

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales



**LA HUELGA COMO ALTERNATIVA DE SOLUCION DE
LOS CONFLICTOS LABORALES**

TESIS DOCTORAL
PRESENTADA POR:

José Dagoberto Marcelino González Galdámez

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales

JULIO DE 1986

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA.

T
331 8922
G 6434

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR : DOCTOR MAURICIO GUEVARA PACHECO
SECRETARIA GENERAL : DOCTORA ANA GLORIA CASTANEDA PADILLA
FISCAL : DOCTOR JORGE ALBERTO GOMEZ ARIAS

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO : DOCTOR MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ
SECRETARIO : DOCTOR SELIM ARTURO SANCHEZ CAMPOS

INDICE

Página

- INTRODUCCION	
CAPITULO	
I- LAS CONTROVERSIAS LABORALES COMO CONFLICTOS Y SU TERMINOLOGIA.....	1
II- CONTROVERSIAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.....	11
III- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS CONFLICTOS LABO- RALES.....	16
IV- CONFLICTOS LABORALES: CONCEPTO, OBJETO Y EVOLU- CION.....	26
Clasificación de los conflictos.....	34
1) Según J. Jesús Castorena.....	34
2) Según Alberto Trueba Urbina.....	36
3) Según Mariano R. Tissebaum.....	37
4) Según Juan D. Ramírez Gronda.....	39
5) Según el Código de Trabajo.....	40
V- ¿ES LA CONFLICTIVIDAD ELEMENTO IMPORTANTE DE LA HUELGA?.....	43
VI- LA HUELGA, Terminología, de definición.....	51
Definiciones doctrinales de huelga.....	53
VII- FINALIDAD DE LA HUELGA.....	61
VIII- CLASIFICACION DE LA HUELGA Y CRITERIOS PARA HACER LO	70
1- Desde el punto de vista legal.....	71
2- Conforme a trámites que cumplir.....	72

	<u>Página</u>
3- En base a su extensión.....	72
4- Conforme a sus fines.....	73
5- Conforme a su alcance territorial.....	76
6- Por la actitud de los trabajadores.....	76
7- Por su efectividad.....	77
8- Conforme se llevan a cabo.....	78
9- Por la forma en que se inician.....	78
IX- ¿ES LA HUELGA UN DERECHO?.....	91
X- FINALIZACIÓN DE LA HUELGA.....	98
a) Por decisión unilateral de los trabajadores....	100
b) Por acuerdo de las partes.....	102
c) Por la celebración de un convenio colectivo....	103
d) Por arbitraje.....	104
e) Por acto de la autoridad pública.....	109
f) Por decisión judicial.....	110
- CONCLUSION.....	117
- BIBLIOGRAFIA.....	127

TRIBUNALES EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES.

PRESIDENTE : DOCTOR ROMAN GILBERTO ZUNIGA VELIS
PRIMER VOCAL : DOCTOR MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ
SEGUNDO VOCAL: DOCTOR OSCAR MAURICIO CARRANZA

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS.

PRESIDENTE : DOCTOR HUGO RENE BAÑOS SANCHEZ
PRIMER VOCAL : DOCTOR RIGOBERTO CASTILLO AREVALO
SEGUNDO VOCAL: DOCTOR RAUL ANGEL CALDERON

EXAMEN PRIVADO SOBRE CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL.

PRESIDENTE : DOCTOR JOSE ENRIQUE ARGUMEDO
PRIMER VOCAL : DOCTOR ROBERTO HERNANDEZ SEGURA
SEGUNDO VOCAL: DOCTOR OSCAR ARMANDO MONTES

ASESOR DE TESIS:

DR. MIRNA RUTH CASTAÑEDA DE ALVAREZ

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE : DOCTOR JOSE ENRIQUE ARGUMEDO
PRIMER VOCAL : DOCTOR JOSE MAURICIO RODRIGUEZ FLORES
SEGUNDO VOCAL: DOCTOR JURGE ALBERTO GOMEZ ARIAS

DEDICATORIA

•

MIS PADRES

DON JOSE DOMINGO GONZALEZ Y
DOÑA MARIJA GONZALEZ DE GONZALEZ

MI ESPOSA

DOÑA FLORENTINA SORIANO DE GONZALEZ

MIS HIJOS

RUTH MARIJA EUGENIA GONZALEZ SORIANO Y
ALVARO DOMINGO GONZALEZ SORIANO

MI HERMANO

DR. LEONARDO ANTONIO GONZALEZ GONZALEZ

CON INFINITO AMOR Y GRATITUD.

INTRODUCCION

El mundo del Derecho Laboral, de cuya política es sujeto pasivo, pero a la vez principal protagonista el trabajador, considerado no como individualidad sino como clase o sector social - la Clase Proletaria - tiene muchas peculiaridades, una de las cuales se pone en franca evidencia en los conflictos que se suscitan en las relaciones obrero patronales.

Para gobernar este universo tan "sui generis", por desarrollarse todas sus instituciones fundamentales alrededor de la prestación material de servicios, de la que se derivan las relaciones antes señaladas, se ha venido legislando en forma paulatina y conservadora a veces y de manera audaz, futurista y revolucionaria en otras, pero siempre con el propósito de adecuar la prestación de trabajo al momento y a la circunstancia que se vive, hasta convertirla en una condición más soportable y más grata, compatible con las exigencias de la producción y las necesidades económicas de la sociedad moderna.

En otro campo, las situaciones conflictivas entre sectores opuestos, en el comercio por ejemplo, entre comprador y vendedor, o entre partes conformes, como el caso de los socios, pueden conducir, si no se busca una solución para evitarlo, primero a interrumpir la negociación o lazo que los une, y segundo a la finalización del mismo conflicto al desaparecer el litigio. Cosa diferente sucede con los con--

flictos laborales, cuya esencia se halla en el ánimo de las partes, antagónicas en un momento dado, de prolongar para el futuro el contrato que las une, con mejoras de las condi ciones de trabajo para una de ellas y en detrimento o menos cabo de la otra; es decir, que se procura el alargamiento indefinido de esa convivencia obreropatronal, con modifica- ciones casi siempre, pero sin romper el nexo laboral, pues- to que si éste concluyera por desaveniencias o dificultades se estaría frente a un auténtico conflicto de trabajo.

La política del Derecho Laboral, muy genuina u origi- nal en lo que a conflictos se refiere, es la de no var, inno var o renovar la relación de trabajo entre esas dos partes opuestas pero complementarias, diferentes pero de necesaried ad recíproca, y nunca la de hacer desaparecer los vínculos que genera el contrato laboral, aunque así aparezcan dife- rencias cuya secuela sea indefectiblemente un conflicto co- lectivo. Siguiendo esa directriz reglamentadora, hay que re terar en esto, todo conflicto de trabajo, ya sea individual o colectivo, debe ser solucionado, para así mantener febril pero evidentemente activa esa ocupación cotidiana del hom- bre, que más que eso, parece ser su destino, señalado desde tiempos inmemoriales como cualidad, como virtud, como premio o como castigo, pero inherente a su misma naturaleza: traba- jar para vivir.

Como esta brega diaria significa estrecha colaboración entre los dos elementos que la componen, uno de carácter pre

ponderante, el otro subordinado, aquel proporcionando el ca
pital, éste su fuerza de trabajo, todo con el fin de produ-
cir riqueza, que desafortunadamente es mal distribuida, lo
cual genera descontento y éstas fricciones que dan lugar al
surgimiento de la lucha de intereses, que luego devienen en
conflictos colectivos en los que la huelga emerge como clá-
sico ejemplo, aceptable como medio histórico, pero transito-
rio, para la consecución de mejores condiciones de trabajo
y por ende, situaciones de vida optimamente humanas, es que
se impone la necesidad de resolverlos y esto sería lo ideal,
pero por de pronto utópico- sin perjuicio de nadie, prescin-
diendo de la más mínima violencia, en aras de la paz y la ar-
monía.

Prescindir de las medidas de hecho (como la huelga i-
legal) y de la violencia que éstas acarrearán, es, para algu-
nos autores, en este momento de la historia de la humanidad,
en la cual desempeña papel importante el sector de los traba-
jadores, a la par que utópico, desnaturalizante de la propia
lucha reivindicativa, a las que han tenido que recurrir al
ver cerradas las vías legales que el mismo sistema social y
económico que ahora se vive ha creado, luego de innumerables
batallas entre los dos elementos del trabajo: patrono y tra-
bajadores.

Pese a la utilización de tales medidas de hecho, la
huelga legal sigue siendo el arma contundente de los traba-
jadores, que puede contraponerse con probabilidades de éxito

a los abusos cometidos en su contra por el sector patronal; pero para llegar a conseguir una eficacia considerable a través de la suspensión legal de actividades por parte del proletariado, debe conseguirse primero la unión de este sector, apartando credos políticos o filosóficos y procurando que la realización de los fines que se persiguen, se lleve a cabo por métodos propios, por vías cuya oportunidad de triunfo sean producto de su imaginación combativa, de su espíritu de lucha, de su calidad de protagonista y principal motor de la Historia. Deben luchar los trabajadores por dos clases de objetivos: primero, por el mejoramiento presente de las condiciones de vida, o sea por finalidades de carácter inmediato y segundo, ya con el pensamiento puesto en épocas, y generaciones venideras, por la emancipación integral de la clase trabajadora, que son finalidades del futuro.

Para la obtención de las metas antes aludidas, la clase trabajadora, ya organizada en sindicatos, aunque ésto no sea indispensable, tiene que hacer uso de una variedad de tácticas, que según la definición más simple es "el arte de disponer y emplear en una lucha los recursos con que se cuenta" entre los cuales, de acuerdo a los tratadistas franceses Máximo Leroy, en su obra "El Derecho Consuetudinario Obrero" y Jorge Sorel, en "Reflexiones sobre la violencia", puede citarse como fundamental la lucha de clases, teoría con la cual el sustentante no está de acuerdo en su totalidad, pues desvirtúa la eficacia de la huelga legal.

Si se expuso que prescindir de la violencia es utópico, casi imposible, es porque los trabajadores tienen ante sí a un adversario formidable y en su lucha deben utilizar métodos que le garanticen el triunfo y en éstos, según Jorge Sorel, la violencia tendrá que hacer su apareamiento, aunque a juicio del sustentante, limitada por principios éticos y morales propios de la clase trabajadora, que justifican sus actitudes ante un oponente que no ha vacilado en utilizar todos los medios a su alcance para explotarla. Esta es la "Violencia Proletaria", que desafortunadamente tiene que aflorar como elemento defensivo frente a otra, acaso más cruel, más despiadada, más implacable, la "Violencia Institucionalizada", que coarta los derechos que el mismo sistema capitalista ha otorgado.

A ese injusto estado de cosas - explotación que deriva en pauperización de las masas trabajadoras - puede y debe atribuirse la concepción de la huelga, primero legal y después de hecho, su crecimiento como institución dentro del Derecho Laboral y por ende, su transformación en arma principal de los trabajadores, de la que habrá que recalcar su naturaleza excepcional que la convierte en paradigma de los conflictos colectivos de carácter económico.

La huelga, sí es un fenómeno social, político, jurídico, económico, producto histórico de la civilización actual y a la vez medio necesario, cuando no indispensable, para reivindicar mejores condiciones de vida para la clase traba

juicio, la clase proletaria, pero también es un factor que pone al descubierto la crisis de nuestras sociedades, la cual es producto del fuertemente egoísmo del hombre, causante de injusticias que es preciso remediar: sólo así desaparecerán las situaciones conflictivas, sólo así se logrará un mundo más grato, más placentero, más feliz.

Valga este intento de ensayo sobre la huelga, como una tesis para obtener un título, que a la vez debe convertirse en instrumento para servir al conglomerado del cual venimos; que la benevolencia del lector sepa dispensar los planteamientos que no están acordes con su manera de pensar y de enfocar este tema, de suyo interesante y francamente difícil de exponer.

I- LAS CONTROVERSIAS LEGALES COMO CONFLICTOS Y SU TERMINOLOGIA.

Ha de realizarse un seguimiento bastante minucioso de la palabra conflicto, la cual más adelante podría considerarse como el término genérico de la que va a ser el objeto -- principal del presente trabajo, es decir de la palabra HUELGA.

La voz conflicto se puede utilizar en distintos aspectos o disciplinas: psicológico, político, sociológico y jurídico, siendo en este último donde habrá de enfocarse la vista, no obstante hacer en forma previa, pequeñas disgresiones que serán de mucha utilidad, puesto que toda definición que se cite dará como resultado una cualidad común: la oposición, el antagonismo, lo contradictorio; además de que -y esto también es de capital importancia- hay una participación directa de la persona humana, a través de un proceso volitivo, que bien puede tener estrecha relación con otro de carácter afectivo.

Sociológicamente se define la palabra conflicto como un proceso-situación en que dos o más seres o grupos humanos tratan activamente de frustrar sus respectivos propósitos, de impedir la satisfacción de sus intereses recíprocos, llegando, incluso, a lesionar o destrozar al adversario.⁽¹⁾

En la definición anterior se puede observar cómo los deseos y los intereses de seres conscientes, con voluntad, se oponen recíprocamente, y el egoísmo -factor típicamente afectivo- impele a cada parte a tratar de eliminar a la contraria,

en la medida suficiente para la satisfacción de sus propios
anhelos.

En el aspecto sociológico, el conflicto puede darse
en forma gradual, variando en intensidad y gravedad, puede
también ser organizado o no, transitorio o permanente, físi
co, intelectual, o espiritual.

Similar situación se puede encontrar en la definición
desde el punto de vista psicológico, donde tiene papel pre-
ponderante el elemento oposición -en este caso interior- en
tre deseos contradictorios, que por regla general producen
tensión emotiva, pero por razones obvias no viene al caso in-
vestigar, ya que el verdadero enfoque sobre la palabra debe
concentrarse en la utilización que se le da en Derecho, que
no es más que la designación de posiciones antagónicas. (2)

Conforme a su origen etimológico, la voz conflicto de-
riva de la palabra latina "conflictus", que a su vez tiene
antecedentes u origen en "confligere", que implica combatir,
lidiar, no sin que tenga trabazón con la palabra colisión,
cuya naturaleza etimológica es "colisio", derivada de "co--
llidere", que quiere decir chocar.

Consecuentemente, la esencia alrededor de la cual gi-
rará la indagación será "confligere", pues equivale a lucha,
pelea, contradicción entre aspiraciones simultáneas, cuyas
finalidades son diametralmente opuestas, incluso en el ins-
tante más dudoso de la lid y por ampliación a todo aconteciu

miento de salidas inciertas o, al menos, de inseguro planteamiento, ya que, precisamente, la base de un conflicto radica en la dificultad para decidir, que puede transformarse en una incapacidad inhibitoria de la posible solución.⁽³⁾ Poco recomendable sería relacionar etimológicamente colisión con coalición, no obstante que la mayoría de éstas últimas (coaliciones) se constituyen, con frecuencia, como un preludio de las primeras (colisiones), es decir, como un aunar de esfuerzos antes del estallido impetuoso, equiparable al choque material entre individuos o grupos, así como a la oposición de opiniones, intereses o anhelos, que es lo más usual en las acciones en que el trabajo se desarrolla.

Desde el ángulo doctrinario surge la sinonimia entre conflicto y controversia, entendiéndose por ésta la polémica extensa y exhaustiva entre dos o más personas,⁽⁴⁾ que en el quehacer jurídico se aplica a discusión entre partes interesadas, tanto en lo relacionado a los hechos objeto del debate, como al mismo derecho que se emplee sobre aquellos: en el presente caso, tendría que remitirse al Derecho del Trabajo, Laboral, Industrial, de los trabajadores o cualquier otro calificativo que puede usarse para distinguir las normas jurídicas que rigen los menesteres del sector laborante, formado por individuos, organizados o no en sindicatos, o asociaciones gremiales, que prestan o venden su fuerza de trabajo, Pero aún dentro del Derecho Laboral débese distinguir entre las controversias propiamente jurídicas o

sea las relativas a la aplicación de los contratos colectivos u otras normas existentes y las controversias económicas, referentes a la petición de nuevas condiciones de trabajo, tal como también las distingue el Código de Trabajo salvadoreño en los artículos 387 y siguientes y 394 y siguientes.

Es en este sentido que deben repararse que cualquier falta de entendimiento que acarree notoriedad de tipo jurídico en las relaciones señaladas por el Derecho de Trabajo, ya en el aspecto individual, ya en el colectivo, se transforma en un conflicto laboral; de allí que de inmediato surge una primera diferencia entre las palabras conflicto y controversia, debido a situaciones de carácter técnico y gramatical, pues mientras el primero se evidencia a través de medidas de acción directa, en luchas de mayor o menor fuerza, en la segunda las contrapartes apoyan sus propuestas en razonamientos que persiguen rearguir a su adversario.

Ya se dijo que la controversia es un preludio del conflicto, en el momento que la pasión sobrepasa los límites del razonamiento, dando lugar a la verdadera lucha, aunque, igualmente, puede ser su fin, al devenir éste - por razón de lo estéril de la confrontación o la desventaja manifiesta en una de las partes- hacia una controversia con visa para encontrar una salida o avenimiento. Mientras en la controversia se encuentra cierta equidad polémica, en el conflicto se detecta un deseo de autotutelar los derechos que le corresponden a las partes.

Para recapitular la investigación sobre las dos palabras objeto de este tema, cabe decir que conflicto, sinónimo de lucha, puede aplicarse para nominar las contraposiciones que se suscitan en el campo laboral, las que por su propia naturaleza conducen indefectiblemente a una contienda, y no puede ser de otra manera, dados los caracteres violentos que presentaron -hasta el presente no han desaparecido sino que siguen siendo la tónica que los distingue- las primeras expresiones de la lucha de clases,⁽⁵⁾ que no es más que el resultado de insoportables injusticias, de posiciones antagónicas e incompatibles, de intereses contrapuestos que, como se verá más adelante, a lo largo de la historia de las sociedades, a partir de la esclavista, ha sido el quehacer constante del hombre en la búsqueda de su bienestar y de su felicidad.

Por otra parte la palabra controversia, cuando se relaciona con el trabajo, es por igual admisible, pero para indicar una etapa diferente del conflicto, en el que no hay puntos de afinidad, como sí existen en aquella, que sí estriban necesariamente en que los contendientes entran en discusión, pasando por alto la violencia.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva al abordar el tema "Conflicto y Controversia de Trabajo", dice que teorizantes del trabajo argentinos han intentado establecer una diferencia entre estos dos términos, siendo los más connota-

dos Mariano R. Tisumbbaum y Juan D. Ramírez Gronda, que recuerdan una distinción y dos definiciones del insigne maestro - Francesco Carnelutti: (Derecho Mexicano del Trabajo - II Tomo Pág. 727.)

"Conflicto de trabajo es el contraste de intereses entre el que tiene fuerza de trabajo y no tiene capital, o el que tiene capital pero no tiene la fuerza del trabajo".

"Controversia de trabajo existe cuando alguien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos".

