

Se elaboró un cuadro en la que se especifican las matrices relacionadas con las preguntas que contiene el cuestionario y luego consigna lo que cada entrevistado a expuso sobre lo interrogado para luego realizar un análisis de manera general.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

CAPITULO IV

4.1 VACIADO DE ENTREVISTA A MATRICES.

Las entrevistas presentas fueron realizadas a personas que se concentran tanto en el ámbito de aplicación como en la protección del derecho de Huelga y de otros derechos laborales. Es así que teniendo como objetivo en la realización de tales entrevistas conocer las diferentes opiniones de las personas consultadas al respecto, colocando cada una de las preguntas con las respectivas respuestas de cada uno de los entrevistados para lograr un análisis que ayude a la mejor comprensión de como en la practica la Huelga es realizada, si respetan los lineamientos establecidos en la ley y conocer si al criterio de los entrevistados este derecho pierde su legitimidad y legalidad en un determinado momento.

Es de aclarar que las entrevistas fueron realizadas a un directivo del sindicato de CLESSA, un directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Un Colaborador Jurídico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al Jefe de la Regional Occidental de la Procuraduría de Derechos Humanos, de los cuales todos excepto el colaborador Jurídico del Ministerio de Trabajo contestaron las entrevistas presentadas, esta persona se negó a responder el cuestionario excusándose de que ellos no conocen de los Contratos Colectivos de Trabajo, por ser una institución Centralizada.

Realizando así el respectivo vaciado de las preguntas con sus respuestas:

Pregunta 1

<p>¿Es respetado tanto por los trabajadores como por el patrono el procedimiento que el Código de Trabajo establece para la realización de la Huelga de forma legal?</p>	
<p>Entrevistado uno: Directivo del Sindicato CLESSA</p>	<p>No es respetado porque nunca hay aviso ni finalidad del Código de Trabajo</p>
<p>Entrevistado dos: Jefe de la Regional Occidental de la Procuraduría de Derechos Humanos</p>	<p>El proceso es irrespetado principalmente por los trabajadores ya que tienen desconfianza de la ley y también es vulnerada por los patronos porque los plazos los ocupan para toma de estrategias para hacer fracasar una huelga.</p>
<p>Entrevistado tres: Directivo del Sindicato del ISSS</p>	<p>No es respetado porque si bien es cierto que la ley establece que debe ser notificado la hora en que estallara la huelga no se hace por temor a que el patrono planifique algún plan que vaya en contra de los trabajadores.</p>
<p>ANALISIS: son unánimes en que no existe respeto tanto en los trabajadores como en los patronos ya que en la clase obrera existe cierta desconfianza en que la ley no los defenderá en el caso de que los patronos utilicen el tiempo que la ley da para el estallido de la huelga para crear algún tipo de plan con el cual logren evadir lo que la legislación establece y así poder causarle algún tipo de daño al trabajador por ejercer su derecho, por tal razón todos los entrevistados concuerda en que los procedimientos establecidos de ninguna manera son respetados vulnerando así lo mandado. Se llega a la conclusión que si no es respetado el procedimiento la huelga legal pierde su legitimidad pues al momento de realizarse es declarada por el juez competente como ilegal perdiendo su propósito y creando una afectación en la clase obrera, por temor justificado al actuar de los patronos.</p>	