De las dos definiciones anteriores puede sacarse una clara conclusión, que es la tesis sostenida en el desarrollo del presente tema, pues mientras en la primera se habla de un contraste de intereses que para resolverlo es preciso llegar a una confrontación directa con sus correspondientes consecuencias, en la segunda puede advertirse que se procura la tutela de un interés, o sea para llegar a eso es necesaria la conversación negociadora, donde juegan papel preponderante los razonamientos, aunque estos tengan membrete de polémicos, pero que al fin y al cabo lo único que intentan es soslayar el conflicto, el cual como ya se dijo puede traer una secuela de carácter económico que resulta dañina para ambas partes; tal consecuencia podría catalogarse como una lucha

de clases.

No es nada extraño que en los países subdesarrollados o para utilizar un eufemismo, países en vías de desarrollo, el empobrecimiento de las clases trabajadoras crece en forma galopante, dando lugar a una tremenda, muda al principio, casi inoperante, lucha de clases (porque es innegable que las clases sociales, basadas en las diferencias económicas son una realidad), resultado, según Carlos Marx, de las contradicciones básicas identificadas por el proceso dialéctico como propios e inherentes en el capitalismo, así como de los primigenios sistemas sociales, de esclavitud y feudalismo, donde, se dijo en párrafos anteriores, si bien hubo luchas reivindicadoras, éstas no fueron de carácter laboral, sino social, puesto que ese era el cometido, obtener mejores condiciones sociales de vida.

El Salvador no ha escapado a este fenómeno político social y he aquí el surgimiento de luchas, primero por mejores condiciones de trabajo y a medida que se ha empobrecido la clase laborante, únicamente por la supervivencia; y aunque en el país todavía existen varias clases económicas -que no sociales- y así persistirán por algún tiempo, éstas no se han polarizado, no obstante que los intereses particulares de cada una de ellas son a todas luces contradictorios.

La vida de los trabajadores -aquellos que sólo tienen como patrimonio su fuerza de trabajo- va poniéndose más apre

mante en el área centroamericana, ya que la pobreza va tomando caminos de miseria, pauperización e inopia, resultado lógico de la carencia de empleos en número suficiente para cubrir la demanda multitudinaria que las clases desposeídas, provenientes del sector campesino, requiere urgentemente.

Al decir "provenientes del sector campesino", debe considerarse que es masa creciente de desocupados, de gente sin empleo, para utilizar el término correcto, acude en tropel constante y animada de una esperanzadora ilusión de encontrar trabajo, de las zonas rurales a las urbes de importancia, cuando no en más del sesenta por ciento a la capital, donde una incipiente industrialización ofrece acoger en sus centros fabriles o en sus lugares de expendio comercial o distribución, a una ínfima cantidad de mano de obra, en relación totalmente desproporcionada con la oferta de plazas, que con tal de sobrevivir acepta, eso cuando bien les va -ya sea por la recomendación de una persona influyente o por una benevolencia del destino - prestar sus servicios materiales no calificados, por un salario en completa discordancia con la realidad de sus propias necesidades.

Pero como ese fenómeno del desempleo es producto de las desastrosas políticas económicas programadas - si es - que así se les puede catalogar, en el entendido de que programa es un planeamiento ordenado por el gobierno de turno, que a su vez ha sido originado, por no decir impuesto, del

II- CONTROVERSIAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

Parecería que este punto es una digresión tanto del tema central del presente ensayo, cuanto de los puntos ya desarrollados, pues se sobrentiende que la temática principal habría de girar alrededor de los conflictos colectivos, soslayando, adrede, los individuales; sin embargo, hacer la distinción de los conflictos laborales es de mucha utilidad para los fines del trabajo que con relación a la huelga se ha venido tratando, vista la generalidad con que se han -- expuesto, dando por descontado, que no se van a explicar - exhaustivamente las diferencias, sino que se hará un esbozo de carácter ilustrativo.

La característica que ofrece mayor interés en los conflictos laborales es aquella que los clasifica en individuales o sea los originados por la posición antagónica entre un trabajador o un grupo de trabajadores, individualmente considerados (esto es de primordial importancia) y un patrono, teniendo como base el contrato individual de trabajo, que puede ser verbal o escrito, según el tenor del Art. 17 del Código de Trabajo; y colectivos, que surgen entre un - grupo o grupos de trabajadores y uno o varios patrones, contemplados por la legislación laboral salvadoreña en el Título Tercero del Código de Trabajo.

Para ser escuetos en la distinción, se afirma que, según intervengan en el conflicto sujetos individuales o par-

tes colectivas (grupos).⁽¹⁾, este será clasificado en la forma similar correspondiente.

Pero volviendo a los conflictos colectivos, éstos pueden ser de Derecho, cuando se fundamentan en normas jurídicas vigentes que tipifican claramente la anomalía o violación cometida y no queda más que la aplicación de la regla; y de intereses o conveniencias que ocurren cuando es reclamada por el grupo de trabajadores, una prestación que no está contemplada en el marco jurídico vigente, pero por razones de justicia cabe crearla, sin que por eso se contraveniga la legalidad estatuida; esta creación es resultado específico del conflicto mismo.

Es requisito sine qua non del conflicto colectivo que los intereses que se disputan conciernan directamente al grupo, a la pluralidad organizada, independientemente de la esfera en que se ventilen para su solución.

Hay ocasiones en que los conflictos individuales se multiplican de tal manera -cuando existe interrelación de los casos- que se convierten en colectivos, pues se da o aparece la condición indispensable aludida en el párrafo anterior. Surge, pues, el interés colectivo, que solamente puede salvaguardarse por la actividad conjunta del grupo. Pero, qué podría entenderse por grupo sino la reunión de dos o más personas entre las que existe una regla establecida de interacción psicológica, que no es más que una reci--

proxidad de influencias entre individuos o grupos, o sea una interacción social,⁽²⁾ que a la larga puede convertirse en un gregarismo, muy frecuentemente nulificador de la iniciativa personal del individuo, de su voluntad y de su libre albedrío; el grupo como tal, aunque carezca de legalidad, es reconocido como ente por sus propios miembros, y con el tiempo y según las actuaciones positivas, por sus demás congéneres que sólo han tomado en consideración la conducta colectiva.

El grupo, por las normas de proceder que respeta y cumple, puede llegar a la negación de su propio cometido -que no de sus intereses- al tornarse en un grupo cerrado, es decir con limitación exagerada de sus miembros, en donde únicamente se admiten nuevos integrantes, cuando sus originadores o grupo fundador así lo decide, ya que el temor a nuevas ideas, diferentes a las que le dieron lugar o a influencias externas, pueden constituirse en amenazas de sus prácticas y hasta de la vida misma del grupo; estos grupos cerrados tienen sus exponentes en las entidades o camarillas políticas y en algunas ocasiones, en los sindicatos, lo cual, lejos de darles vida, los condena a un languidecer permanente que los torna inoperantes, ineficaces, desnaturalizando su razón de existir, que no es otra que vanguardizar las luchas reivindicativas.

Frente a esta actitud - más bien posición - de vanguarar

dia asumida por el núcleo directriz que, a la par que organiza como activista, liderea y conduce para hacer efectivo el programa político laboral planificado cuidadosamente para que surta efecto en el momento preciso -de coyuntura histórica para el gremio - la contraparte, también echa mano de recursos cuyo único propósito es el debilitamiento de su eterno y natural adversario, siendo el más común el suscitar el divisionismo, indudablemente a través del soborno de los dirigentes con menos conciencia de clase, a lo cual cabe agregar la poca o nula estabilidad económica del sobornado; divisionismo que tiene fundamentación, precisamente en la cega--tez o escasa visión del panorama laboral, que como integrantes de una corporación obrera les conviene tener.

Semejante táctica fomentadora de la disidencia sindical que se está poniendo más en boga en nuestro país, quizá por el momento histórico político que se está viviendo, que no es más que la crisis de un sistema, acarrea la elección de directivas fantasmas de sindicatos que no existen, que tienen como único empeño o cometido, desnaturalizar la difícil tarea de salvaguardar a la clase proletaria que se imponen, como fervorosa vocación, los auténticos conductores la borales.

III - ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Al hacer una retrospectiva de las cuestiones sociales-organización y problemática- a través de las diferentes edades de la Historia, donde el hombre ha sido y seguirá siendo el principal protagonista, no puede negarse que las diferencias - hasta llegar a convertirse en conflictos entre trabajadores, como entes que proporcionarían la fuerza de trabajo y patrones, como dueños de los instrumentos de trabajo, hoy medios de producción, se han conocido desde tiempos muy lejanos; negarlo sería tratar de hacer desaparecer la más importante de las facetas en la vida de la humanidad, desnaturalizándola, tornándola obsoleta, puesto que la lucha por la supervivencia primero y por las mejores condiciones de vida siempre, ha sido labor cotidiana de la clase explotada y todavía irredenta.

Todos los historiadores - los que han calado profundo en los avatares sociales - nos muestran las distintas denominaciones de servidumbre por las que ha pasado la clase trabajadora, pudiendo reconocer a los esclavos, a los siervos, a los colonos a los plebeyos y hoy en día al proletariado, así como también puede identificarse en el amo, en el señor en el patricio o en el noble de antaño al empresario actual. (1)

Siglos anteriores a nuestra era fueron testigos de

los conflictos suscitados en la sociedad griega y sus corporaciones; ya algunas codificaciones nos hablan de coaliciones; tanto en el sector patronal, cuanto en el sector de los artesanos. Ni el milenarismo fenómeno de la civilización egipcia - puede escaparse a hechos conflictivos, pues en el Siglo XII antes de Cristo, se menciona una "una huelga de piernas cruzadas", dada la actitud de los trabajadores que se sentaban en la arena y se negaban a toda actividad si no se les daba el grano alimenticio en cantidades suficientes para la mensualidad de aquella época, igual puede hablarse de la huelga del ajo, planta de indispensable uso en la dieta alimenticia de los obreros de las pirámides.

Roma tampoco fue la excepción y fue víctima, casi vencida, de Espartaco en el año 74 A.C., que comandó una rebelión de esclavos, pero que no tuvo fines laborales y por lo consiguiente no puede emparentársele siquiera con una huelga.

La lucha en la antigüedad fue entre ricos y pobres,⁽²⁾ pero por intereses de carácter social, económico, mas no laborales; tenían por objeto subir peldaños en la escala social o económica, pero no pretendieron ejercer presión para obtener mejoras de tipo profesional.

Es a finales de la Edad Medieval cuando se producen serias rebeliones contra el poder constituido, que denotan ya los choques entre patronos y trabajadores, entre lo que hoy sería capital y trabajo.

Se suscitan sublevaciones en el sector de los campesinos, que dan lugar a desordenes colectivos; así también en el sector industrial, entre los tejedores que protestaban por cargas impositivas a las telas que manufacturaban, que degeneraron en el asesinato de varios patrones y burgueses (Douai-Francia 1279); en 1280, los obreros de Ypres, Bélgica, Flandes Occidental, exigieron que se anularan los nuevos reglamentos de fabricación; igual sucedió con los textileros de Provins, Francia, que llegaron a dar muerte al alcalde por haber ordenado que se alargara en una hora la jornada de trabajo.

En todos estos movimientos campeó la rebeldía individual, que más se trató de una protesta por una condición esporádica de trabajo, que por una mejora permanente para la clase a que pertenecían.

La huelga sólo se plantea, tras una etapa organizativa y coincidente de los trabajadores, con una lucha sistemática, reiterada, para superar condiciones de trabajo, incluso para los que no participan en la batalla, pero que se emplean en la misma actividad. Similar situación se da en la época actual, donde los trabajadores, espontánea pero coincidentemente inician una lucha, con la fe incontrastable de que van a obtener las reivindicaciones pretendidas y con la esperanza firme de que su problema va convertirse en el problema de todos aquellos individuos que se dedican a los mis

mos menesteres, aunque muchos de ellos no participan activamente en la batalla, sino a través de voces de aliento o de colaboraciones económicas - siempre tan necesarias y eficaces - que ayudan a la manutención de los que en realidad participan, exponiendo en su bregar reclamatorio su vida misma.

En el régimen de corporaciones de oficios su contenido, es ajeno al enfoque del trabajo como objeto de un vínculo contractual, pues dichas organizaciones se componían de familias de industriales, donde hacía falta un elemento opgsitor, como el que existe hoy en día entre capital y trabajo.

Es en esa época, hasta que se ensancha la brecha entre maestros y compañeros, que puede apreciarse una diferencia de clase que de lugar a lo que ya puede calificarse como conflicto laboral.

Pese a los esfuerzos de la clase patronal por impedir la organización de su contraparte, que fueron desde prohibir las coaliciones de trabajadores, a través de la Ley Chape---llier - 1791, de negar la representación de intereses que fueusen intermediarios entre los trabajadores y el Estado, de estipular el salario y demás condiciones de trabajo en forma individual los conflictos laborales no desaparecieron, sino en forma nominal, pues estos, ya en la realidad siempre se produjeron esporádicamente, en movimientos de protesta, en

tentativas de huelga, que se convirtieron en los antecedentes de los conflictos colectivos que habrían de producirse en los siglos XIX y el presente.

La huelga en el siglo XIX pareció desaparecer ya que fue reprimida en forma severa, pero impelidos por condiciones laborales tremendamente difíciles, los conflictos siguieron dándose; es decir que si bien se acabó con ellos legalmente, no fue posible hacerlo en la realidad, pues subsistían las causas originadoras y tanto en los centros industriales de Francia e Inglaterra se hizo sentir la solidaridad obrera, que culminó con la Primera Internacional, Londres 1864, consolidándose paulatinamente a medida que el capitalismo crecía.⁽³⁾

Surge el gran fenómeno de la huelga como derivado de un proceso de acumulación de industrias, de la asociación profesional, que encuentra en las coaliciones la etapa previa al conflicto de trabajo, desarrollado, precisamente por el antagonismo de las partes protagonistas de la Revolución Industrial.

El surgimiento del sindicalismo⁽⁴⁾ en la primera mitad del siglo XIX, con inspiración auténticamente social es la base de lo que posteriormente habría de convertirse en la doctrina de la huelga general, revolucionaria del campo laboral. Y es que el sindicalismo en sus inicios, fue una tendencia del movimiento obrero francés que sostiene la teo

ría de considerar a los sindicatos y las federaciones que consecuentemente se formen, como las células del futuro orden socialista, con la salvedad de apartar por completo -una independencia total- a las instituciones sindicales de los partidos políticos, que si bien en algún punto de vista o finalidad pueden coincidir, sus afanes tienen otro objetivo y con un método de trabajo distinto. El sindicalismo gozó -de gran éxito ideológico en Francia en el período comprendido entre 1899 y 1937, dándose en dicho movimiento nacional tendencias de reformismos moderado o bien inclinaciones de índole verdaderamente revolucionaria, donde la radicalización de las ideas influyó en manera particular entre los -años de 1905 y 1914, predicando la "acción directa", la --"huelga general" y sobre todo -lo que ahora sería considerado un delito de lesa patria, por atentar contra la seguridad del Estado - tratar de insuflar en los ánimos de los -obreros y de la población en general, un antimilitarismo radical.

El sindicalismo con su fervor reivindicador lindando con el paroxismo, vino a sacar a los trabajadores de aquel estado de inocencia, de aquel sopor de ingenuidad profesional, que luego fue convirtiéndose en apasionada actividad, en tareas de agresivo semblante.

El sancionar como delito las coaliciones obreras y las huelgas, no impiden que las acciones reivindicativas

- - -

se sigan dando cada vez con más fuerza o intensidad, hasta que se logra que se invierta la calificación jurídica permitiendo las asociaciones obreras.

En el presente siglo, aquí en nuestro país, dadas las condiciones sempiternas de injusticia y desequilibrio social y económico, el movimiento obrero sindical es constante y - los procesos huelguísticos no alcanzan a tramitarse, bien - por su poca credibilidad, bien por la parcialidad del elemento a quien le toca dilucidar el problema y aplicar la ley en forma correcta, ya por la creciente politización de los centros de trabajo. Aquel propósito de hacer menos presión sobre la opinión pública, que sería lo ideal, antes que utilizar las medidas de coacción con la finalidad de destruir al adversario, lejos de haberse convertido en una etapa de evolución histórica, que modifique los conceptos de lucha y justifique los medios para alcanzar triunfos reivindicadores, ha devenido en una lucha tenaz y despiadada, por una supervienencia precaria.

De allí que el conflicto de trabajo ya no puede ser homologado con la definición que se elaboró anteriormente, - pues no se sabe con exactitud cuál de las partes es la causante de la alteración del equilibrio sociolaboral; si la parte patronal con su voraz actitud para enriquecerse a como dé lugar, aún a costa de la existencia de la sociedad misma, o de los trabajadores, con la tenacidad y vehemencia con que - presentan batalla por sus reivindicaciones, lo cual, a pere-

sar de estar apegado completamente a cánones de justicia y equidad, por ser la clase explotada por excelencia, también constituye elemento desequilibrador, en el presente sistema económico que vivimos, el capitalista, ya que lesiona los intereses, la riqueza congrua de la clase explotada, que bien podría sostener, dentro del mismo sistema, del cual es el poder absoluto, sin menoscabar en lo mínimo sus estructuras, un proyecto o programa diferente, con mejoras esenciales de las prestaciones tantas veces reclamadas por sus opositores de clase, que a la larga vendría a convertirse en un seguro inquebrantable de sus propios bienes.

Es aquí, en este momento, en que podemos aludir sin temor a equivocarnos, que juega papel de primerísima importancia el elemento interno de oposición, el afectivo, inherente a cada hombre por su condición de tal, creando en su ego deseos contradictorios, generalmente productores de tensión, que viene a traducirse en egoísmo.⁽⁵⁾ O sea, que es el corazón del hombre, su aspecto volitivo, el que predomina, volviendo imposible el encuentro de una plena concordia.

De lo anterior se deduce que si la capacidad decisoria de una agrupación humana, debidamente organizada para la consecución de un fin, en este caso la clase obrera en la obtención de mejores condiciones de vida depende de la facultad aunada de cada uno de los componentes, podría con

cluirse que los intereses antagónicos de las partes tornarían se afines, similares, sin tener que llegar a la confrontación, en el entendido de que la voluntad general de los grupos involucrados es de una rectitud meridiana, que busca única y constantemente la utilidad de todos, y consecuentemente, si tales beneficios se cuantifican en una adecuada proporción, el verdadero favorecido será el pueblo, que justamente es el auténtico protagonista de la lucha reivindicativa.

Pero aquí surge nuevamente la gran diferencia entre la voluntad de todos los de un grupo (gremio obrero o patronal) y la voluntad de un pueblo, que con frecuencia es engañado, ya que éste trabaja por un interés común y aquellos por uno de carácter privado, por grande que sea la agrupación, razonamiento que nos conduce a pensar y a creerlo así, que lo predominante es la faceta volitiva particular, egoísta, tan propia de la condición humana, que engendra actitudes de escasa cordialidad entre las hasta ahora irreconciliables partes en contienda.