Pregunta 2

<p>¿En la práctica, es válida la huelga cuando rompe con los límites que la ley establece que deben ser respetados?</p>	
<p>Entrevistado uno: Directivo del Sindicato de CLESSA</p>	<p>No es válida por ello al iniciar el Proceso los jueces la declaran ilegal</p>
<p>Entrevistado dos Jefe de la Regional Occidental de la Procuraduría de Derechos Humanos</p>	<p>Categoricamente no es válida ya que la ley establece lo que es realmente valido para hacer uso de esta facultad</p>
<p>Entrevistado tres: Directivo del Sindicato del ISSS</p>	<p>Realmente no es válida la mayor parte de veces es declarada ilegal puesto que no se ha cumplido con los términos que la ley establece para ser llevada a cabo</p>
<p>ANALISIS: De igual manera, los entrevistados concluyen en que la huelga pierde su legitimidad al no cumplir lo ordenado por la ley, puesto que esta es vulnerada desde el momento en que inicia el procedimiento esto da lugar a que los jueces la declaren ilegal y como ya se estableció esto conlleva a que el trabajador resulte afectado, es por lo cual que la ley debe ser seguida y cumplida a cabalidad, resultando así que los sindicatos deberían tener un mejor control a la hora de realizarse el estallido para evitar caer en una ilegalidad, puesto que no se está cumpliendo con el objetivo de la huelga si se está vulnerando la ley pues es un desperdicio de un derecho que puede alcanzar logros muy grandes en las condiciones de trabajo, se puede observar que ambos directivos de ambos sindicatos reconocen que existe la vulneración de la ley y tomando en cuenta que son personas las cuales están inmersas constantemente en la realización de esto derechos.</p>	

Pregunta 3

<p>¿Puede considerarse como ilegalidad o falta de legitimidad si por ejemplo la decisión de practicar la huelga no fue tomada por al menos el treinta por ciento de los trabajadores que exige la ley?</p>	
<p>Entrevistado uno: Directivo del Sindicato de CLESSA</p>	<p>Si puede considerarse ilegal o con falta de legitimidad puesto que el mínimo es el 30%</p>
<p>Entrevistado dos Jefe de la Regional Occidental de la Procuraduría de Derechos Humanos</p>	<p>Es ilegal e ilegítima a la vez por cuanto la naturaleza colectiva de la huelga requiere que la decisión sea tomada por la mayoría</p>
<p>Entrevistado tres: Directivo del Sindicato del ISSS</p>	<p>Si porque la ley establece un mínimo y un máximo con el que la decisión debe ser tomada y esto debe ser respetada para proteger la legalidad y legitimidad de la huelga</p>
<p>ANALISIS: Una vez más existe concordancia en las respuestas otorgadas, en el sentido que no se puede llevar a cabo el derecho de Huelga si este ha perdido su legalidad y legitimidad, estas respuestas basadas en un ejemplo sobre un precepto de la ley sobre el número de trabajadores requeridos para tomar la decisión de llevar a cabo o no el cese de labores, todos coinciden en que no puede ser una decisión tomada por menos de lo que la ley establece como minoría sino que al contrario uno de ellos establece que debe ser tomada por la mayoría puesto que siendo así todos los trabajadores deberán someterse a esta, en cambio otro de los entrevistados establece que no debe ser menos del 30% establecido por lo cual todos están de acuerdo en que deben ser respetados las mayorías y minorías dadas por la Legislación puesto que es uno de los requisitos para que se desarrolle la Huelga de un modo legal y legítimo sin caer en como ya se expresó con anterioridad en consecuencias negativas a los trabajadores.</p>	

Pregunta 4

<p>¿Cuál es la influencia de los sindicatos en el desarrollo de este derecho propio de los trabajadores?</p>	
<p>Entrevistado uno: Directivo del Sindicato de CLESSA</p>	<p>Es el conocimiento reivindicador de los derechos de los trabajadores por ende es él legalmente responsable de ser respetado y de verificar el pulsar y ejecutar</p>
<p>Entrevistado dos: Jefe de la Regional Occidental de la Procuraduría de Derechos Humanos</p>	<p>El sindicato históricamente ha sido pionero del desarrollo no solo del derecho de huelga sino de otros derechos de carácter laboral</p>
<p>Entrevistado tres: Directivo del Sindicato el ISSS</p>	<p>Los Sindicatos son los generadores del cumplimiento de los derechos labores, considero que son los representantes de la voz trabajadora, por lo tanto estos son los encargados de orientar a los trabajadores de cómo debe ser realizada la Huelga, cuales son los parámetros y lineamientos a seguir y son los concedores de cómo funciona para lograr cumplir con el objetivo de subsanar aquellas deficiencias que se están creando y por lo cual existen conflictos laborales</p>
<p>ANALISIS. Como se puede observar, nuevamente existen similitudes en las respuestas dadas en el sentido que todos consideran a los sindicatos como la base de los estallidos de la huelga, puesto que son como el pilar de conocimiento de los trabajadores sobre cuál es el procedimiento a seguir por lo tanto son los responsables ante la ley sobre cualquier violación y pérdida de legalidad al vulnerar la norma constituida. Se logra observar que todos lo consideran como la pieza clave para lograr el cumplimiento de las peticiones hechas por la Clase obrera ante la Clase Patronal. Son como el medio para la consecución del cumplimiento del derecho de los trabajadores para hacer valer lo que consideran se les está vulnerando.</p>	

Pregunta 5

<p>¿Por qué el derecho de huelga es un derecho colectivo y no un derecho particular?</p>	
<p>Entrevistado uno: Directivo del Sindicato de CLESSA</p>	<p>Por la misma finalidad del derecho laboral que es social y no para una finalidad individual.</p>
<p>Entrevistado dos: Jefe de la Regional Occidental de la Procuraduría de Derechos Humanos</p>	<p>El derecho de huelga es un derecho individual pero no puede ejercerse de esa forma sino que y así lo demanda la ley tiene que ser colectiva la decisión de irse a la huelga</p>
<p>Entrevistado tres: Directivo del Sindicato del ISSS</p>	<p>El derecho de huelga es un derecho de Carácter Colectivo pues persigue fines de carácter colectivos y no de carácter individual o particular de cada trabajador</p>
<p>ANALISIS: existe un poco de discrepancia en las respuestas otorgadas puesto que para el primer entrevistado es un derecho de carácter social que no persigue fines individuales, al igual que el entrevistado tres que concuerda en que sus intereses son colectivos por lo cual es un derecho colectivo, para el entrevistado dos es un derecho individual entiéndase que porque vela por el derecho de cada trabajador pero que no puede ser realizado de manera individual, se puede concluir que en efecto es un derecho de carácter colectivo, así como la ley expresa no porque no es un derecho propio del trabajador sino porque los fines que persigue es solventar los problemas que afectan a la mayoría como los que son generados del Contrato Colectivo de Trabajo, no puede solventar problemas o intereses particulares porque violentaría la finalidad ya que no se puede resolver problema por problema de cada uno de los trabajadores. Por lo tanto a pesar de existir cierta discrepancia todos concuerdan en que es un derecho que debe ser realizado por un grupo de trabajadores porque sería imposible y carente de legitimidad y legalidad el ser realizado por un solo trabajador.</p>	

Pregunta 6

<p>¿Qué sucede si un patrono vulnera un derecho de los trabajadores como el de que no pueden ser sustituidos cuando se encuentran en huelga?</p>	
<p>Entrevistado uno: Directivo del Sindicato de CLESSA</p>	<p>En ese caso especial se hace acreedor de multa y no puede siempre que la huelga es ilegal realizar ningún tipo de despido</p>
<p>Entrevistado dos: Jefe de la Regional Occidental de la Procuraduría de Derechos Humanos</p>	<p>El patrono que vulnere el derecho de huelga puede ser sancionado con una multa a la que estos resulten beneficiados, para estos es indiscutiblemente negado a contratar empleados</p>
<p>Entrevistado tres: Directivo del Sindicato del ISSS</p>	<p>Caería en una violencia al Código de Trabajo con la cual tocaría pagar multa ya que la ley ha sido clara en que no puede ser ni trasladado de empresa ni sustituido ni despedido un trabajador que este en huelga.</p>
<p>ANALISIS. Todos los entrevistados están de acuerdo en que la vulneración de un derecho por parte de un patrono constituye una grave violación a la ley y que debe de ser castigado y es así puesto que el Código de Trabajo establece las diferentes multas a las que incurre un patrono por estas graves violaciones, en la pregunta se le puso un ejemplo claro como lo que es la sustitución de los trabajadores cuando se encuentran en huelga, por lo que todos concluyeron en que se constituye una grave falta a un mandato que es claro, la sanción que ellos manifiestan es una multa a la que incurriría y que esta beneficiaría a los trabajadores puesto que sería responsabilidad del patrono por lo que se hace acreedor de la sanción, mucho más era la multa si se tratase de un despido al trabajador que se encuentre en huelga de forma legal, por lo tanto no existe ningún tipo de ignorancia sobre la ley de ninguna manera y el patrono debe de respetar los lineamientos que esta establece para la situación como tal, cuales son los límites al que debe de aferrarse especialmente cuando ya ha sido declarada la huelga por parte de los trabajadores.</p>	