CITAS

- | | |
|----------------------------|---|
| (1) Clases Sociales | Civilizaciones del Occidente
(Historia) |
| (2) Pobres, pobreza, ricos | Diccionario de Sociología, pág.
202, 224. Sección Obras de
Sociología.
Fondo de la Cultura Económica
de México-1979 |

- (3) Capitalismo Diccionario de Relaciones Inter-
nacionales. Jack Plano, Roy Olton
pág. 127 y 128. Editorial Limusa-
Wiley, México - 1971.
- (4) Sindicalismo Diccionario de Sociología, pág.
275. Sección Obras de Sociología,
Fondo de la Cultura Económica de
México-1979.
- (5) Egoísmo Diccionario de Psicología
Friedrich Dorsch, pág. 282
Editorial Herder-Barcelona-1978.
- Consultas varias Diccionario de la Real Academia
Española de la Lengua,
Editorial Espasa-Calpe - 1978.
Diccionario Larousse Ilustrado
1980.

IV - CONFLICTOS LABORALES. CONCEPTO, OBJETO Y EVOLUCION.

Con los elementos que en forma dispersa se han mencionado anteriormente, puede elaborarse un concepto de conflicto laboral o de trabajo, haciendo resaltar las características especiales que lo configuran, que le son inherentes, es decir indispensables; analizar los que son más importantes, aunque un tanto arriesgado, en vista de que tratadistas de reconocida trayectoria en el campo laboral ya lo han hecho sin agotar argumentos, siempre es beneficioso por el razonamiento que se realiza, ejercitando así la lógica jurídica, tan indispensable para cualquier estudioso del Derecho y más para el que comienza o hace su primera incursión en el campo del ensayo jurídico.

Conflicto laboral es una oposición o enfrentamiento ocasional (accidental y no buscado) de intereses, conveniencias, pretensiones o derechos entre la parte patronal, dueña de los medios de producción, por un lado y la parte trabajadora o laborante, dueña de la potencia o fuerza de trabajo,⁽¹⁾ por el otro; siempre que haya una relación entre ellas, y que la segunda esté supeditada o en calidad de subalterna de la primera; que se origine en el trabajo (lugar donde se desarrollan las relaciones laborales) y que se pretenda encontrar solución a las diferencias, con más o menos coacción de un sector sobre otro.⁽²⁾

Esta clase de conflictos, como de los que se han intentado elaborar una definición en la que participen todos sus elementos, pueden comprender o abarcar, bien el cumplimiento o interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo y siempre que con ello se afecte el interés profesional, en cuyo caso son de carácter estrictamente jurídico o bien la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo, que son los de carácter eminentemente económico.

Nuestra legislación laboral vigente así lo estipula y por ende hace la diferencia entre unos y otros, pero no dejando de soslayo una cualidad bien específica: la de ser conflictos colectivos, de los cuales solamente los últimos pueden desembocar en una huelga, al menos legalmente, pues así lo establece nuestro Código de Trabajo, aunque en la práctica el sector obrero encuentre pautas para hacer estallar una huelga por cuestiones jurídicas, máxime cuando, pese al fallo judicial, ordenando que se cumpla el contrato o convención⁽³⁾ colectivos o imponiendo la multa correspondiente, éste no se cumple.

En síntesis, los conflictos pueden ser el resultado de discrepancias del quehacer laboral, por interpretaciones disímiles de contratos individuales (que pueden desembocar en una huelga, dada la singularidad de los interesados) o convenciones colectivas, hasta la manifestación volenta de

la huelga, como una de las tantas modalidades de la lucha de clases, cada vez más enconada; se conforman en el término conflicto laboral. Todas las posiciones antagónicas entre las partes interesadas y a las cuales se les concede valor jurídico, convirtiéndose así, como ya se dijo antes, en un fenómeno social cuya obediencia está sujeta a diferentes causas y que presenta situaciones y procesos diversos.

Sucede en el conflicto una actitud controversial entre dos partes (ya anteriormente se ha utilizado este término - que da una impresión de colectividad), respecto a un problema específico, con el impulso o fuerza necesario para romper la armonía, de tal manera que altere la habitualidad de las relaciones.

Se dijo al principio de este ensayo que a la palabra conflicto puede adjudicársele la acepción de choque, resultando de allí, que en el Derecho Laboral ya ha tomado su - partida de nacimiento, sinónimo de lo que en el Derecho General o Común se denomina lite o pleito⁽⁴⁾ que a su vez se equipará con litigio o juicio, interviniendo ya en éste último el Poder Judicial.

A contrario sensu, el típico conflicto laboral se mueve dentro de la esfera económica, puesto que la relación entre los dueños de los medios de producción (patrones) y los arrendadores de su fuerza de trabajo genera riqueza, y que al complicarse llega a las puertas del Poder Judicial, cuya

intervención compatible, pues aplica normas de carácter laboral, como la de conceder indemnizaciones por despido injusto o de carácter penal derivadas de ocupaciones o tomas ilegales de centros de trabajo.

Los conflictos laborales, al igual que toda idea, cosa u obra humana, tienen su inicio, en evolución y su desenlace, que van desde una discusión meramente dialéctica, a expresiones que derivan en choques personales, tratando de que prevalezca el criterio, el derecho o la exigencia de una de las partes, con la derrota y concesión de la otra.

El proceso evolutivo puede iniciarse con pláticas corteses, llegando luego a reclamaciones subidas de tono ya en forma directa y echando mano de la solidaridad que pueda brindar la agrupación profesional (gremial) a la que pertenece el reclamante. Es aquí donde el planteamiento colectivo viene precedido de la coalición a que se ha hecho referencia antes, que se convierte en un ultimatum, que al no ser aceptado puede transformar la desavenencia⁽⁵⁾ inicial en un conflicto, aunque, también los coaligados pueden desistir en sus pretensiones o bien lograr la reivindicación o restablecimiento de un derecho con apenas la insinuación.

Asimismo la pretensión de una de las partes puede no llegar a concretarse en un típico conflicto laboral, y quedar en una expectativa, en un estado latente, con amagos y tanteos que no desemboquen en consecuencias definitivas,

pues existe una oposición de intereses, que necesariamente tiene que ser conocida por las partes y que una de ellas formule a la otra sus exigencias, y le indique el método a seguir para satisfacer su descontento. Este reclamo, usualmente seguido de una negativa de la contraparte, daría lugar a un conflicto, que puede solucionarse en forma rápida y hacerlo de escasa duración, pero no por eso dejará de considerarse como tal.

Hay algunos reclamos que no necesitan de la intervención judicial, por cuanto no se ha llevado a cabo una lesión de tipo jurídico y como se dijo antes, la lucha se inicia con insinuaciones, pláticas cordiales, que cambian en presiones, para que la contraparte ceda ante la potencia del adversario y sobre todo ante lo perjudicial que le resultaría llegar a un conflicto que podría degenerar en una interrupción de las actividades laborales, es decir en una huelga.

Algunas definiciones de conflictos laborales

Aun cuando en el segundo párrafo de este capítulo se dió una definición de conflicto en la que, a criterio del sustentante participan todos sus elementos, es beneficioso traer a cuenta otras, pese a que en la doctrina no son abundantes. El tratadista mexicano Mario de la Cueva, en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" (Tomo II pág. 728), cita al profesor español Eugenio Pérez Botija, que en su

obra "Curso de Derecho del Trabajo", ofrece una muy general:
"Con el nombre de conflictos laborales se alude a toda serie de ficciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo".

A juicio del suscrito, puede apreciarse la generalidad antes referida, cuando se cataloga los conflictos como ficciones, cuando son una realidad, hechos concretos, pues se trata de la confrontación de dos sectores o bandos, que contraponen sus intereses, que es el elemento que hace falta en la definición citada, ya que el tratadista Pérez Botija puso cuidado de señalar que el conflicto suceda en las relaciones de trabajo.

Otra definición es la expresada en la obra "Instituciones del Derecho del Trabajo, original del doctor Ernesto -- Krotoschin, quien sostiene que el término conflictos de trabajo es susceptible de dos acepciones, una amplia y otra res---tringida y es la siguiente:

"Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entiende las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individuales (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo), pero también cuando la relación, pertinente al derecho laboral, existe entre un empleador o un trabajador y el Estado".

En la anterior definición, que el mismo autor divide bien claramente en tres grupos, aparece la palabra controversia, que de acuerdo a lo expuesto en el capítulo I de este empeño de tesis, es una etapa específica del problema obrero patronal, en la que no hay puntos de afinidad y aunque no lo dice, se colige que ya existe una diferencia de intereses, una contraposición de derechos, en la relación laboral, sea ésta individual o colectiva.

El doctor Ernesto Krotoschin aparte de los dos grupos de conflictos ya citados, ambos entre patronos y trabajadores, sostiene que hay un tercero, los que pueden surgir en la relación entre sujetos del derecho laboral y el Estado, pero los deja bajo la jurisdicción del Derecho Penal o del Derecho Administrativo del Trabajo.

Mario de la Cueva cita otra definición, la cual califica de interesante y es la del catedrático de la Universidad de México, Rodolfo Cepeda Villareal, que dice:
"Se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes -dentro de la relación de trabajo- incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que puede tener conexión con las relaciones de trabajo".

A juicio propio, la anterior definición señala elementos como la contraposición de intereses al decir "coincidencia de dos o más derechos o deberes- dentro de la re

lación de trabajo- incapaces de ser ejercidos o cumplidos simultáneamente", lo mismo que esta incapacidad tenga que suceder en las relaciones de trabajo.

Luego de la disyunción personal del párrafo anterior, citaremos nuevamente al maestro de la Cueva, quien nos ofrece un análisis de esta última definición y nos expone una de su propio saber.

"Los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia, que se deriva de la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica o social; es, pues, en función de estas nociones, que debe buscarse la definición. Naturalmente, no encontraremos una fórmula perfecta, sino solamente aproximada:

Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

La anterior definición, en nuestro concepto (el de Mario de la Cueva), abarca los diferentes conflictos de trabajo: En ella se habla, desde luego, de los distintos conflictos, según sean las personas entre las que surja la pugna, obreros y patronos, exclusivamente obreros o solamente patronos. Por otra parte, se habla también en ella de las relaciones individuales o colectivas de trabajo y presupuesto para la apli-

cación del derecho del trabajo; y se dice después que son todos los conflictos que se produzcan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones de trabajo".

Como esta tesis tiene como punto central la huelga, arquetipo del conflicto colectivo de carácter económico, no está demás señalar por adelantado, los elementos que deben concurrir para que se la pueda catalogar como conflicto en general:

- a) Debe haber contraposición de intereses
- b) Surgida en la relación de trabajo
- c) Entre patronos y trabajadores, estos últimos subordinados permanentemente a aquellos.

A estos elementos, para que el conflicto se convierta en huelga, hay que agregar:

- d) Debe haber suspensión de labores
- e) Acordada y realizada voluntariamente (sin coacciones) por una pluralidad de trabajadores no menor que la mayoría.
- f) Que las prestaciones reclamadas hagan recaer las consecuencias sobre la economía del patrono.

Una vez expuestas algunas definiciones de conflictos, puede pasarse a la clasificación de éstos.

Clasificación de los conflictos

1. El maestro J. Jesús Castorena en su "Tratado de De

recho Obrero", al referirse al término conflicto dice que "no carece de intención, pues expresa la idea de combate y de dificultad, a veces casi insuperable, pues la solución de las diferencias" y para clasificarlos toma como criterios, primero, a los sujetos que intervienen en ellos y segundo, la naturaleza de ellos mismos. Veamos: divisiones y subdivisiones:

A.- Conflictos obrero-patronales

a) Según el interés individual o colectivo en juicio:

Colectivos e individuales

b) Si tienden a modificar el estatuto jurídico de la empresa:

Colectivos

Si se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente:

Jurídicos.

B.- Si son derechos de los mismos trabajadores los que se contraponen:

Conflictos interobreros

C.- Si son derechos de los patronos los que se oponen:

Conflictos Interpatronales.

D.- Si los protagonistas son distintas asociaciones gremiales, disputándose la titularidad de un contrato colectivo:

Conflictos intersindicales o intergremiales.

Concluye el maestro Castorena diciendo que "se entiende que el motivo de la dificultad de estas tres últimas especies (B,C.D.) de conflictos en contrato de trabajo o una cuestión intimamente relacionada con él".

2. Otro profesor mexicano, Alberto Trueba Urbina, en su obra "Derecho Procesal del Trabajo" coincide en su clasificación, en sus aspectos principales, con la del maestro Castorena. Veamos.

A.- Según los sujetos que resultan afectados

Ubrero-patronales

Interobreros, Interpatronales

e Intersindicales

B.- Según la naturaleza del interés que se debate:

Individuales y Colectivos

C.- Citando a García Oviedo, en su "Derecho Social", según su naturaleza:

Jurídicos y Económicos

D.- Si se combina los diferentes criterios:

a) Ubrero-patronales, que pueden ser:

Individuales jurídicos

Colectivos jurídicos

Colectivos económicos

b) Los conflictos interobreros, interpatronales, e intersindicales son siempre de naturaleza jurídica, pero pueden ser individuales o colectivos.

3. Antes de exponer a la crítica del lector una clasificación de los conflictos laborales acorde a la realidad y a la legislación salvadoreña, es preciso ver las que el maestro de la Universidad del Litoral, Argentina, Mariano R. Tissembaum, propone en su obra "Tribunales del Trabajo; las Contendas del Trabajo y el Régimen Jurídico para su solución".

1º.- En la primera clasificación adopta como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos:

A.- Conflictos individuales o de derecho, a los que define así: "son los que afectan a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo".

B.- Conflictos colectivos, que pueden ser de dos especies:

a) El que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes.

b) El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo. En esta especie son más frecuentes.

C.- Conflictos intersindicales:

Colectivos y No colectivos.

2º.- Esta clasificación se funda, "en primer término, en la

diferencia que surge por la naturaleza de las partes que intervienen en la contienda, en cuanto caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda". Además admite, en cuanto a sus modalidades parciales, subdivisiones internas en las que se particularizan aspectos diferenciativos de la contienda."

A.- Controversias obrero-patronales:

a) Controversias de derecho, que pueden ser Individuales y Colectivas.

B.- Controversias intersindicales, que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y que a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.

C.- Controversias entre la asociación gremial y sus agremiados, que también pueden suscitarse en el medio patronal o en el obrero.

D. Controversias interobreras o interpatronales.

E. Controversias entre sindicatos y patronos y obreros y el Estado.

Observación personal del sustentante es la de que el maestro Mariano R. Tissebaum, en sus clasificaciones se refiere indistintamente a conflictos y controversias, por lo que es provechoso traer a cuenta que en el capítulo I de esta tesis se cita a Mario de la Cueva (El Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cap. LVII, Pág. 727), quien dice que teóricos del trabajo argentinos han intentado establecer una di

ferencia entre estos dos términos, siendo los más connotados el mismo Tissembaum y Juan D. Ramírez Gronda, que recuerdan una distinción y dos definiciones del insigne maestro Francesco Carnelutti.

4. Juan D. Ramírez Gronda en "Los Conflictos de Trabajo", clasifica así a éstos:

Según la naturaleza de los sujetos que participan:

A.- Conflictos obrero patronales, que se subdividen

a) Según la categoría de los intereses:

individuales y colectivos

b) De acuerdo a la naturaleza intrínseca de los conflictos:

De derecho y de interés.

B.- Conflictos intersindicales, que se subdividen en:

Conflictos colectivos y Conflictos no colectivos

C.- Conflicto entre el sindicato y sus agremiados, grupo éste que no aparece en las clasificaciones de Castorena, Trueba y Tissembaum.

D.- Conflictos interobreros.

Como para esta tesis sólo interesan los conflictos obrero patronales y de éstos, aquellos en los que pueda encajar la huelga en concordancia con la legislación laboral salvadoreña vigente, éstos quedarían clasificados así:

De conformidad a los protagonistas del conflicto:

Conflictos Obrero-patronales, que se subdividen así:

a.- Conflictos individuales

b.- Conflictos colectivos, Título III del Código de Trabajo

b:1.- Jurídicos, Cpa. I, Arts. 387 y siguientes del Código de Trabajo.

De la definición de los conflictos colectivos de carácter jurídico que aparece en el Art. 387 del Código de Trabajo, se puede sacar otra subdivisión:

1ª. Los que tienen por objeto el cumplimiento de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo.

2ª Los que tienen por objeto la interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo.

3ª Los que afectan el interés profesional de los trabajadores.

b:2.- Económicos, Cap. II, Arts. 394 y siguientes del Código de Trabajo.

5. Al igual que en los conflictos colectivos de carácter jurídico, de la definición de conflicto colectivo de carácter económico que aparece en el Art. 394 del Código de Trabajo, puede sacarse otra subdivisión:

1ª Los que tienen por objeto la celebración de un contrato o convención colectivos de trabajo o sea los que surgen por la creación de condiciones generales de trabajo.

2ª Los que tienen por objeto la revisión de un contrato o con

vención colectivos de trabajo o sea los que surgen por la mo
dificación de las condiciones generales de trabajo.

Para finalizar este capítulo de este empeño de tesis,
cabe citar la definición de conflicto colectivo que el maestro
Mario de la Cueva nos da en el capítulo LVI, pág. 756
del II Tomo de su Derecho Mexicano del Trabajo, que parece
contener todos los elementos necesarios.

"Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la contro--
versia de naturaleza económica sobre creación, modificación,
suspensión, o supresión de las condiciones generales de tra-
bajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a
la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o
la interpretación genérica a aplicación del contrato colectivo
de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el
interés profesional que representen los sindicatos".

CITAS

- (1) Valor de la Fuerza de Traba El Capital - Carlos Marx, Fe-
bajo. derico Engels. Pág. 73 4ª Edici
ción-1979 - Editorial Epoca-
México.
- (2) Conflicto de Trabajo. Aspecto jurídico formal de la
génesis de los conflictos colectivos. - Bayón Chacón "Revista
de Derecho Privado" - Madrid
1962.

V- ¿ ES LA COALICIÓN ELEMENTO IMPORTANTE DE LA HUELGA ?

Se ha dicho que la coalición⁽¹⁾ muchas veces precede al suceso violento, sirve de prólogo -preludia con ese au--
nar de fuerzas a la refriega de intereses, y no está demás repetirlo, es la faceta del trabajo que posteriormente se transforma en conflicto.

La etimología latina "colligere", que significa reunir juntar, es la que da pie a la palabra coalición, íntimamente relacionada con el término "collectivus", puesto que de aquella se deriva, la cual, a su vez, da lugar a una palabra --
bien importante -colectivismo-⁽²⁾ que es el principio de la vida social del hombre, de la actividad conjunta de un grupo de seres humanos, que en la satisfacción de sus más urgentes y apremiantes necesidades y en la consecución de sus anhelos más caros, ha pasado por varias formas históricas: ya en la sociedad primitiva se ponía de manifiesto en la lucha conjunta por la misma existencia; durante el régimen esclavista y feudal⁽³⁾ casi desaparece a consecuencia del exagerado individualismo,⁽⁴⁾ que se evidencia en la apropiación en el dominio sobre los medios de producción, conservándose en formas sedimentarias; igual sucede en la presente etapa capitalista ⁽⁵⁾ con la diferencia que, hoy en día, esas fuerzas colectivas, tienen una fuerte base en los grupos organizados de -
obreros, en las legislaciones modernas, que poco a poco han ido introduciendo en sus normas, principios de protección y

beneficio a la clase trabajadora, que han quedado plasmadas en una codificación especial, el Código de Trabajo, que no es más que el resultado, la síntesis de un fenómeno, la coali
ción, la unión de esfuerzos de grupos humanos, cuya organización tiene como fin primordial el logro de relaciones armónicas entre el individuo y la sociedad a la que pertenece, entre los derechos y obligaciones recíprocas de éste y el conglomerado, en brindarse mutua ayuda con espíritu comprensivo, con ideales de igualdad donde los intereses personales deben ceder a los de la colectividad.