Pregunta 7

¿Ha contribuido en la solución de los conflictos económicos o de intereses la práctica de este derecho?	
<p>Entrevistado uno Directivo del Sindicato de CLESSA</p>	<p>Si ha contribuido y como fruto de huelga tenemos la firma o modificación de los Contratos Colectivos de Trabajo y la reivindicación de varios derechos laborales.</p>
<p>Entrevistado dos Jefe de la Regional Occidental de la Procuraduría de Derechos Humanos</p>	<p>La huelga siempre ha constituido el medio legal para la consecución de la mejora de todos los derechos laborales, la huelga es considerada como medio de fuerza para lograr contratar no obstante esa fuerza es válido, es decir no vicia el consentimiento.</p>
<p>Entrevistado tres Directivo del Sindicato del ISSS</p>	<p>La huelga más que un derecho ha resultado ser como la salvación para los trabajadores durante los conflictos de carácter laboral pues si no fuera por esta no se habrían logrado muchos avances en las relaciones obrero-patronal, por lo tanto si considero que si ha contribuido en la solución de los conflictos laborales.</p>
<p>ANALISIS: la unanimidad de los entrevistados en cuanto a la pregunta se hizo denotar una vez más puesto que todos consideran en que La huelga es como una base fundamental en la resolución de todos los conflictos de carácter laboral es por tal razón consideran que ha sido una contribución muy grande, que este este derecho es de mucha importancia puesto que se hace escuchar la voz de los trabajadores exigiendo de una manera pacífica la resolución de los conflictos que los aquejan, logrando hacer valer a su vez otros derechos laborales existentes que también son irrespetados por los patronos.</p>	

CAPITULO

V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPITULO V

5.1 CONCLUSIONES

- A lo largo de la investigación realizada se han denotado muchos caracteres importantes del derecho de huelga, desde su base histórica donde se dio la primer huelga importante registrada que fue la que tuvo lugar en 1919 donde un grupo de sastres se alzó reclamando a sus patronos un justo aumento de salarios, dando lugar aquellos problemas que resultaban de las Relaciones jurídicas Laborales empezaría a tener solución con el cese temporáneo de laborales, con la finalidad de satisfacer los intereses comunes que los trabajadores tenían llegando así a organizarse para poder alzar su voz y hacerse escuchar, después de esta fecha importante se realizaron diversas huelgas que en su momento coyuntural marcaron la historia en el hecho de que los trabajadores lograban cambiar la sociedad pues esta tenía que irse adaptando a todos los hechos que iban sucediendo, en base a todos los cambios que se suscitaban es que fue necesario la creación del Código de Trabajo después de la Creación de la Constitución política en donde ya se plasmaba el derecho que tenían los trabajadores de hacerse denotar a través de la huelga.