Es pues, la coalición punto fundamental en el logro de los derechos de los trabajadores, y no sólo de ellos, sino de los patrones mismos que también pueden coaligarse para la defensa de sus intereses, aunque no indefectiblemente esa unión debe desembocar en una huelga, puesto que ésta es un hecho material y concreto de la paralización o de la suspensión de labores en forma colectiva, para mejorar condiciones de vida, pero que algunas veces, debido al resultado negativo que se obtiene, las empeoran, dando lugar a nuevos intentos, que devienen en medios de lucha, ya sea planteando conflictos colectivos de mayor envergadura y de mayor fuerza o estrago.

La coalición, que suele constituirse en especial precedente o puede convertirse en origen de una huelga o paro patronal, es, generalmente, el anuncio de acciones directas que tienden a perturbar la cordialidad y el entendimiento lala

boral. Pero no todas las coaliciones-fundamentadas en el principio de "la unión hace la fuerza"- se convierten en conflictos, ni éstos en huelgas, aunque resulte evidente que ésta sea su consecuencia más característica y quizá la más frecuente, para tratar de trazar las fronteras entre éstas figuras ya tan conocidas en el Derecho del Trabajo, según la mayor o menor hostilidad que haya entre las partes contrapuestas, es tan delicado, ya que la huelga - como conflicto colectivo que es- es un indicador de que las posiciones controvertidas se han inclinado hacia la vía del hecho y la coalición sólo se hace patente en los amagos o intimidaciones entre patrones y trabajadores.

Sirva de respuesta a la interrogante que constituye este punto, el que la coalición, si bien es elemento importante para que estalle una huelga, no es el imprescindible, pues no todas son generadoras de conflictos.

Bien vale la pena hablar de lo que es una coalición en forma general, considerándola como una unión de personas o de grupos integrados cuya finalidad política, religiosa o gremial (los intereses coincidentes son los que determinan su formación), los convierten en una voluntad unificada, con ánimo de conseguir un beneficio colectivo. Frecuentemente se utiliza el concepto para nominar las asociaciones relativamente pasajeras -característica que las hace surgir en momentos coyunturales- ya sea con distintivos civiles o de rai-
gambre militar, ya con fines políticos, que son los más --

frecuentes, con intenciones de resolver problemas de naturaleza doméstica y sin importancia o para enfrentar momentos críticos que pueden dar un rumbo diferente al modus vivendi de una sociedad o al status jurídico de un país.

En El Salvador las coaliciones más notorias son las de los partidos políticos -tomando en cuenta su calidad de pasajeras- que han surgido para contraponerse a maquinarias oficialistas cuya actuación ha sido de nefastos resultados, con la secuela de padecimientos y privaciones que esto ha acarreado y la convulsión social que con radicalizada fortaleza ha surgido, con la vista empeñada en subvertir, cambiar o destruir las estructuras económicas y sociales hasta el momento mantenidas.

Prohibición de la coalición (Breve antecedente histórico).

Para abundar sobre el punto en desarrollo y luego de establecer que la coalición es factor de peso, aunque no imprescindible, para el estallido de una huelga, puede afirmarse que ésta tiene el mismo fundamento social del derecho colectivo del trabajo, particularmente de la asociación profesional, que es la etapa organizada ya en mayor grado de perfección, a la que ha llegado la unión de voluntades y de esfuerzos de la clase trabajadora, que inicialmente responde a un movimiento, que luego deviene en actitud, cuyo resorte es la espontaneidad, que tiene como trasfondo el interés colectivo.

En el siglo XIX no se reconocía legitimidad al fenómeno huelguístico, pues la doctrina individualista, como resabio de los regímenes esclavistas y feudal, impedía la existencia de grupos sociales y consecuentemente del interés colectivo, valladar al que se unió el Liberalismo que pretendía que el Estado, no sólo se abstuviera de intervenir en la vida económica de un país, sino que también barriera con la coalición de los trabajadores, que se opusiera al libre juego de las fuerzas componentes del trabajo y por consecuencia a la huelga como resultado del derecho colectivo de los obreros, es decir que no admitía la coalición como fruto de la voluntad colectiva.

La anterior situación tuvo sus antecedentes históricos en viejas prohibiciones que datan de 1303, cuando el Rey Eduardo I de Inglaterra negó validez legal a todo acuerdo que tuviera como objetivo la modificación de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo, las que después tuvieron auge en Francia y Alemania, del siglo XVI en adelante, intentando con ellas aniquilar a las asociaciones de compañeros, para que a finales del siglo XVIII, otra vez Francia e Inglaterra reiteraran la vigencia de las ya citadas prohibiciones, basándose en razones sustentadas por la Escuela Económica Liberal, que no consentía la injerencia de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, pues el único que podía actuar era el Capital, contraponiéndose al De-

recho, que a través de su normación buscaba la armonía de intereses, considerando entonces ilícito la composición de tales intereses por medio de la lucha y la violencia, argumento más que suficiente para esgrimirlo contra los compañeros de la Edad Media y los trabajadores contemporáneos.

Negando la libertad de coalición, la huelga devino en delito, por lo que vale decir que durante la Revolución Francaesa coalición y huelga eran términos cuya similitud los llevó a que el Código Penal Francés los tipificara como dos delitos, el de coalición o huelga y el de asociación, que en el fondo está animado por el espíritu de los trabajadores por coaligarse.

Pero la organización social no se mantuvo dentro de -- esos rígidos patrones del liberalismo, donde sólo actuaban los individuos, y he aquí que surge, como rayo esperanzador para la clase oprimida del proletariado, la tolerancia para la actuación de los grupos, que con sus coaliciones espontáneas, asistemáticas, poco metódicas y más bien de inspiración afectiva, abrieron las puertas a un nuevo fundamento de la - huelga, el ya tan reiterado interés colectivo de los obreros, que demandó la misma protección que el derecho otorgaba a los intereses colectivos de la clase patronal, dando lugar así al nacimiento del Derecho Colectivo del Trabajo, que a su vez transformó las relaciones jurídicas de las empresas, considerándolas, ya no como el feudo del patrono, sino centro de tata

reas donde concurren los dos factores de la producción, Capital y Trabajo, que adquirieron sendos rangos y derechos dentro de la divisa empresarial, el primero con facultad para obtener una ganancia razonable y el segundo, la consecución de sala--rios dignos para vivir honestamente.

Ha sido el interés colectivo, el espíritu de coalición, que después se organizó en sindicatos, el que dio lugar al sur--gimiento de la justicia social, que vino a imponer un orden de equidad y concordia entre los dos elementos ya citados, con la ventaja manifiesta y paladina, de que si la colectividad obre--ra estima injusto el orden de una empresa, fábrica o industria y el patrono no da lugar a que tal situación se resuelva, el trabajo de tales entidades fabriles resulta imposible, pues la clase trabajadora puede recurrir a ese conjunto de voluntades e intereses coaligados que se denomina huelga y con ella darle vigencia plena a este principio: La justicia ordena que todos los hombres sean tratados como iguales, como personas, por lo que el orden jurídico laboral tiene que provenir de la confor--midad de la mayoría de las personas que la integran, es decir, de las mayorías obreras y del empresario, y cuando falta el acuerdo, la suspensión de actividades aparece como una solu--ción natural y en tanto se encuentra un orden nuevo y justo. Acá se ve claramente la tarea de la coalición (conformidad de la mayoría) y la suspensión de actividades como solución (la huelga).

VI - LA HUELGA

Sin llegar todavía a tratar de elaborar una definición precisa y clara de la palabra, basta decir que se trata de un fenómeno social (1) cuyos alcances redundan específicamente en dos campos, el laboral y el económico, sin que se pueda establecer prioridad sobre cuál de los dos rubros recaen con más fuerza las implicaciones o consecuencias; y cómo no ha de ser así, cuando los elementos que participan en dicho fenómeno son los generadores de la riqueza; antagónica en sus intereses, polares en sus convicciones, disimiles en su formación ideológica, en fin, tenaces e irreconciliables adversarios de la clase, pero recíprocamente necesarios para la superviven--cia, tanto como elementos por separado, cuanto del sistema económico que se viva.

La etimología de la palabra no nos da siquiera una idea de la antigüedad de este acto, pues ya se ha relatado algo de los movimientos huelguísticos, tan remotos como las pirámides de Egipto mismas, sin embargo en castellano, la palabra huelga, se deriva de huelgo, tiempo en que alguien está sin trabajar, sustantivo que tiene su génesis en holgar, cuya raíz latina "follicare", significa respirar; de allí que figuradamente, se le da el sentido de tomar aliento después de un - gran esfuerzo, fatiga o trabajo, sobre todo corporal. (2)

Con tales antecedentes se pueden ir mencionando los componentes de una huelga, hasta culminar con la definición

contenida en el Código de Trabajo vigente, que es completa, clara y concisa.

Para que la huelga sea considerada como tal, es necesario que sea llevada a cabo por los trabajadores, es decir por uno de los dos componentes del trabajo, por la parte que proporciona la fuerza productora; que el acto consista en una suspensión de labores, y se toma el término suspender y no interrumpir, aunque son sinónimos, por que da una idea o imagen de que el hecho de no trabajar se hace con intenciones de prolongar esa actitud hasta obtener las reivindicaciones reclamadas; que sea voluntario es decir, que los trabajadores sean los que decidan asumir, la actitud del reclamo, libre de toda ingerencia, coacción o fuerza extraña a ellos y además que la decisión sea colectiva, tomada por la mayoría de ellos, de tal manera que formen una fuerza sin la cual no pueda reiniciarse cualquier labor en el centro de trabajo; además, y esto es de esencial importancia, debe existir la subordinación permanente de los obreros, respecto de sus patronos, en la prestación de sus labores, de tal manera que al reclamar mejores condiciones de trabajo, la consecuencia recaiga indefectiblemente sobre la economía del sector patronal.

Cualquier otra utilización que se haga del término huelga para designar ciertos conflictos que no llenen los requisitos anteriormente citados carecerá de propiedad, pues no tienen relación alguna con el Derecho Laboral.

La legislación salvadoreña, en el Art. 395 Código de Trabajo define la huelga como "la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo" y en la misma puede observarse una característica importante, que algunos tratadistas incluyen en sus definiciones, pero que el legislador no tomó en cuenta, a lo mejor por considerarla no indispensable, y es la de que los trabajadores no abandonan el lugar de trabajo, sino que permanecen en el, tipificando otra figura laboral que linda con el Derecho Penal, como es la toma u ocupación en forma pacífica del centro industrial, impidiendo así que la contraparte utilice a gente trabajadores- extraña a las que permanentemente son los subordinados.

Definiciones doctrinales de huelga

La definición de huelga expuesta en la página anterior es una norma jurídica vigente en la legislación salvadoreña, apoyada sin duda en principios doctrinales y aunque, según - los mismos tratadistas, las definiciones no son muy abundantes en la doctrina, es preciso citar algunas, así como los criterios en que se basan los autores para expresarlas.

Los laboristas franceses se concretan en enunciar que el fenómeno que en sí es la huelga, es el resultado de la coalición obrera, planteamiento que puede ser cuestionado -esta es opinión del sustentante- en el sentido de que no todas

las coaliciones se forman para la huelga y que si bien da una idea de pluralidad de trabajadores, éstos no necesariamente tienen que estar coaligados en sindicatos para llevar a realización un movimiento de tal naturaleza. Entonces no basta con definir la coalición, pues los fundamentos de la huelga son otros: la suspensión de labores y los fines que se persiguen.

Rafael Caldera, jurisconsulto venezolano, en su obra "Derecho del Trabajo", presenta una definición, que a criterio de Mario de la Cueva es muy elemental:

"La huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener una finalidad determinada".

Tal definición adolece de una indeterminación cuando se refiere a la finalidad del fenómeno, pues lo esencial en una huelga es la meta que se persigue, que es la obtención de mejores condiciones de vida.

Alejandro Gallart Folch, en su obra "Derecho Español del Trabajo", expone una definición amplísima y él mismo trata de explicar la amplitud de su enunciación.

"Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramos de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patrou

nales, gubernamentales u otras".

Explicación: "La definición de huelga como hecho social podrá parecer, a primera vista, de excesiva extensión en cuanto se refiere a los fines de la misma y aun juzgar ilegítimos algunos de los consignados en ella; pero su complejidad de formulación responde al deseo de recoger íntegra y objetivamente los variados sentidos, no todos legales, con que este fenómeno social se presenta".

Sin embargo el tratadista mexicano Mario de la Cueva cree que el maestro español confundió dos situaciones por la similitud externa que tienen, ya que la huelga es un medio de lucha del Trabajo - de los trabajadores afirma el sustentante-
contra el Capital y su objetivo tiene que ser limitado, pues si la suspensión de labores se utiliza como recurso de lucha contra el Estado, estaría distorsionándose la naturaleza de la huelga, ya que tratar de modificar el orden jurídico político establecido, llevaría a los obreros a un acto delictivo, que puede tener éxito, en cuyo caso se estaría frente a una revolución triunfante, pero no ante una huelga de trabajadores en el sentido estricto de la institución, pues por ese lado, ha sido tolerada, reconocida o reglamentada por el derecho y consecuentemente no puede tener como finalidad contraponerse al orden jurídico.

Si de definiciones más completas se trata, el maestro de la Cueva dice que - estas se encuentran en la vieja doctrina alemana; veamos:

A.- Hueck-Nipperdey, propusieron la siguiente:

"La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del Trabajo contra el Capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha".

Los mismos profesores alemanes señalan los elementos de su definición: a) La huelga es la suspensión del trabajo realizada sin el consentimiento del empresario; b) La suspensión de labores ha de ser consecuencia de un plan previo y debe llevarse a cabo por un número importante de trabajadores; c) Es esencial a la huelga la presencia de un fin que responda a la idea de lucha del Trabajo contra el Capital; d) los trabajadores han de tener la intención de reanudar las labores tan pronto se alcance el fin o se ponga término a la lucha.

B.- Cita Mario de la Cueva a Walter Kastel, de quien dice alcanzó una definición más concisa: "La huelga es la suspensión colectiva del trabajo, llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

Kastel marcó también los elementos de su definición. a) la huelga es la suspensión del trabajo; pero este término tiene un doble sentido, material y jur dico. La huelga es la sus--pensión de las labores, realizada con la intención de suspender la vigencia de los contrato de trabajo, de lo que se des

prende que la huelga no es una notificación de terminación de las relaciones de trabajo; b) la suspensión del trabajo ha de proceder de una pluralidad de obreros; la suspensión realizada por un solo trabajador no es suficiente, pero tampoco requiere la huelga que sean todos los obreros de la empresa; c) la suspensión de actividades ha de ser un acto colectivo, producto de un acuerdo y llevada a cabo según un plan; d) La existencia de una finalidad es de esencia en la huelga y consiste, precisamente, en el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo, sea conservando las vigentes cuando el empresario pretende reducirlas o mejorarlas para el futuro; e) la suspensión de labores es el medio para obtener el fin.

Para concluir con esta enorme cita del maestro Mario de la Cueva (Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cap. LXII, punto III), transcribiremos el Ensayo de Definición que el tratadista mexicano expone:

"Cualquiera de las definiciones consideradas ofrece una idea bastante completa de la huelga, sin embargo, es urgente marcar que la huelga, en nuestra legislación, es el ejercicio de una facultad legal, en lo que se distingue de la huelga está únicamente protegida cuando se ejecuta previa observancia de los procedimientos estatutarios; por último, nos parece que la finalidad queda mejor precisada si hacemos referencia al equilibrio de los derechos e intereses colectivos, con lo cual, por otra parte, damos satisfacción al artículo 123,

que reza "La huelga es el ejercicio de una facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las em--presas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y del patrono".

Con todos estos antecedentes de definición de la huelga el suscrito puede proseguir con su empeño de tesis, no sin antes querer salvar la distancia que existe con los autores y tratadistas del Derecho Laboral, en cuyas obras abrevamos conocimientos sobre esta institución, de por sí tan intere--sante y tan compleja, de la que muy difícilmente o quizás imposible, se podrían agotar argumentos y teoría.

En las definiciones que pueden elaborarse de la huelga habrá que contar con tres aspectos, coincidentes, para que el tema que se ha venido analizando pueda considerarse como el fenómeno social al que ya se ha hecho alusión, aun--que no por eso deberá tenerse por acabado el diagnóstico, de por sí complejo, de esta figura del Derecho Laboral tan interesante:

a) Un sujeto, la colectividad de trabajadores, que pueden o no estar formalmente coaligados en sindicato, pero deben ser un grupo mayoritario, una pluralidad, el que acuerde la conducta a seguir.

b) Un medio de cumplirse, que es la propia abstención de trabajar, la suspensión de labores; quizá el aspecto que

tipifica o le da el nombre a la huelga.

c) Un fin o propósito, que es la obtención de mejores condiciones de trabajo, alcanzar un beneficio de carácter profesional.

Los estudiosos del Derecho Laboral, los tratadistas, que luego de exhaustivos análisis sostienen doctrinas, emiten opiniones y sostienen criterios que después se convierten en hitos orientadores para los legos en tales menesteres, al hacer alusión a la huelga dicen: que es una medio de lucha de los trabajadores contra sus patronos, que los presiona para obligarles a satisfacer sus demandas, hasta lograr equiparar los derechos o intereses colectivos de las dos partes y una vez logrado el propósito, las labores se reanudan, quedando los obreros en permanente vigilia para que no surja un desequilibrio laboral.

Dicen también que es un elemento modificador de las condiciones laborales, y cómo no ha de serlo, si la presión ejercida es tal, que los empleadores se ven forzados a conceder una mínima parte de las reivindicaciones solicitadas, que generalmente exceden a la capacidad momentánea de la patronal.

Ya se ha visto que la legislación laboral salvadoreña contempla la huelga - se puede sacar del artículo pertinente (395 CT)- como un medio o vehículo de los trabajadores para modificar favorablemente las condiciones de trabajo en que -

se encuentran.

Más adelante, en el Art.398 CT establece que la legalidad de la huelga se decreta cuando ha sido decidida por el 51%, por lo menos de los trabajadores, llenando casi el requisito de colectividad de la parte que aprueba entrar en sus pensión de labores, a lo que hay que agregar el tenor del Art. 400 CT, que se constituye en colofón de la lucha de los obreros, ya que les concede el pago del salario básico durante el tiempo que dure la abstención de trabajar, si es -- que ésta se debe a causas generadas por el patrono.

CITAS

- | | |
|-------------------------|---|
| (1) Fenómenos sociales | Diccionario de Sociología
Sección de Obras de Sociología
Fondo de la Cultura Económica,
México-1979. |
| (2) Huelga (Etimología) | Tratado de Política Laboral, pág.
149. Luis Alcalá Zamora y Casti-
llo,
Editorial Heliasta, Argentina. |
| - Consultas varias | Diccionario de la Real Academia
Española de la Lengua, Madrid,
1970
Diccionario Larousse Ilustrado-
1980. |

VII - FINALIDAD DE LA HUELGA

Se ha dicho, dadas las características que la tipifican, que la huelga es un conflicto colectivo de trabajo, originado por el vehemente deseo de los trabajadores de modificar a su favor las condiciones de trabajo, generalmente estipuladas en un contrato, pretendiendo, como es lógico que sus aspiraciones se conviertan en realidad.

Para que la huelga camine por buen sendero, es preciso que el Organo Judicial, en la instancia y la rama correspondiente, la declaren legal, y esto no puede suceder mas que cuando la reivindicación que se reclama se concreta en un problema eminentemente laboral y la exigencia es plenamente justificada. Pero cuando es a la inversa y a través de una actitud huelguística se impetran prestaciones divorciadas de la cuestión de trabajo, es imposible que el funcionario que conoce del asunto emita un fallo a favor del sector obrero.

De lo anterior se colige, que, no obstante los elementos que le dan forma al conflicto colectivo mismo, es preciso la prevalencia de la meta o fin perseguido por las partes involucradas; es de rigor, pues, que la causa que se litigue sea de carácter profesional, revistiendo al mismo tiempo, dicha causa o interés, un ropaje de colectividad, lo que equivale a decir que en el conflicto -para el caso, la huelga- debe estar implicado un grupo de trabajadores, una conjunción de ellos y que pertenezca a una misma empresa o gremio;

este interés profesional se manifiesta no sólo en el aspecto económico, sino que trasciende a un campo más amplio, como es la obtención de un derecho a través de ese fenómeno social llamado huelga.⁽¹⁾

Establecer las causas u orígenes de una huelga es de importancia capital, ya que también se perfilan las características de esa singularidad que traspasa los lindes del Derecho; esas causas se resumen en la firmeza con que los trabajadores plantean sus demandas para mejorar sus condiciones de vida, éstas son de índole general; pero las causas especiales las formulan para obtener reivindicaciones concretas, tales como aumento salario, reconocimiento de un sindicato, reducción de la jornada de trabajo y que si bien son menos frecuentes, igualmente conforman la finalidad de la lucha.

Al deber que tiene el trabajador de realizar la obra estipulada en el contrato, antepone su actitud abstencionista, que es lo que viene a constituir la huelga; pero ésta debe estar sustentada en un objeto, que no puede ser otro que dar por terminada la controversia entre laborantes y patronos, a través de una presión del conglomerado: eso es la huelga.

Se asevera y no se está equivocado por eso, que la huelga no es por sí misma una finalidad, sino más bien, un vehículo mediante el cual se alcanzan determinados objetivos, que no en pocas ocasiones son ajenos al área laboral,

Utilizando el potencial enorme que genera la clase obrera -una concertada pasividad colectiva, pero dinámica a la vez- para inmovilizar la vida económica de una rama de la industria o del comercio, o a veces, de todo un país; ese equivocado uso del arma más eficaz de los trabajadores, ejercida a través de presiones a la clase patronal, la desnaturaliza, pues la meta verdadera es obtener reivindicaciones de género profesional, convirtiéndola en otro tipo de huelga -política que adelante se verá al menos en forma somera.

En conclusión, la huelga, que es un derecho, como oportunamente se verá, debe coincidir en tres cosas: una, encaminarse a la obtención de un beneficio común a los trabajadores que participan en la lucha; otra, deberá afectar el área laboral y enmarcarse dentro de la legislación de la misma; finalmente deberá tener estrecha relación con el sector pasivo ante quien se plantea.

Se habló anteriormente de una desnaturalización de la huelga, debido a la desviación que se hace de sus finalidades, que pueden tener origen en el abusivo manejo de políticas inescrupulosas o en las aspiraciones demagógicas de los mismos líderes sindicales; tales extravíos son frecuentes, no sólo por las razones antes expuestas, sino también por la rigurosa aplicación de tecnicismos jurídicos e insensibles y fríos legalismos que llevan a vedar a la actitud defensiva y reivindicadora de los trabajadores, la calificación de huelga.

Algunos tratadistas, entre ellos el maestro Eduardo Couture, prefieren que a tal conducta se le denomine de manera diferente, a lo mejor artificial, pero que la singulariza como una figura distinta de la real, pues, aunque así lo parezca, no llega a rendir todos los requisitos a los que se ha hecho alusión antes y por ende no se está frente a una huelga.

Pero, cómo llamar a estas posiciones, que van de las protestas, de los trabajadores, evidenciadas en el abandono de sus labores, hasta la negativa, rayana con la incuria - subjetivamente justa para el que la asume- para cumplir las órdenes propias de la jornada.

Pues no obstante que el trabajador considere la justeza de su planteamiento, los tratadistas llaman a eso medidas de fuerza, que desde un nivel pasivo y álgido, llegan a un climax de actividad que fácilmente puede convertirse en premeditado sabotaje, en movimiento pergeñador de acciones políticas. Pero la clase obrera, ante la falta de interés de su contraparte por siquiera analizar las demandas, se ve en la urgente necesidad de echar mano de este recurso -las medidas de fuerza- para obtener algún logro, claro, a costa de sacrificios que no pocas veces terminan erigiendo en héroes o mártires a sus dirigentes. Al fin y al cabo, esa es lucha ineludible del trabajador de todas las latitudes del sistema que se vive, batalla cotidiana por la supervivencia,

tarea permanente por mejores condiciones de vida, destino por vivir hasta la obtención de un mundo favorable y acorde a la dignidad humana.

Pero debe entenderse la dignidad como el don inapreciable, inherente a la condición de seres humanos de todos los trabajadores; es, al tiempo que cualidad, el valor moral por el que deben luchar todos los hombres, con igual denuedo y firme convicción que por la libertad, pues las dos nacen y crecen paralelamente y ambas significan el membrete distintivo con el que se puede aspirar a un reconocimiento expreso de parte de la sociedad, elevándola de categoría y convirtiéndola en lo que se llama honor, que a su vez obliga a todo individuo a actuar y a asumir actitudes de plena honradez, a mantenerse moralmente limpio, a conservar, cuidar y multiplicar todo aquello que es digno de respeto, sin caer en el afán excesivo de pleitesías y lisonjas, que no es otra cosa que ese defecto llamado ambición.

Las apreciaciones que se han hecho para considerar a la huelga no como una finalidad, sino como un medio para la consecución de esos fines, no son suficientes para satisfacer a cabalidad el ánimo inquisitorio que debe animar a todo el que se empeña en el ensayo jurídico; de allí que una afirmación de ese tipo necesite un análisis más acentuado, más conciso.

La huelga como fenómeno social tiene su origen en la

misma insatisfacción del hombre cuando es obligado a realizar algo que no desea hacer voluntariamente, pero como fenómeno jurídico surge, al igual que todo el derecho colectivo del trabajo, debido a la carencia de una reglamentación justa y adecuada que rija las relaciones obrero-patronales, que oponga un límite a la omnipotencia patronal; la razón de ser y su objetivo final son la búsqueda de ese orden jurídico justo, que redunde en beneficio de las masas trabajadoras, no como el resultado de una acción individual y aislada, sino como el producto del ejercicio simultáneo de muchos de esos derechos individuales.

La finalidad a corto plazo de la huelga es ejercer presión sobre el sector patronal, para que no sólo acceda, sino también contribuya a la creación de un orden justo en las empresas; eso no quiere decir que la huelga es la primera medida que va a tomar el proletariado para conseguir mejoras laborales, sino que habrá de ser la última, después de agotar otro tipo de solución pacífica de las controversias laborales.

Por la falta de intervención estatal y por la desconfianza que ese mismo desinterés insuflaba en los trabajadores, cuando el patrono no sólo se abstenía a firmar un contrato colectivo justo, sino que se negaba rotundamente a conceder algún beneficio, por mínimo que fuera, es que no le quedó otra alternativa a la clase trabajadora que lanzarse a la huelga. Fue esa actitud timorata del Estado Liberal de no atreverse

a tomar parte en la vida económica de un país y cuando reconoció la existencia de los grupos sociales, lo hizo condicionando la lucha obrera a no perturbar el orden público, la que dió lugar a la radicalización de la clase afectada, a no ver en su camino mas que el movimiento huelguístico.

Pero lo que cabe preguntar es, si aun con la imposición del Estado Liberal para que surgieran los contratos colectivos de trabajo, ante la negativa actitud de los patronos, hubiera aparecido la huelga, es punto interesante para el tema que nos ocupa: la respuesta es que siempre habría surgido, ya que las aspiraciones del trabajador de realizar sus tareas dentro de un status de dignidad, tal como le es inherente a todo hombre, no pueden satisfacerse plenamente, en vista de que los avances científicos y tecnológicos son para beneficiar a toda la humanidad y con mayor razón a aquellos que prestan su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración adecuada y justa. Allí radica la necesidad de la huelga como instrumento de lucha, para evitar las arbitrariedades patronales y para que aun, por la capacidad económica de la patronal, que puede resistir una suspensión de labores que los -prive de ganancias por algún tiempo, los trabajadores tengan probabilidades ciertas de obtener la victoria.

Pero si la huelga tiene una finalidad a corto plazo o inmediata, también tiene una de largo alcance y para el futuro y es la de mantener en la clase trabajadora un espíritu de lucha, que le fortalezca esa conciencia de clase que la

hace fuerte y que la acostumbre a permanecer vigilante, a no bajar la guardia, a estar siempre dispuesto a utilizar la huelga, no sólo para logros materiales, sino para transformar la sociedad en que vive en una más equitativa y justa. En el ejercicio constante del Derecho del Trabajo el que habrá de permitir a los obreros una organización más compleja, más grnítica, que redundarán, primero, en la legislación de un me--
jor derecho individual de trabajo, en un derecho protector de las mujeres y los menores, en la consecución de institutos previsores de la clase obrera, que velen por su salud y por su status, y segundo, por que el futuro de la humanidad, de la cual es trabajador ha sido protagonista principal, aunque sin obtener las mejores ganancias, sea una cosa cierta, jus-
ta, satisfactoria de las necesidades materiales y espiritua--
les del individuo y de la sociedad en que se mueve.

Por todo lo enunciado, se llega a la conclusión de que la huelga es uno de los instrumentos de lucha con que cuenta la clase trabajadora, es un medio y no un fin y por lo consi-
guiente debe utilizarse únicamente para la conquista de mejo-
res condiciones de vida.

CITAS

(1) Fenómeno

Diccio ario Filosófico, pag. 171

M.M. Rossental, P.F. Iudim.

Ediciones Tecolut 1971, El Salva-
dor.

Diccionario de Sociología
Sección Obras de Sociología,
pág. 123

Fondo de la Cultura Económica,
México-1979.

- Consultas Varias

Diccionario de la Real Academia
Española de la Lengua,
Madrid-1970.

Diccionario Larousse, 1980.

VIII - CLASIFICACION DE LA HUELGA Y CRITERIOS PARA HACERLO.

Habrá que recalcar que la huelga es el conflicto colectivo por excelencia, el más típico, y para hacer una clasificación de ella, tal como en otras instituciones del Derecho, hay que utilizar métodos de diferente índole, hacer enfoques de diverso género o ponerle atención a determinadas características. Aunque no se pretende agotarlos, ni mucho menos elaborar una descripción prolija de cada renglón clasificatorio, en el presente ensayo -valga el empeño- se ha echado mano de los más comunes y generalizados, tratando de asimilarlos o identificarlos con la realidad salvadoreña o exponiendo las diferencias que presentan.

Pueden clasificarse:

1- Desde el punto de vista legal:

- a) Reguladas por la ley, que es el caso contemplado en El Salvador, pues el Código de Trabajo en el Art. 387 y siguientes y el 413 y siguientes, da las pautas legales que hay que llenar, los procedimientos que se deben seguir, para el ejercicio correcto de este derecho por parte de los trabajadores, hasta concluir con una exigencia de tipo perentorio, que acarrea la aplicación de una norma punitiva, si la huelga no se lleva a cabo o se realiza. (Art. 424 C.T.)
- b) Prohibidas por la ley. En El Salvador, ya que la huelga es un derecho, la prohibición únicamente at e a los empleados públicos, cuya relación de trabajo con el Estado no los cataloga como trabajadores en el sentido estrictamente técnico

con que ha venido llamando a los que llenan los requisitos que anteriormente se han citado; no sucede lo mismo con los que laboran en una Institución Oficial Autónoma o Semi-Autónoma, como la CEL, CEPA, ANDA, cuyos afanes reivindicadores son similares a los de un obrero y por consiguiente no pueden soslayarse, y menos negarse, pero que también, al entrar en períodos huelguísticos, lesionan los intereses de la comunidad, pues los servicios que prestan las instituciones con las que guardan relación laboral son vitales⁽¹⁾ para el común de la población; la calidad de vitales está claramente establecida en el Art. 403 C.T. que califica así a aquellos que satisfacen en forma técnica y continua, necesidades colectivas y cuya interrupción pueda causar grave daño; tal circunstancia fue prevista por el legislador al establecer en el Art. 405 C.T. las medidas pertinentes para que las empresas o instituciones en huelga no sean afectadas gravemente.

Cabe aclarar que aun cuando se regula el derecho de huelga, este no confiere facultades absolutas a los huelguistas, no obstante que éstos en algunas ocasiones rebasan los límites autorizados, en perjuicio de su contraparte, como - cuando se echan a perder materiales que no se utilizan en el tiempo debido, se consumen los que son alimenticios, se deterioran maquinarias por negligencia en su mantenimiento, etc. pero que los trabajadores creen estar obrando al menos dentro de cánones de justicia; dicha situación está regulada en

el Art. 401 C.T. Cabe también dejar como cierto - esto es importante dentro del fenómeno- que no se rompen los contratos individuales de trabajo, unicamente se suspenden, salvo las excepciones establecidas (Art. 406 C.T.), no pudiendo el patrono contratar nuevo personal durante el conflicto, para sustituir a los trabajadores que se encuentran en tal circunstancia.

2. - Conforme al cumplimiento de determinado trámite las huelgas pueden ser:

a) Legales.- Las que se realizan cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley (Art. 398 C.T.) y siguiendo previamente los procedimientos de rigor (Art. 413 y siguientes del Código de Trabajo).

b) Ilegales.- Son las que se llevan a cabo contraviniendo las disposiciones legales y por ende son calificadas así por las autoridades competentes; el Art. 407 del Código de Trabajo, prevee esta clase de huelga estipulando un plazo prudencial para que los trabajadores reinicien sus labores, so pena de dar por terminados, sin responsabilidad patronal, los contratos individuales de aquellos que no se presenten.

3. En base a la extensión de la huelga esta puede ser:

a) General, que comprende a todos los trabajadores de un gremio o industria, ya que en el primer caso pueden entrar en huelga los de determinado centro fabril cuyo oficio o espe--cialidad aglutine a obreros de una misma corporación; y en el

segundo por que pueden ser los protagonistas todos aquellos que laboran en una industria, diseminados en múltiples factorías o centros industriales.

b) Parciales. Las que están circunscritas a determinado establecimiento o industria o a una actividad u oficio específico, aunque haya muchos centros de trabajo similares.

4.- Conforme a los fines u objetos que se persiguen y que en la legislación laboral salvadoreña están señalados en el Art. 397, las huelgas pueden ser:

a) Defensivas, cuando por su medio los trabajadores tratan de oponerse o se oponen a pretensiones injustas de la parte patronal, tal es el caso de aquellos que sutilmente o por subterfugios técnicos o legales establecen más responsabilidades, a sus obreros, les aumentan la jornada de trabajo sin remunerárselas⁽³⁾ debidamente, les intensifican el grado de dificultad o insalubridad, etc.; en fin, contravienen, tanto las obligaciones, cuanto las prohibiciones contenidas en los Art. 28 y 29 C.T., y respectivamente.

b) Ofensivas. Cuando tienen por objeto lograr nuevas o más ventajas, sustanciosas por su puesto, mejorando las ya conseguidas, como son la mayoría de los movimientos huelguísticos, puesto que el apremio cotidiano que hace la vida sobre las consuetudinarias posibilidades de los trabajadores, los transforma en inconformes inveterados, más no por eso inconsecuentes.

c) Económicas, cuando la tarea reivindicadora cuestiona el

desequilibrio salarial en relación con el costo de la vida, la duración de la jornada y prestaciones similares, que también son frecuentes en el medio laboral, tanto que el Art. 394 C.T. así lo califica.

Este renglón clasificatorio de la huelga podría ser el más importante de todos, puesto que la clase trabajadora depende en buena medida del status económico que ostenta, para manifestar su buena o mala situación en la vida común; sin embargo, todas las otras clasificaciones, por ser el fenómeno (la huelga) el más claro y evidente ejemplo de conflictos colectivo de carácter económico, también giran alrededor de este elemento, pues el mundo civilizado contemporáneo también orbita en torno a él y difícilmente una actividad humana puede escapársele, ya que hasta las manifestaciones del arte y del espíritu están signadas por él.

ch) Sociales, cuando se hacen con miras al reconocimiento del sindicato por el patrono; no están contempladas en la legislación salvadoreña y por lo consiguiente serían declara--das ilegales; quien da el reconocimiento el sindicato, otorgándole la personería jurídica (Art. 197 C.T. y siguientes), es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el patrono tiene que admitirlo, pero su negativa no es causal de huelga.

d) Políticas, si se hacen buscando reformas de esa índole, o bien protestando por la continuación de una guerra o por la consecución de la paz, como podría ocurrir en el medio salva-

doreño, si la clase trabajadora, cansada ya de la situación económica angustiosa que una guerra impone, auna sus fuerzas a sabiendas de la ilegalidad de la medida de presión, pero también de lo justo del objetivo.

e) Revolucionarias, cuando por medio de ellas, que para el caso tendrían que ser a nivel general y nacional, se pretende cambiar radicalmente el sistema de vida imperante, sustituyendo las estructuras económicas vigentes por otras donde el colectivismo, sustentado en principios de solidaridad y humanismo, sea el patrón socioeconómico a seguir.

Tal clase de huelga es casi imposible, pues para lograr plasmarla se necesitaría el consenso⁽²⁾ de la clase laborante, cosa que debe considerarse utópica, dadas las diversas corrientes políticas y estratos sociales que impiden un pensamiento unánime al respecto.

Y al hablar de consenso, irremisiblemente tendríase que aludir a un sentimiento propio del género humano- por lo tanto es una cualidad de tipo afectivo- que se acentúa cuanto más cercana es la relación o nexa que se guarda en un sector o grupo determinado, ya sea esta proximidad de tipo familiar, gremial o profesional. Este sentimiento es el de "solidaridad", que aflora en cada persona en particular como una conciencia de compartir determinadas situaciones o ideas, que de plasmarse acarrearán beneficio a la colectividad de que forma parte.