- Con la segunda creación del Código de Trabajo con el cual se ya de una forma más organizada se regulan las actividades huelguísticas y el procedimiento que se debe seguir para que sea de una forma legal. Conociendo lo que la Legislación tanto nacional como Internacional

establecen en cuanto a la Huelga es que podemos contestar a las interrogantes planteadas al inicio de esta investigación; iniciando con que los trabajadores no respetan el procedimiento que la el código de Trabajo establece, principalmente a lo que establece el artículo 530 del cuerpo legal antes mencionado en cuanto a la notificación sobre el día y hora de la cesación de las labores por parte de los trabajadores pues un término para realizar la huelga y los trabajadores no lo hacen por temor a que ese plazo de la notificación los patronos lo utilicen para crear artimañas en contra de ellos, buscar la forma de como perjudicarlos y evadir la ley, es por tal razón que la clase obrera decide iniciar la Huelga obviando dicho articulado, creando como consecuencia que la Huelga pierda su legalidad y su legitimidad siendo este un gran motivo para que sea declarada de esa forma provocando repercusiones a los trabajadores.

- La Legalidad y la Legitimidad si son concordantes, puesto que la Huelga pierde su Legitimidad al ser declarada ilegal, porque a pesar de ser un derecho importante de los trabajadores con el cual se dan pasos importantes como la creación o revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, no puede existir ninguna variante si se pierde la otra porque aunque el derecho sea legítimo afecta al trabajador si es declarado ilegal, pues afectara a este y no se lograra el objetivo primordial que como se ha manifestado constantemente es la solución de los conflictos labores.

- En nuestro país lastimosamente las Condiciones no son propicias para el ejercicio del derecho de Huelga, debido a que la ley no exige lo suficiente a los patronos en el sentido de que estos siempre encuentran la manera de dañar a la clase trabajadora, por los vacíos que la ley tiene, por tal razón la Legislación Salvadoreña debería ser más exigente no solo con los patronos sino también con los trabajadores porque permite que se vulneren tanto el procedimiento como los derechos que ella establece, y siendo así que lógica tiene regular un derecho que se vulnera tanto por los trabajadores como por los patronos, porque a consideración los trabajadores vulneran su mismo derecho al saltarse procedimientos que desembocaran en una ilegalidad que a los que dañara será a ellos mismos. La huelga corresponde indiscriminadamente en el sentido en que si todos los trabajadores persiguen el mismo fin, los mismos interés económicos o de cualquier índole, y sufren del mismo conflicto laboral, pueden perfectamente hacer uso de este derecho, pues este es propio de los trabajadores y el paro de la clase patronal, es por eso que no hay discriminación en por lo cual es un derecho social porque su finalidad son los derechos colectivos y no individuales, pues se considera que al perseguir derechos individuales si generaría discriminación pues si se basa en un solo derecho específico no podrían optar todos los trabajadores, únicamente los que tienen el mismo interés por un fin en especial, es un derecho de todos los trabajadores independientemente el cargo o la labor que desempeñe.

Tocando el tema de los sindicatos, es de aclarar que la Huelga no es un derecho de los Sindicatos, es un derecho de los trabajadores que conforman el Sindicato, este es solo la representación de todos los laboradores de una Empresa que han conformado una organización con alguno de ellos designados para representar a todo ese conglomerado de la clase trabajadora, con esa representación se busca que exista una mejor conexión o relación obrero-patronal, una interacción más próxima para la resolución de los conflictos que los aquejan, a través de los Sindicatos se logra la facilitación de la ejecución de este derecho tantas veces mencionado.

- En cuanto a la doctrina se concluye que en algunos aspectos existe uniformidad con la Ley y la práctica, esto en cuanto a que la doctrina establece tipos de huelga que la ley no reconoce ya que la ley establece los fines que el derecho persigue como lo son la celebración del contrato colectivo de trabajo, la celebración del Convenio Colectivo de Trabajo y la resolución de los conflictos laborales, y en la práctica no existen clasificaciones de la huelga únicamente la finalidad que los trabajadores pretenden alcanzar con el estallido de esta, en este ilustre ejemplo se deja de manifiesto que no existe una gran uniformidad ya que la doctrina no es similar a la práctica, en ningún momento pues de ser así al momento de llevarla a cabo se tendría que categorizar y en base a eso modificar la ley haciendo más difícil la aplicación de esta.