En la clase trabajadora "la solidaridad", que se simboliza en las representaciones colectivas, se torna más fuerte a medida que factores aglutinantes se ponen en evidencia, tales como injusticias, medidas represivas, calamidades o triunfos alcanzados, beneficios recibidos, que se manifiestan en el "status" de vida de los obreros". Esta solidaridad- que perfectamente puede clasificarse como una virtud- hace que las decisiones trascendentales para la clase proletaria se intenten tomar por consenso o sea con la participación consciente o racional de todos los miembros de una cofradía, gremio o sindicato.

5- De conformidad a su alcance territorial pueden ser:

- a) Locales, cuando se limitan a determinada población o lugar.
- b) Regionales, en aquellos países cuya organización política establece claramente las regiones en que están divididos, ubicándose en ellos el conflicto.
- c) Nacionales, cuando su alcance llega a todos los niveles laborantes -en el sentido técnico que ya antes se ha utilizado- de un país, siendo los límites de la misma las propias fronteras.
- ch) Internacionales, las que abarcan a varios países. Aquí la solidaridad internacionalista⁽⁴⁾ de los trabajadores juega un rol importante.

6- Por la actitud que asumen los trabajadores:

a) Pacíficas. Tal y como deben ser todas las huelgas, que por haber cumplido con la requisitoria exigida y seguido los trámites de ley, han sido declaradas legales.

b) Violentas. Pueden comenzar por ser pacíficas, pero los ánimos exacerbados, muchas veces por la negativa patronal a cumplir con algunas prestaciones o conceder las mejoras obtenidas, puede convertirlas en violentas, que no en pocas ocasiones, aprovechando la coyuntura, van tomando cariz político. El Art. 401 Inc. 2, C.T. prohíbe la violencia durante un conflicto colectivo de trabajo.

7- En consideración a su efectividad, las huelgas se clasifican en

a) Reales, las que verdaderamente llegan a la inmovilización del trabajo, dándose las consecuencias ya previstas, jurídicas por un lado y económicas por el otro, ya que, según el Art. 400 C.T., si las causas del fenómeno son imputables a la parte patronal, ésta estará en la obligación de pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión.

b) Simbólicas, que no tienen otro objeto que demostrar a la contraparte la fuerza de los obreros y que no pasan de ser una amenaza si no se cumple con la exigencia reivindicatoria que se pretende; esta clase de huelgas, generalmente van acompañadas por las de solidaridad que bien pueden ser simbó-

licas, que en el medio laboral salvadoreño están prohibidas, según consta en el Art. 207, literal "g" C.T.

8- Atendiendo la forma en que se llevan a cabo:

a) Huelga pasiva, que en el medio salvadoreño se denominan "operación tortuga", caracterizadas por la manera lenta en que se realiza el trabajo, sin abandonarlo; sucede con frecuencia en los muelles, cuando los estivadores descargan lentamente un barco, causando perjuicio económico a la compañía naviera por el pago excesivo del muellaje, a la de seguros, por el riesgo de echar a perder materiales corruptibles contenidos en la bodega del buque; ocurre también en los centros de almacenaje de granos básicos, harinas, forrajes, cuando los silos son llenados casi con descuido y negligencia.

b) De advertencia. Son de escasa duración, huelgas relámpago en el ambiente laboral salvadoreño caracterizadas por el paro total de actividades, tienen similitud con las simbólicas.

c) De solidaridad, cuando con ella se trata de apoyar a otra, sin importar que sea de distinto gremio, industria o empresa o sus causas sean ajenas a las manifestaciones conflictivas coadyuvantes; pero, como ya se dijo en el párrafo de las simbólicas, las huelgas de tipo solidario están prohibidas, y así lo estatuye el Art. 207, literal "g" del Código de trabajo.

9- Atendiendo la forma en que se desatan o inician:

a) Directas, las que, una vez declaradas legítimas llegan a su clímax sin mayores preámbulos, paralizando de una sola vez los centros de trabajo en donde se han suscitado los reclamos, y unicamente entran en la lite los patrones y los trabajadores entre los que ha surgido el conflicto o sea que los reivindicantes tocan de inmediato los intereses del patrono de quien están de subalternos.

b) Escalonadas, las que van paralizando el trabajo en forma paulatina, por secciones o departamentos, escogiendo para tal efecto, en orden ascendente los que causan mayor daño económico a la parte contraria, haciéndole sentir lentamente la fuerza de los obreros.

Se podrían seguir haciendo clasificaciones fundándose en otras circunstancias, pero al inicio de este capítulo se estimó concebirlas de acuerdo a los criterios más generalizados; no obstante habrá que citar otros órdenes de huelga, en los que de su misma denominación se pueden colegir su características o identificarlas facilmente por sus diferencias; así pueden ser, huelgas profesionales y no profesionales, las que afectan a ~~servicios~~ servicios públicos, de los cuales ya se vió a cuáles servicios se refiere -esenciales- y la forma en que se van a atender para no causar daño y las que no son de ésta índole, sino que inmovilizan otros trabajos; las de plazo perentorio y las que se decretan por tiempo indefinido; las de brazos cruzados, de las que ya en El Salvador hubo una, pero

cuyas finalidades fueron eminentemente políticas; y otras, que van adquiriendo facetas de acuerdo a la particularidad de cada conflicto o gremio que las impulsa. No está de más decir que de todas estas clases de huelga, habrá unas de mayor importancia jurídica, económica y social, y serán, por lo tanto, las que recibirán un especial e inmediato trato a fin de resolverlas satisfactoriamente y equilibrar de nuevo el trabajo.

Entre las de mayor trascendencia, habría que analizar la huelga general, la de solidaridad y la política, creyendo atinar al calificarlas como las más interesantes, ya que también son las más frecuentes o las que dejan huellas visibles en el ámbito laboral, sentando precedentes que sirven de ejemplo y dan aliento a la clase trabajadora en sus luchas reivindicativas posteriores.

La huelga general.

Si se afirma que en la huelga general participan en forma solidaria todos los obreros pertenecientes a un gremio, demandando a los patronos mejores prestaciones y éstos aceptan las nuevas condiciones, no por eso se estaría ante una concepción de las más formidable evidencia de lucha, si no trae aparejado como objeto el ejercer presión colectivamente, por el batallar masivo de los trabajadores, sobre el Estado.

Este tipo de huelga se tipifica dentro de la categoría máxima de los conflictos colectivos de trabajo, pues va to-

mando visos, que del ámbito sindical, por estar involucradas todas las actividades profesionales, trasciende al nacional, extendiéndose simultáneamente a todo el territorio, deviniendo en una movilización integral de trabajadores, con miras a un logro de grandes proporciones en un tiempo breve; el ejercicio de esa presión colectiva por tiempo indefinido, no puede ser resistido por el país sin que se sumerja en una situación caótica, que a la larga es el fermento adecuado para una huelga revolucionaria, que subvierta el estado económico actual e implante uno diferente, es decir, se convertiría en una revolución social.⁽⁵⁾

Pero esta huelga general, cuyo solo anuncio era una señal de que se advenía un grave problema, ha ido perdiendo eficacia por la firme reacción del Poder Público, que fundamentándose en la doctrina de la Seguridad Nacional, no sólo trata de malograr el proyecto, sino que adopta drásticas medidas para minimizarlo, llegando a militarizar a los obreros que cumplen servicios esenciales o de interés público.

Pero tales precauciones, lejos de acarrear desprestigio a la dirigencia obrera, le proporciona una imagen de auténtico liderazgo,⁽⁶⁾ que solo se obtiene en el fragor de la lucha, en base a su abnegación y entrega a la causa proletaria, virtudes, que no es más que el fruto de una depurada conciencia de clase.⁽⁷⁾

Las huelgas como las que se han descrito en este apartata

do, suscitan en el "demos" proletario sentimientos nobles y profundos, aglutinándolos en grupos o comités, donde cada quien da al máximo de su capacidad, hasta erigirla en una herramienta de defensa, en un instrumento de lucha para sus caras conquistas.

La huelga de solidaridad

Para llegar a establecer las características o peculiaridades de la huelga de solidaridad, es preciso hacer un recordatorio de aquellas que se clasifican atendiendo la forma en que desatan o inician, por que si en dicha clasificación se alude a las directas y a las escalonadas, aquí se hablará como la antítesis de las primeras, llamándolas indirectas, ya que la suspensión de labores es declarada, en primer plano, por el gremio interesado, y simultánea o en forma posterior se van uniendo a la huelga otras agrupaciones de trabajadores, afines o no, con el único propósito de aumentar la presión en favor de aquellos responsables de la directa; a estas indirectas también se les denomina huelgas por simpatía y más acertadamente de solidaridad, pudiendo devenir, por la forma en que van desarrollándose, en una huelga general, la cual no está exenta de adquirir un tinte político, claro, a posteriori del primer conflicto.

Característica especial de la huelga de la solidaridad es la ser subsidiaria de otras que se pueden llamar principales y su calidad persiste mientras dura el conflicto al

cual se solidarizan; una vez resuelto éste queda también solventado el problema de las adherentes por simpatía.

Hay en el ambiente sindical una acción que no se exterioriza, sino en el momento oportuno y para reforzar las posiciones amenazadas de otros; se encuentra latente, en disposición de lucha a favor de otros, a modo de no dejar aislados a los trabajadores que se encuentran en apuros; se solidarizan con ellos, en espera de que en un futuro próximo tal evento sea el propio y la reciprocidad huelguística opere nuevamente.

Sobre la licitud de esta huelga ya se ha hablado en otros párrafos, dejando claro que la legislación laboral salvadoreña prohíbe a los sindicatos el hacerlas o fomentarlas.

(Art. 207 "g. C.T.)

La huelga política

Al dejar de último el enfoque de la huelga política no se pretende restarle importancia, sino situarla en el plano que le corresponde en virtud de la singularidad de sus características, ya no se diga de sus efectos, que aparte de las que tipifican a la huelga, en general, la otorgan una calidad específica, que obliga a la dilucidación de varios interrogantes: hay en ella un conflicto de trabajo?; se trata de resolver problemas laborales?; es lícita esta clase de huelga ?. Interrogantes que pueden resumirse en una sola: se le puede considerar como huelga desde el punto de vista laboral ?

La presión que al suspender sus labores ejerce la parte

obrera, sobre la patronal, trata en verdad de influenciar en el Poder Público, a fin de desequilibrar el status político existente y por ende romper el marco jurídico en vigencia; entonces no hay conflicto de trabajo, pues los problemas suscitados no están en el ámbito tradicional y su resolución sobrepasa la capacidad de las partes, puesto que -reiterando una idea ya planteada- la temática en discusión no es laboral.

La licitud de esta huelga está concatenada con las respuestas del párrafo anterior y si se alude a la legislación laboral vigente, se puede apreciar en los Arts. 397 y 398 C. T., cuál debe ser el objeto y cuáles los requisitos a llenar para considerar legal; entonces la licitud debe abordarse - desde el punto de vista del Derecho Político, y unicamente allí se encontrará la respuesta a las interrogantes iniciales.

Se está ante un conflicto laboral - entre trabajadores y patrono- cuando las situaciones de donde se deriva conciernen al contrato de trabajo que liga a las partes, produciéndose se la suspensión colectiva de las labores, que no es otra cosa que una huelga; pero no cuando existe una situación de hecho que no afecta los contratos de trabajo, que no modifica su condición de subalternos de un patrono, que no lesiona, en fin, un tan solo derecho de la clase laborante, organizada o no en sindicatos; dualidad ésta que les permite actuar en dos sentidos: una como miembros de las organizaciones sindicales, con lo cual pueden ampararse en la legislación laboral y otra,

como integrantes de una clase social que propone reclamos inherentes a ella, en cuyo caso la ley queda exenta de brindarles protección.

La suspensión de labores debe producirse para obtener beneficios de índole laboral y la huelga que tiene ese fin o motivo de tipo económico es permitida y por lo consiguiente no se rompe el contrato de trabajo; pero si la suspensión se hace con fines políticos no constituye un derecho, sino razón suficiente para la disolución del contrato, pues se ha abusado de ese instrumento de reivindicación que es considerado ilícito; quebranta los principios jurídicos sostenidos y por lo tanto esta clase de huelga esta prohibida a las asociaciones profesionales o sindicatos o bien participar con tal fuero en política partidista. Art. 207. "a", C.T.

Lo propio de la huelga política es que los trabajadores actúan fuera del círculo laboral, ya porque sus lideres están imbuidos de política o porque políticos con pretensiones laborizantes los conducen por vías ajenas o sus fines e intereses; sin embargo, en algunas ocasiones coinciden la huelga laboral con la huelga política, tal es el caso en que los trabajadores optan por esa salida, precisamente para que la huelga les sea reconocida como un derecho y para que la libertad de organizarse en sindicatos sea una realidad. En esta circunstancia la lucha huelguística, aunque no sea legal, es tolerada en alguna dimensión por el Poder Público,

porque sería desconocer la realidad si no se toma en cuenta la fuerza de la clase trabajadora cuando plantea este tipo de reclamos; es el propio derecho a lanzarse a la huelga el que está en juego, de allí proviene la seguridad con que se enfrentan al omnimodo Poder del Estado, que se ve inhibido de aplicar sanciones cuando el movimiento reivindicador traducido en huelga, sale triunfante.

Ya se han visto, analizando someramente a unas y dejando por un lado a otras, aunque sin restarles importancia, las diferentes clases de huelga que existen y no obstante que el hecho de este fenómeno sea uno en su expresión pública, es preciso también hacer una valorización del por qué unas son aceptadas por el Derecho y otras son rechazadas; es decir, que se necesita darles una calificación jurídica, situar exactamente la linde que separa las huelgas que se plantean de tal forma que el Derecho las acepta y las protege, de aquellas que carecen de ese amparo legal.

Partiendo del principio de no conceder a la huelga la categoría de derecho absoluto, es que se pueden señalar las justas y las injustas, siendo las primeras las que formulan un reclamo lícito, cumplen con los procedimientos de ley y tienen como fin un beneficio común, son reivindicatorias de derechos conculcados, de prestaciones negadas. Esta huelga calificada como justa constituye el arma eficaz con que cuentan los trabajadores y a ella recurren como medida de

fuerza, cuando sus intereses son dañados por acciones voluntarias o malintencionadas omisiones de la parte patronal.

Siguiendo con la calificación jurídica de la huelga, el tratadista Mario de la Cueva hace la distinción entre huelga lícita, que "es la que persigue el equilibrio del derecho e intereses del capital y el trabajo", y huelga justificada, que "es la que busca un equilibrio cuando se comprueba que es taba roto"; o sea y esta es una elucubración particular, que mientras a una le confiere licitud, porque llena los requisitos de la que en el medio salvadoreño se considera legal, a otra le endilga el calificativo de justificada, o sea razonable, apegada a principios de justicia social, aunque no necesariamente llene las exigencias para tenerla como lícita.

La gran pregunta que se viene a la mente de todo aquel que hurga con interés en las cuestiones del derecho laboral, sobre todo en lo que a calificación de la huelga se refiere, es la que suscita el artículo 48 de la Constitución Política promulgada en 1983, que a la par que consagra la huelga como un derecho de los trabajadores, estatuye que para el ejercicio de ese derecho no será necesaria la calificación previa.

Si el precepto constitucional así lo establece está contraviniendo el procedimiento de calificación previa contenido en los artículos 431 y siguientes del Código de Trabajo y sabiendo que la Ley Primaria lo ordena, no queda mas que la ley secundaria permanezca supeditada a aquella y para

que haya una coordinación precisa, tendrá que ser reformada adecuadamente, labor que ya es campo de estudio de los procesalistas, que buen trabajo tendrán para tocar con verdadero acierto y enunciar la teoría más apropiada sobre el ánimo que movió al legislador constituyente para omitir la calificación previa, que no es mas que el mecanismo jurídico que decide si la suspensión de labores se efectuó con la observancia de los requisitos legales.

En juicio del sustentante, el legislador del 83 estuvo animado por el deseo de reafirmar la condición de derecho que la huelga ya ha adquirido y por lo tanto se preocupó por hacer más expedito el ejercicio de esa facultad, (igual criterio se tiene en el caso del paro patronal) sin que eso venga a constituirse en un mayor obstáculo en las relaciones obrero-patronales; cabe entonces, considerar que el legislador siempre tuvo presente las consecuencias, el efecto jurídico y social que tal disposición iba a causar; o sea que el legislador tuvo como resorte principal de su idea, los valores de justicia y equidad para emitir una disposición como la aludida.

CITAS

- (1) Vitales (Servicios) Diccionario de Sociología,
pág. 272. Sección Obras de Sociología. Fondo de la Cultura Económica, México-1979.-

- (1) Servicios esenciales,
(públicos) Copias de clase, Dr. Marcos Gabriel Villacorta.
- (2) Consenso Diccionario de Sociología, pág. 63. Sección Obras de Sociología Fondo de la Cultura Económica. México-1979.
- (2) Libre albedrío Diccionario de Sociología, pág. 173. Sección Obras de Sociología Fondo de la Cultura Económica, México-1979.
- (3) Remuneración Diccionario de Sociología, pág. 254. Sección Obras de Sociología, Fondo de la Cultura Económica, México-1979.
- (4) Internacionalismo
proletario Diccionario Filosófico, pág. 245. M.M. Rossental y P. F. Iudin Ediciones Tecolut-1971
- (5) Revolución social Diccionario Filosófico. pág.404 M.M. Rossental y P. F. Iudin Ediciones Tecolut-1971.
- (6) Liderazgo Diccionario de Sociología, pág. 173. Sección Obras de Sociología, Fondo de la Cultura Económica, México-1979.

- (7) Conciencia de clase Diccionario de Sociología, pág.
40. Sección Obras de Sociología.
Fondo de la Cultura Económica,
México-1979.
- Consultas varias Diccionario de la Real Acade--
mia Española de la Lengua,
Madrid-1970.
Diccionario Larousse. 1980.

IX - ES LA HUELGA, UN DERECHO ?

Surge esta interrogante, luego de analizar el origen y la evolución de la huelga, de haber reparado, aunque en forma somera, en su accidentado desarrollo histórico, hasta concluir en que se trata de un fenómeno social, producto lógico de un conflicto de trabajo, que culmina en una definición, tal como la contenida en el Art. 395 C.T.

Si la huelga se definía como la libertad que tiene el trabajador de abstenerse de vender su fuerza de trabajo a la parte patronal para la realización de una obra, era porque se veía en esa abstención, un acto volitivo que inhibe al obrero a que se le considere subordinado a otro, aunque eso le represente dejar de percibir una ganancia económica, el salario; pero esa libertad, la cual se siente, se vive, ya que es un poder de obrar o no obrar, de escoger con facilidad de ánimo y que traduce en la abstención de trabajar, que se veía en forma individual, actualmente se ha transformado en un derecho, en algo que puede, primero ejercerse, y en caso de que ese ejercicio sea obstaculizado puede exigirse, tal como corresponde cuando se leiona una facultad, pero en esta oportunidad en forma colectiva.

Al considerar que la abstención unipersonal para trabajar carece de ilicitud, puesto que se mira como un acto de voluntad, así también puede afirmarse que el abandono colectivo de toda actividad laboral tiene carácter lícito, de

tal modo que se le estima como un derecho. Pero esto se debe al enfoque que se le da en la actualidad a ese acto de voluntad, pues si antes, el no trabajar, se tomaba como una finalidad negativa, ahora, la suspensión de labores se mira como una meta positiva.

Esa modificación en el encuadramiento del fenómeno es la que lo cambia, de una pasividad inoperante e inefectiva, a una manifestación activa de voluntad de un conglomerado, encaminada a interrumpir las tareas con una intención que, una vez lograda, resolvería el problema al reintegrarse la masa trabajadora a sus labores. Se ve claramente que la huelga ha adquirido una tendencia al predominio de las soluciones conforme al Derecho, es decir ha adquirido juridicidad.

La juridicidad de la huelga, a la par de un fundamento, tiene una aplicación en los campos social y político, por - que no se va a negar que como instrumento de presión, como arma reivindicatoria de mejores condiciones laborales, toca directamente los dos aspectos antes mencionados, los cuales coinciden para sostener el equilibrio de un país o Estado.

Al manifestar que toda persona tiene la facultad⁽¹⁾ de abstenerse de algo que no tiene carácter obligatorio, (El Art. 8 de la Constitución de 1983 proclama que "Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe"), se le está dando base al derecho que tienen los trabajadores de no realizar una obra en una rela

ción subordinada con determinada persona y si a esta fundamentación se agrega otro precepto constitucional, que la solidifica, que con meridiana claridad establece el derecho a la huelga que tienen los trabajadores (Art. 48 Constitución Política de 1983), no puede mas que concluirse contestando afirmativamente a la pregunta que al inicio sirve de título del tema en desarrollo; este derecho, sagrado para la clase trabajadora por los ingentes sacrificios que le ha costado, es ejercido con verdadero fervor, como le compete a ese estrato del mundo moderno, el proletariado, absorbido de una conciencia que lo vuelve invencible.

Si este derecho se analiza como consecuencia de un --
vínculo contraído por disposición de un contrato de trabajo, claramente se evidencia que no puede ser apremio para que la obra se realice, pues para que esto suceda, ya sea en forma individual o colectiva, es preciso contar con el consentimiento del o de los trabajadores; esa abstención es la secuela de un acto de voluntad, que puede incluso llevarlo a fracasar en sus pretensiones o por otro lado, ante la imposibilidad de la parte patronal para lograr la ejecución de la obra por medios compulsivos se llegue, como una última consecuencia a disolver el contrato de trabajo que liga a las partes, que como ya es azar conocido funciona en base a la voluntad de los interesados.

Para concluir con el tema, valga decir que la huelga de

trabajo ha conseguido respaldo jurídico, juridicidad se dijo antes, y hasta fundamentación constitucional, por la fuerza de la lucha reivindicativa de los trabajadores, que muchas veces se ha traducido en hechos de fuerza, como lanzarse a la huelga, precisamente para que se la reconociera como un derecho, para que llegara a considerársele dentro de un marco de legalidad, sin que esto fuera obstáculo para limitarle el carácter absoluto que sus partidarios pretendieron darle al principio; en tal forma, que su deseo era convertir este derecho en una superestructura jurídica, en una facultad sagrada que sirviera como instrumento de presión⁽²⁾ ya que consideraban que el fenómeno en sí llevaba su propia justificación como algo inherente a su naturaleza, legitimaban su existencia con la única limitante de que sus acciones de lucha no cayeran en el campo de lo penal.

Este deseo de absolutizar la huelga desnaturaliza la intención del legislador, que instituyó el derecho de coalición solamente para proteger intereses profesionales; es en esa forma que ha sido estimada como una arma reivindicado-
ra, que no debe usarse sino al servicio de la clase trabajadora, ya que de ser utilizada con otro fines se convierte en un riesgo para los que así la emplean y dan pábulo, a los que niegan el derecho de huelga, para aducir que la indulgencia con ella pone en peligro la seguridad del Estado, trastorna la paz y desequilibra el sistema jurídico y político; afirman que con los medios de conciliación existentes, basta para -

volver incompatible la opción de hacer justicia de motu proprio, que es el Estado quien debe encontrarle solución al conflicto y hacer todo lo que esté a su alcance para que una de las partes -en este caso el sector obrero- no recurra a la huelga sin antes agotar otras medidas legales.

Esto último podría llevarse a cabo si las partes componentes del trabajo cumplieran con su respectivo deber: una realizando sus labores a cabalidad y la otra remunerando justamente esa entrega de afanes, todo lo cual significa riqueza, desarrollo, progreso, mejores condiciones de vida.

El anterior párrafo, que más que deseo es una velada recomendación, encuentra poderosos adversarios que contraponen a esa teoría del Acreedor-Deudor, la de considerar como una agresión de parte del trabajador cuando reclama, aunque sea con justa razón, que la parte patronal cumpla con la obligación que le corresponde, la cual no es que un acto de reciprocidad ineludible; comparan la reivindicación laboral con la de recurrir a la fuerza para saldar una deuda privada y lo hacen de tal modo, que la prohibición que existe en el Derecho Civil la asimilan al Laboral, postura completamente distinta, cuando no injusta, pues la relación que existe entre las partes en los campos jurídicos señalados es también diferente. El poder decisorio que tiene el capital es de tal fuerza, que en repetidas ocasiones ha doblegado la acción reclamatoria de los obreros, utilizando como recurso -nada pa

cífico y aún menos humanitario- las propias necesidades de su contraparte, como son el hambre, la miseria, la insalubridad.

Estos teorizantes antihuelga, casi consideran a este último recurso de los trabajadores como un delito generalizado y no conciben que tengan asidero jurídico, a no ser que se le conceda por el único título de la reiteración constante del hecho de suspender labores cuando la clase trabajadora lo crea de su conveniencia. Antítesis valedera de la huelga y sobradamente justa, es la de contemplarla como un derecho de la clase explotada que, actuando en forma colectiva, hace uso de ella como un último recurso, como una arma con la que tratan de sobreponerse a la arbitrariedad de las clases capitalistas, dueñas de la situación económica, cuyas ambiciones interfieren con la equidad que debiera existir en la sociedad moderna, en donde legislaciones especiales ofrecen medios pacíficos para resolver los conflictos colectivos de trabajo.

CITAS

- (1) Libertad moral, Diccionario de Sociología, pág. 172
Libre albedrío y 173, respectivamente,
Sección Obras de Sociología
Fondo de la Cultura Económica,
México-1979.

(2) Presión Social

Diccionario de Sociología, pág.
229

Sección Obras de Sociología
Fondo de la Cultura Económica-
1979.

X - FINALIZACION DE LA HUELGA

Partiendo de que en la actividad laboral intervienen invariablemente dos partes aunque con funciones distintas y que la suspensión repentina del quehacer cotidiano, aparte de ser una anormalidad, se considera un fenómeno social, más cuando la iniciativa procede del sector obrero; tomando en cuenta que esa notable circunstancia en el trabajo a irastra consecuencias políticas, jurídicas y económicas que modifican sensiblemente la vida de un sector poblacional, porcentualmente pequeño al inicio, en relación con el demos obrero, pero que, de acuerdo a la fuerza que adquiriera el movimiento suspensor de tareas, puede llegar a convertirse en un imponderable que altere gravemente el estado de cosas de un país, habrá de concebirse que la huelga, último recurso de los obreros en su lucha de reivindicación, debe tener un final como conflicto colectivo por excelencia, no importa si en sentido positivo o negativo para cualquiera de las partes intervinientes.

Como cualquier otro acontecimiento en la historia de la humanidad, insólito e imponderable capaz de transformar el medio⁽¹⁾ o la sociedad en que se desarrolla y más en - tiempos donde la tecnología es coadyuvante en tales variaciones, la huelga debe tener un final: para que el nexo existente entre trabajador y patrono persista, para que el principio de reciprocidad⁽²⁾ entre los derechos de una par

te y las obligaciones de la otra tengan siempre vigencia, para que ese libre juego de percibir un salario por parte del sector obrero -lo cual constituye un derecho- se contraponga firmemente a la obligación del patrono de pagarlo en forma íntegra, para que frente a la autoridad del empresario de dirigir la producción surja el deber de dependencia para el que presta su fuerza laboral, en fin, para que el equilibrio en el trabajo sea lo más duradero posible y consecuentemente, si es alterado por el sector capitalista⁽³⁾ puede recurrirse de nuevo a él como medio de lucha, es que la huelga, no obstante ser un fenómeno político laboral, así como tiene su inicio debe tener su final.

Al hacer un análisis de las diversas formas en que puede finalizar una huelga, éstas podrán observarse desde un punto de vista doctrinario, o sea según las posibilidades que conciben los tratadistas, así como también desde un plano jurídico-legal, como es en el que la condición laboral vigente termina denominándolas y clasificándolas; esos dos enfoques, no obstante ser distintos, puesto que el primero es más extenso y alude en forma general a los conflictos colectivos y el segundo, más conciso, se refiere a los conflictos colectivos de carácter económico, llegan a resumirse como causas normales que ponen término a esta fenomenológica⁽⁴⁾ figura social exclusiva del hombre. Y qué mejor resumen de tales motivos que una disposición legal, en la que pueda -

apreciarse la coordinación precisa, que con la característica de la generalidad, a fin de abarcar una mayor cantidad posible de casos, debe tener la norma jurídica para considerarla positiva.

Las causas que ponen fin a los conflictos colectivos, especialmente el más genuino en el orden económico que es la huelga, son muchas, pero entre las que normalmente lo hacen pueden citarse los siguientes:

a) Por la decisión unilateral de la coalición o del sindicato que promovió el conflicto colectivo.

Indudablemente que en esta causa juega un rol importante la voluntad colectiva de los obreros y el término coalición usado en doctrina, es equiparable con el de pluralidad de trabajadores a que se refiere el Art. 395 del Código de Trabajo al definir la huelga.

Esa pluralidad de trabajadores puede o no estar organizada en un sindicato, pero al tomar la decisión de suspender las labores sin que se considere ilegal, ésta debe ser acordada por el 51% de los laborantes al servicio del patrono, tal como lo requiere el Art. 398, literales "a" y "b" del Código de Trabajo.

Si es pluralidad de trabajadores ha de ser el 51% para tomar la decisión de lanzarse a la huelga, igual porcentaje será el que opte por darle fin para lo cual cabe reconocerle validez al adagio "las cosas se deshacen tal como se hacen".

Esta causa ha sido señalada en primer lugar, no porque sea más importante que las demás en lo que a rapidez o eficacia para terminar el conflicto se refiere, sino por la unilateralidad de la decisión, pues ésta la toma la parte trabajadora sin la concurrencia o participación del sector capitalista, que sin lugar a dudas aceptará la finalización de la huelga por los beneficios económicos que eso le representa y como pieza inseparable que es del obrero en el proceso de producción, en la regulación jurídicolaboral y en la proyección polícolaboral, no buscará otra alternativa, si es que la hubiera, pues disponiendo de un instrumento de proyección -tierra o capital- bastante considerable, necesitaría del trabajador para ponerlo en actividad, ya que no ignora que en definitiva como patrono es el beneficiario del quehacer laboral.

Si bien la decisión de terminar la huelga es de carácter unilateral por parte de los obreros, la fijación de la fecha en que se reiniciarán las labores, si tiene que ser el resultado de un convenio, pues la parte patronal, dueña del fondo de inversión, sujeto de crédito económico y de las instalaciones industriales, dispone del elemento complementario de la voluntad de trabajo y de la condición de subordinados⁽⁵⁾ de los obreros, debiéndose por lo tanto, estipular, llenando las formalidades de ley, el mecanismo jurídico que garantice una relación armoniosa entre ambas partes, que haga resurgir una ejecución sucesiva de las labores, asegure el cumplimiento

de las correspondientes obligaciones: por un lado la continuidad del trabajo para los obreros, equivalente a la permanencia de sus ingresos pecuniarios, que es el objetivo primordial de la clase proletaria y por el otro, la subordinación de los trabajadores en el desempeño de sus tareas. Todo lo anterior debe redundar en un sostenido equilibrio de los respectivos intereses, en un permanente quehacer, caracterizado, precisamente, por la reiteración de las acciones.

b) Por acuerdo de las partes.

Esta forma de dar término a un conflicto colectivo de carácter económico está caracterizado por la concurrencia de voluntades de las dos partes del trabajo: ambas tienen que coincidir con su consentimiento para lograr esa finalidad, o sea que esa decisión ha de ser consensual⁽⁶⁾ para que llegue a tener visos de perfeccionamiento, además de su carácter bilateral, pues la reciprocidad de derechos y obligaciones es de vital importancia en el arreglo del problema, que como ya se dijo, deberá estabilizar nuevamente la relación laboral, así como viabilizar la continuidad de la misma.

El Código de Trabajo salvadoreño, en el literal "a" del Art. 412, contempla esta posibilidad o salida para dar por terminado un conflicto de carácter económico, refiriéndose en la siguiente forma: "Por arreglo directo entre patronos y trabajadores".

Se emplean las palabras patronos⁽⁷⁾ y trabajadores⁽⁸⁾ porque son las más amplias en cuanto a diferenciar las par-

tes indispensables del trabajo, como son las protagonistas de esa solución, que tendrá que ser directa, es decir que la negociación se realizará con el único fin de resolver la problemática de huelga, en forma derecha, sin que se llegue a tratar otros asuntos que puedan desviar el acuerdo bipartita de su principal cometido; además, no podrán participar personas extrañas a la cuestión, sin que eso baste para que cada quien designe sus representantes para intervenir en el arreglo, los cuales deberán ir provistos de plenos poderes para transar satisfactoriamente a sus respectivos intereses.

c) Por la celebración de un convenio colectivo:

Doctrina y legislación se resumen en esta manera de resolver el conflicto colectivo de carácter económico por excelencia, con la salvedad de que la teoría se limita a que ésta causa para darlo por terminado y utilizar el término convenio en forma tan singular y diferente a la empleada en la norma jurídica, que se vale del vocablo "contrato".

El Art. 297, literal "a" del Código de Trabajo se refiere al contrato como el objeto por el cual los trabajadores se pueden ir a la huelga sino se celebra oportunamente, ya que el Art. 226 estipula que el patrono estará obligado a negociarlo cuando el sindicato se lo solicite y a él pertenecan como miembros el 51% de los trabajadores de la empresa y siempre que la suspensión de labores sea acordada también por el 51% de los trabajadores al servicio del patrono en el

caso del literal "a" del citado artículo 397.

Similar derecho tendrá el sector obrero en caso de que el objeto de la huelga sea la revisión del contrato colectivo, para cuya tipificación se remite al Art. 229 del Código de Trabajo, que señala todos los elementos que debe contener un contrato colectivo y por ende sujetos a nuevo examen para efectos de modificación.

La legislación laboral salvadoreña va todavía más adelante y señala como objeto de una huelga lograr la celebración de la convención colectiva de trabajo, en el caso del Art. 240, o su revisión en los casos a que se refiere el Art. 229, según lo dispone el Art. 242. Al igual que en la celebración del contrato colectivo, para los efectos de la convención colectiva, la cifra clave es el 51% de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.

d) El arbitraje.

En términos generales arbitraje⁽⁹⁾ es una facultad otorgada a una persona para que arregle un litigio o conflicto mediante la emisión de una sentencia. Este vocablo se deriva de árbitro, cuya etimología latina "arbitrari" quiere decir juzgar, por lo cual puede concluirse que esa capacidad⁽¹⁰⁾ de elegir o determinarse, es la que se le otorga a un individuo por parte de los sectores en problemas para que dicte una solución. Pero al entrar a considerar su aspecto fundamental, que no es otro que el resolutorio, se concluye

que arbitraje es toda decisión dictada por un tercero, con potestad para ello, en una cuestión, que por los intereses antagónicos de las partes, ha sido puesto en sus manos para que la resuelva.

El arbitraje es una de las primeras y brillantes ideas formuladas por el hombre para resolver las diferencias en sus negocios o situaciones, persiguiendo con ello no dañar los intereses en juego, sino satisfacerlos de manera equitativa; en esta circunstancia, en vista de que se trata de un sometimiento voluntario de los sectores en contienda, su resultado no tiene ninguna discusión: para dirimir diferencias fue que se ideó.

Ya en el campo jurídico el arbitraje es toda una institución compartida desde hace mucho tiempo por diversas ramas del Derecho, que lo han utilizado, precisamente, para obtener arreglos inmediatos en divergencias o conflictos, dentro de cánones y procedimientos menos rigurosos que los que en el sistema judicial existen, pero siempre apegados a principios de equidad y justicia; de allí que puede observarse cómo el Derecho Civil, el Mercantil y el Internacional Público han echado mano a este recurso tan eficaz y del cual el Derecho del Trabajo no iba a ser una excepción, dada la factibilidad que el mismo ofrece.

El arbitraje como figura del Derecho Laboral solucionadora de conflictos, en este caso de carácter colectivo y económico como es la huelga, también tiene fases que son comunes

con la conciliación, con la diferencia de que la vía de solución pacífica se da en forma previa al planteamiento del problema, al menos en lo que a su manifestación más violenta respecta; en cambio el arbitraje puede darse en cualquier estado de litigio, aunque generalmente surge cuando las labores ya están suspendidas, si no el Art. 412, literal "c" del Código de Trabajo no lo señalaría como una de las formas que dan término a un conflicto colectivo de carácter económico, cuyo ejemplo clásico es la huelga.

Estas etapas del arbitraje son: el acto, el procedimiento y la solución, las cuales tienen características que las identifican y las entrelazan de tal manera que se complementan; y no podría ser de otra forma, puesto que por encima de esas facetas y sus signos peculiares, gravita el detalle de la convencionalidad, es decir que para llegar a un arbitraje, las partes disputantes tienen que acordarlo; tan importante es este carácter que en el Código de Trabajo forma un Capítulo denominado "Arbitraje Convencional", (Libro IV, Título III, Capítulo III); es, pues, por sí solo una institución eficaz, práctica e inmediata.

Retomando el punto de las etapas del arbitraje, éstas son susceptibles a un enfoque doctrinario, el cual coincide con la legislación laboral, aunque discrepa en otros, puesto que la parte normativa tiene elementos que la vuelven una figura original, de los que habrá que detallar más ade-

lante.

El acto se inicia con el acuerdo de las partes de someter el conflicto al conocimiento de arbitradores, seguido de la solicitud que una o ambas partes hacen a la autoridad que está conociendo del asunto, quien de inmediato suspende el procedimiento común que se está utilizando: luego se constituye con el comparecimiento de las partes, quienes, de acuerdo a sus intereses, presentan los principios y razones que las asisten e impugnan la causa contraria; esta comparecencia dado que el conflicto está latente, la realizan a través de los autos, resoluciones e incidentes que ha suscitado la contienda, sin que por eso se vean impedidos para argumentar nuevas razones y según sea el mecanismo de actuaciones acordado por los arbitradores, quienes, juramentados debidamente, se han comprometido a ser objetivos en sus apreciaciones y apegarse a principios de equidad y justicia.