- Por último punto, la actitud patronal frente a la ejecución de la Huelga, los patronos en la mayoría de ocasiones al verse frente a estas situaciones, como ya antes se mencionó hacen todo a su alcance para sabotear este derecho, para que no alcancen la resolución de los problemas que los motivó a alzarse, ya que estos consideran como una acción en su contra por parte de los trabajadores y ya que la ley le pone límites como el no poder suspender, cambiar de cargo o establecimiento al trabajador durante la ejecución de su derecho, y esto crea molestias en los patronos, es por tal razón que se considera que la actitud que estos toman no es la actitud abierta a resolver esas situaciones y llegar a un acuerdo que mejore las condiciones de trabajo y las relaciones laborales entre ambas clases. Históricamente, a nivel mundial hasta finales del siglo XIX la huelga era una actividad ilícita de carácter criminal y, en todo caso, una actividad prohibida y sancionada penalmente en muchos países hasta más allá de la mitad del siglo XX. No deja pues de llamar la atención que el derecho de huelga haya pasado a ser un derecho fundamental reconocido en la gran mayoría de los países, consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (1966), y amparado por los órganos de control de la OIT, principalmente el Comité de Libertad Sindical. Las decisiones de estos órganos han sentado un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga ampliamente compartida en la comunidad internacional, a partir de los principios generales de la libertad sindical proclamada en la

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en los convenios fundamentales relativos a esta materia.

- Con el Convenio número 87 Los problemas más frecuentes que se plantean en relación con el derecho de huelga son: la posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio por decisión de las 60 autoridades o a iniciativa de una de las partes; la exigencia de mayorías excesivas para poder declarar la huelga; la posibilidad de movilizar forzosamente a los trabajadores en huelga. De igual manera con el Convenio 97 se busca evitar esa discriminación laboral protegiendo así otro derecho más de los trabajadores.

Como conclusión final se debe hacer alusión que si bien este es un derecho de los Trabajadores, debe ser respetado tanto por la ley, los patronos y los mismo trabajadores, respetando como ya muchas veces se mencionó el procedimiento que se debe seguir puesto que este se estableció con el propósito de preservar la legalidad del derecho, y así poder lograr alcanzar la finalidad de la ley para lograr una mejor relación obrero-patronal pretendiendo evitar los conflictos que se pueden suscitar, porque si bien es cierto es un derecho único de los trabajadores como ya se hizo alusión debería ser este utilizado en casos demasiados extremos, y para eso hacer uso de las otras etapas para los conflictos de intereses como lo son el trato directo, la conciliación y la de Arbitraje.

5.2 RECOMENDACIONES

- Principalmente modificar el Código de Trabajo, al respecto de la exigencia del respeto de los procedimientos que en él se establecen, para lograr así evitar violaciones a su contenido.
- Exigir el cumplimiento de los procedimientos tanto a los trabajadores como a los patronos, no permitir que se siga eludiendo la ley sin cumplir con las responsabilidades que a cada uno corresponde al vulnerar los límites plasmados en el cuerpo legal existente.
- Retomar los Convenios ratificados y crear Leyes que no vulneren derechos Constitucionales, pero que hagan valer el respeto de los derechos de la clase trabajadora para no tener que llegar a la utilización de la Huelga, exigiendo más estrictamente el respeto a los derechos propios de cada trabajador.
- Imponer sanciones más graves a todo aquel que vulnere la ley, que intente pasar sobre ella violentando su regulación y desobedeciendo sus mandatos.
- Hacer valer las sanciones ya establecidas y no permitir las salidas alternas a estas, evadiendo responsabilidades.
- Poner más rigidez en la aplicación de las etapas que establece la ley para los conflictos de carácter económico o de intereses, porque si

bien la huelga es la última etapa, debería ser utilizada de manera extraordinaria o en casos especiales.

- Controlar de una mejor manera por parte de los Tribunales el cumplimiento de los términos que la ley establece para no violentar la ley, especialmente en las notificaciones del estallido de la huelga en cuanto a la hora y el día en que sucederá.
- En base al temor que tienen los trabajadores la ley debería sancionar a los patronos si estos utilizan ese término de la notificación para crear artimañas para perjudicar a los trabajadores, si esto puede ser comprobado.
- Crear conciencia en la clase obrera del respeto que ellos mismo deben tener sobre sus derechos, la importancia que tiene hacer un buen uso de este y la buena aplicación de la ley y convenios internacionales.
- Ver que se respeten los acuerdos tomados, cuidar que estos sean cumplidos en el caso de la revisión del Contrato colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo.
- Principalmente velar porque cesen las violaciones a la ley, derechos, acuerdos y procedimientos.

5.3. BIBLIOGRAFIA

- Curso Elemental de derecho Civil, Instituto Editorial Reus, Madrid, 1922, t.I, p. 150 y SS.
- Corte Suprema de Justicia, Diccionario Jurídico, unidad de sistemas Administrativos.
- Gallart Folch, Derecho Español del Trabajo, Edit. Labor, S.A; Barcelona, 1936 pp.222-223.
- Guillermo Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliografía Omeba, Buenos Aires 1966, pp 165, 213y ss.
- Exposición de Motivos de la ley de 1970 México.
- Kaskel y Dersch, Derecho del Trabajo, pp 544 y SS.
- Manuel Alonso Olea, Derecho del trabajo, p. 431 y SS
- Manuel de Droit social, Libraire Générale de Droit et de jurisprudence. Paris, 1974, p. 26
- Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, vol. II, sección III pág. 385 - Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Paul Wagret, Armand Colin E, Le syndicalisme contemporain,. Snow, la Chine en Marche, Stock, Paris, 1962, p. 184 cit. Paris. 1970, Revista p. 14
- Trueba Urbina, Nuevo Derecho, ed. 1975, p. 368.
- Código de Trabajo, Decreto número 15, Asamblea Legislativa de El Salvador.

CONVENIO 87 OIT

CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" ;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin

autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y

de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

1. 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.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de

las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente

Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término [organización] significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina

- Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:
- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
 - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este

Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas

modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director

General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamar la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio

contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas

CONVENIO 98

CONVENIO RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que

tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las

horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales,

cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en

menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá

especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de

diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los

Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará

en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

Entrevista a Colaborador Jurídico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Fecha: _____

Nombre _____ del _____ Entrevistado:

Objetivo: Indagar, por medio de expertos (as) en el área laboral, como el Derecho de Trabajo regula el derecho de Huelga para los trabajadores, en que momento la huelga pierde su legitimidad o legalidad y si es posible desarrollarse sin alguno de estos aspectos Jurídicos que la componen.

- 1) ¿es respetado tanto por los trabajadores como por el patrono el procedimiento que el Código de Trabajo establece para la realización de la Huelga de forma legal?
- 2) ¿en la práctica, es válida la huelga cuando rompe con los límites que la ley establece que deben ser respetados?
- 3) ¿puede considerarse como ilegalidad o falta de legitimidad si por ejemplo la decisión de practicar la huelga no fue tomada por al menos el treinta por ciento de los trabajadores que exige la ley?
- 4) ¿Cuál es la influencia de los sindicatos en el desarrollo de este derecho propio de los trabajadores?
- 5) ¿Por qué el derecho de huelga es un derecho colectivo y no un derecho particular?

- 6) ¿Qué sucede si un patrono vulnera un derecho de los trabajadores como el de que no pueden ser sustituidos cuando se encuentran en huelga?
- 7) ¿ha contribuido en la solución de los conflictos económicos o de intereses la práctica de este derecho?