Ya el caso conflictivo ha salido de las manos de la autoridad común y ha pasado a conocimiento de personas versadas en leyes y conocedoras de la jurisprudencia laboral, así como de principios doctrinarios, que aunados a la probidad que han jurado para la realización de sus actos, pasan a - otra fase del arbitraje que es el procedimiento.

Este se inicia con la recepción de los autos que componen la causa, pero lo que viene a constituirse en el cuerpo de esta fase son las diversas formalidades y trámites ideados

por los arbitradores, desde que se pone en marcha este sistema de dar término a la huelga, hasta que se dicta y cumple la resolución o fallo que sobre el problema recaiga, lapso que no puede durar más de quince días después de recibido el proceso, a menos que las partes lo amplíen o restrinjan, tal como lo establece el Art. 412 del Código de Trabajo, pues tienen toda la potestad para hacerlo, puesto que voluntariamente y previa acuerdo dispusieron someter sus divergencias a esta institución, cuyo fallo, como ya se apuntó antes, no es discutible.

El tercero y último paso del arbitraje es ese fallo al que se ha hecho referencias, esa resolución imperativa en todo caso, que se denomina laudo o sentencia arbitral, que contiene la decisión tomada por uno o más arbitradores.

El arbitraje como institución es de gran importancia en la solución de los conflictos colectivos de trabajo; los problemas, por ser de esta índole, se vuelven más difíciles de solucionar, pues los intereses que se contraponen no se basan en derechos adquiridos, como en el caso de los conflictos individuales, sino en otros que están por crearse mediante la celebración de los contratos o convenciones colectivos, que según el Art. 397 del Código Laboral, dan pábulos a los trabajadores para irse a la huelga. Allí radica la trascendencia del arbitraje en materia laboral y allí también la diferencia con los otros Derechos con los que com

parte esta figura jurídica, componedora de divergencias.

Es la naturaleza misma de los problemas que se someten al arbitraje la que exige una decisión rápida y expedita; es la pluralidad de intereses la que demanda actuaciones más impregnadas de pragmatismo, ya que históricamente, al estado de naturaleza de las luchas sociales de nuestro tiempo, se le va dando un enfoque donde se resume lo jurídico, lo so--cial y lo económico, que ayude a resolver pacíficamente la problemática del trabajo.

Ya se han visto, aunque en forma somera, algunas causas que ponen término a un conflicto colectivo, cuyo ejemplo típico es la huelga, punto central de este trabajo con empeños de ensayos; en ellas han sobresalido detalles que les dan una característica especial y, se puede decir, las divide: éstos son la voluntad y el acuerdo de una o de las dos partes antagónicas.

Toca ahora analizar las causas donde el principal factor que las impulsa es la potestad de las autoridades que intervienen, sean éstas de los órganos ejecutivo o judicial.

e) Un acto de la autoridad pública.

En esta causa aparece ya la intervención de una autoridad, ajena a las partes, al menos en cuanto a los intereses particulares que han dado lugar al conflicto, que con su presencia desde el inicio del arreglo da una dinámica distinta a la cuestión, un perfil diferente, cuyos efectos le dan tam

bién una categoría especial; este poder legítimo, puesto que la ley laboral se lo otorga, es de carácter administrativo y es detentado por el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Su participación es la de un tercero ante quien las partes llegan a un avenimiento y los efectos que esa presencia produce son similares a los de los contratos o convenciones colectivas de trabajo. El Código de Trabajo es claro en su Art. 420, al cual se ha remitido el Art. 412, literal "c", del mismo cuerpo de leyes.

Sólo queda, de entre las que se dice que normalmente lo hacen, analizar una causa que da término a un conflicto colectivo de carácter económico, la huelga para mejor dato ya que es su más típico exponente; esta causa es:

F) La decisión judicial que pronuncia su ilicitud, ilegalidad o inexistencia.

De nuevo interviene una autoridad pública, capaz y competente, esta vez de carácter judicial, como la más importante protagonista de esta causa, debiendo repararse en que el conocimiento del problema o conflicto debe ser el de aquella en cuyo campo, el laboral, y en cuya jurisdicción se haya suscitado la controversia; asimismo deberá tomarse muy en cuenta, la jerarquía del funcionario que conoce de la cuestión, de acuerdo a la instancia en que ésta se ventila y en la medida en que los procedimientos legales establecidos lo permitan.

Ya en la práctica procesal, los principios teóricos del párrafo anterior se limitan al tenor de las disposiciones del Código de Trabajo comprendidas en el Libro Cuarto, Título Primero, Capítulo Único, denominado: "De la jurisdicción, competencia y capacidad de las partes". Allí los Arts. 318 y 319 señalan a quién corresponde conocer los conflictos colectivos, cuando son de índole jurídica y cuando son de carácter económico.

Respecto al fallo o declaración de ilicitud, ilegalidad o inexistencia de la huelga, es preciso remitirse a los artículos 397, 398, 399 y siguientes, y si alguno de ellos es transgredido, se tipificará la causa que da por terminada la huelga.

Luego de ver las causas que normalmente dan término a un conflicto colectivo, donde la huelga, como fenómeno social, político, económico y jurídico de la época contemporánea es el típico ejemplo, queda por enfocar un punto relacionado con ese concluir de la suspensión colectiva de labores, el cual es un acontecimiento formal, al que se ha llegado después de serios arreglos y la asunción de delicados compromisos por ambas partes, los cuales quedan establecidos en un documento; entonces surge una interrogante: Cuándo termina la huelga?

A esta pregunta grave corresponde una respuesta, que no por sencilla sufre menoscabo en su importancia, que no por llana pierde trascendencia: la huelga termina cuando los tra

bajadores retornan a sus tareas.

Esta circunstancia, simple aparentemente por ser una cuestión de hecho, adquiere relieve al comprobar si el porcentaje de trabajadores que se reincorporan a su trabajo es el adecuado para considerar finalizada la huelga. Así como para acordarla y declararla legal se necesita del 51% de los obreros (Art. 398 del Código de Trabajo), para darla por terminada será necesario también, que al menos una mayoría simple -la mitad más uno- de los trabajadores en conflicto se reintegren al centro de trabajo a desempeñar sus labores, es pecíficamente a eso y no a otros menesteres.

Como una contrapropuesta o un paralelismo a la ante-rrior, sólo que de diferente índole, cual si fuera la otra cara de una moneda, es preciso calificar la conducta de los restantes obreros, de los que no regresan al trabajo y estable- cer si esta actitud de abstención laboral persiste de tal forma, que dé lugar a resolver el contrato individual de trabajo por una causa imputable al trabajador, en cuyo caso se relevaría por completo al patrono de cualquier responsabili- dad.

La disposición legal que se aplicaría en este último caso, si bien no es específica para los que no se reintegran a sus labores, es el Art. 407 del Código de Trabajo, que se refiere a la huelga ejecutada en contravención a lo dispuesto en el citado cuerpo legal y da la oportunidad al patrono

afectado a pedir que se dé un plazo perentorio de cinco días a los trabajadores abstencionistas para que vuelvan al desempeño de sus respectivas labores, so pena de dar por terminados los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad patronal.

A la finalización de una huelga legal, por cualquier razón que ésta hubiera llegado, pueden concurrir dos situaciones, ambas circunstanciales pero diferentes: la primera, si han sido los trabajadores los que han salido victoriosos en sus pretensiones, el reintegro será en masa y las actividades volverán a su plenitud en poco tiempo; la segunda, cuando el resultado de la huelga ha sido adverso a los obreros y, lógicamente, favorable al sector patronal; entonces la suspensión de labores pretende ser prorrogada ilícitamente por los descontentos que acatan instrucciones de directivos sindicales, que, aún convencidos de la justeza de sus luchas y de lo recto de sus actitudes, no comprenden que tienen que ceder ante factores que están fuera de su alcance, como son la capitulación por la fuerza que impone la escasez de recursos económicos de la clase proletaria, el déficit ocupacional, las deficiencias del sistema jurídico laboral o la malicia de los encargados de conocer o solucionar los conflictos; por eso el reintegro ocurre normalmente o con más rapidez por los que han acatado el fallo, pero en forma lenta por los que transigen a última hora, hasta que se recupere

ra el ritmo ordinario en las labores, ya por que todos acabaron por reincorporarse, ya porque se contrato nuevo personal, supuestamente exento de inquietudes reivindicadoras, lo cual sería un caso excepcional, pues la clase trabajadora, conocedora como es de la explotación que sufre, negaría su propia condición si perdiera su espíritu de lucha.

Pero aun cuando la huelga lícita haya terminado y ambos sectores estén satisfechos, los obreros conscientes de su obligación de reintegrarse a las labores cotidianas o habituales y el patrono haya cumplido con recordarles este compromiso, ni la parte patronal podrá imponer sanciones de ninguna clase a los trabajadores por su participación en el movimiento, ni éstos podrán ejercer represalias sobre aquellos compañeros - que no participaron en él, o por que se reincorporaron a sus tareas antes del conflicto llegara a su término.

Si la huelga ha sido legal, la actitud lógica de las partes ha de ser la de aceptar la causa y el fallo que le dió fin, aunque quede latente en los obreros el ánimo reivindicador y el deseo natural de obtener mejores condiciones de trabajo que redunden en condiciones de vida, si se puede, optimizadas, que los habrá de lanzar de nuevo a la lucha, repitiendo o haciendo surgir de nuevo ese fenómeno llamado huelga, hasta que en un tiempo aún insospechado, la humanidad, el hombre como principal protagonista de la Historia, logre un nivel espiritual y material que le satisfaga plenamente.

CITAS

- (1) Medio Social Diccionario de Sociología, pág. 184
Sección Obras de Sociología
Fondo de la Cultura Económica.
México-1979.
- (2) Reciprocidad Diccionario de Sociología, pág. 248
Sección Obras de Sociología
Fondo de la Cultura Económica,
México-1979.
- (3) Capitalismo Diccionario Filosófico, pág. 57
M.M. Rossental, PF Iudin
Ediciones Tecolut, 1971
- (4) Fenómeno Social Diccionario de Sociología, pág. 123
Sección Obras de Sociología,
Fondo de la Cultura Económica,
México-1979.
- (5) Subordinado
 Subordinación
 jerárquica Diccionario de Sociología, pág. 286
Sección Obras de Sociología
Fondo de la Cultura Económica,
México-1979.
- (6) Consensos Diccionario de Sociología, pág. 63
Sección Obras de Sociología,
Fondo de la Cultura Económica,
México-1979.

- (7) Patronos (Dadores de trabajo) Tratado de Política Laboral,
pág. 19 a 22,
Luis Alcalá Zamora y Castillo
Editorial Heliasta, Argentina
1972.
- (8) Trabajadores Tratado de Política Laboral,
pág. 25 a 31
Luis Alcalá Zamora y Castillo
Editorial Heliasta, Argentina
1972
- (9) Arbitraje Diccionario de Sociología,
pág. 14
Sección Obras de Sociología,
Fondo de la Cultura Económica,
México-1979.
- (10) Capacidad Diccionario de Sociología, pág.
21, Sección Obras de Sociología
Fondo de la Cultura Económica,
México-1979.

CONCLLUSION

La huelga en El Salvador también se ha constituido en el fenómeno del cual se ha dicho tanto o tan poco y ha suscitado acontecimientos que, quiérase o no, han señalado hitos históricos en la vida política y económica del país, ya no se diga en el ámbito jurídico donde por su novedad, puesto que es la culminación de un movimiento reivindicador y la parte más sobresaliente de un conflicto colectivo de carácter económico; arma eficiente del obrerismo para la consecución de sus más caras aspiraciones, fue capaz de participar como la matrona que ayudó a dar a luz a cuerpos legales como el Código de Trabajo y a todas las leyes laborales que le sirvan de fundamento y a instituciones como el Seguro Social, que a manera de andamiaje ha dado lugar a mejoras en la vida del sector obrero, participación que debe catalogarse como verdadero imponderable, sin que por eso vaya a pensarse que su papel fenoménico haya terminado, ya que es el trabajador, primero individualmente concebido, el que se constituyó ab-initio, como el principal motor y genial protagonista de las luchas de los sectores más desposeídos y pobres, y luego, en forma colectiva, al formar coaliciones espontáneas al principio y debidamente organizadas después en sindicatos, federaciones y confederaciones, el que ha utilizado diversos recursos legales o de hecho, ha presentado batalla a su contraparte, el capital, más fuerte por las

reservas económicas que posee, por las influencias políticas de que dispone, hasta arrancarle conquistas, que traducidas al lenguaje común del proletariado, no son más que mejores condiciones de vida, más comodidad y mejor status en el trabajo.

Si la huelga ha señalado derroteros de triunfo a esta clase de por sí luchadora, no debe echarse en el olvido los ingentes sacrificios que sus líderes y más dignos representantes han pasado, incluso pagando con su propia sangre, profusamente derramada y con sus vidas, no pocas veces -quiza siempre- ofrendadas con generosidad y desinterés personales. Nadie puede hacer mejor ofrecimiento por una causa que su vida misma, que cuantificada en horas laborales, si es que un holocausto puede medirse, viene a resultar como una faena de incalculables e impagables remuneraciones.

La lucha laboral es siempre dura, plagada de vicisitudes nada halagadoras, que no son más que aflicciones y apuros económicos hasta la negación de mínimas comodidades; pero a la par que es dura, también es satisfactoria, pues la entrega absoluta con que debe emprenderse es propia de seres predestinados, especiales, forjados con un temple originalmente reservado a los héroes.

En esa lucha titánica, donde cada obrero se convierte en Prometeo para las generaciones venideras, siempre aparece la huelga como arma principal, honda de David multiplicada al infinito, que con harta frecuencia ha derrotado a gigantes como la indiferencia y la injusticia, que en posesión de

inmensas panoplias económicas, han explotado a la clase obrera, hasta convertirla en paria de la sociedad moderna, condición que la impulsa constantemente a presentar batalla, y a no dar tregua ni concederse descanso, pues un fin alentador es el que se persigue, a lo mejor sin llegar jamás a alcanzarlo plenamente.

A la vez que arma, la huelga es considerada tabla salvadora de los movimientos obreros, que usada en forma inteligente y oportuna se convierte en un recurso de insospechado poder, cuyos logros calan firmemente en el espíritu cada vez más renovado y fortalecido del trabajador individual o del conglomerado proletario, parte indispensable del trabajo generador de riqueza.

Como acontecimiento histórico, convulsionador de las masas en El Salvador, aglutinante de las voluntades de los obreros, en cuyo ánimo siempre ha gravitado la inconformidad, nacida de las interminables injusticias soportadas a lo largo de un buen trecho de su existencia como clase trabajadora, la huelga ha significado el punto principal en que se ha apoyado su lucha, tan propia del hombre que trabaja sin más aporte ni caudal que su misma fuerza, como natural en su instinto de sobrevivencia y a la vez, la suspensión colectiva de labores se ha convertido en el Talón de Aquiles del sector contrapuesto, la clase patronal, que siempre, movida por su insaciable afán de lucro ha vivido, con bastantes y honrosas excep--

ciones, escamoteando los derechos de sus empleados, sin precaver que con ello estaba y sigue dando impulso a una lucha de eterna reivindicación.

Pero la batalla constante que haciendo uso de la huelga da el sector obrero salvadoreño, se ve diluida, sino anulada, por una serie de factores que, lejos de ayudar a la solución de sus problemas, agudizan una crisis que lleva más años que de independencia política tiene el país, en la cual la peor parte la ha sacado siempre el trabajador, máxime en la presente década. O sea que la suspensión de labores con ánimo de reivindicación que en incontables ocasiones ha emprendido el proletariado, no llega a la verdadera concre--sión de sus fines; de allí que la lucha se vuelva estéril y caiga en el círculo vicioso que los elementos a que se ha hecho referencia antes crean como defecto o enfermedad crónica en el medio industrial, agropecuario o social en que se desenvuelve.

La huelga como alternativa es válida, aunque no pase de ser eso, aunque se vea limitada a convertirse en una mera expectativa, en un latente deseo de mejorar las condiciones de vida, para tornarse luego en un permanente escozor que acicatea a la clase trabajadora a la vigilancia constante, a la brega cotidiana, a la lucha sin descanso, hasta resolver en alguna forma -paliar sería más propio- la situación económica en que vive. Para ello tiene que hacerle frente a cir

cunstances agudizadoras de su problemática, entre las que se destaca una que tiende a agigantarse, sobre todo en los países en vías de desarrollo, que trae como consecuencia un nivel de vida muy bajo, que linda con la miseria; ésta es el desempleo, que puede presentarse con algunas variantes o facetas, pero siempre en menoscabo de los intereses de las clases más necesitadas y denominarse también de diferentes formas, como subempleo, empleo involuntario, hasta llegar al paro forzoso.

El Salvador no es la excepción en este campo, y siendo como es, una excepción grave, la huelga como alternativa se ha vuelto obsoleta, pues, aunque llegue a triunfar, los trabajadores no ven plasmados sus deseos de vivir en forma más digna, porque la realidad dolorosa a que se enfrentan es la de tener que adoptar la remuneración que se les ofrezca, injusta a todas luces, ya que no va paralela a la carestía de la vida; podría decirse que la "Teoría Malthusiana" adquiere vigencia cuando a la clase trabajadora y desposeída se refiere, pues no hay correspondencia entre la cantidad de recursos para subsistir (el empleo bien remunerado es uno de ellos) y el número de trabajadores; pero esa es una teoría falsa, únicamente esgrimida por la otra parte interesada, a la que la realidad y el progreso de la ciencia y de la técnica ha puesto en evidencia como anticientífica, totalmente desechable, que sólo sirve para dar partida de nacimiento a políticas de explotación exacerbantes, que en no pocas ocasiones

ha desencadenado movimientos revolucionarios en otras latitudes.

Antes de entrar en más detalles sobre este punto con que se concluye este empeño ensayístico con pretensiones de tesis doctoral, cabe hacer una interrogante, cuya respuesta, en la medida que sea positiva realzará la importancia del punto conclusivo: qué relación existe entre la huelga como alternativa de solución de los conflictos laborales y el desempleo o paro forzoso ?

La relación es aparentemente poca, puesto que parecen puntos que tienen diferente origen y objetivos también distintos pero al profundizar un tanto en lo que en sí constituye el paro forzoso, en lo que significa como figura jurídica dentro del Derecho Laboral, se puede concluir en que tienen características que los identifican y los sitúan como elementos coadyuvantes, complementarios si se quiere, pero más que todo coyunturales, que forman parte de un panorama en constante cambio y que en los momentos oportunos se convierten en imponderables históricos que cambian paulatina y calmadamente a veces, o en forma violenta y revolucionaria en otras, las estructuras de la sociedad contemporánea, llevándola a sistemas de vida o de organización bien diferentes, algunos de ellos adecuados a ideologías, que por la misma fuerza de los trabajadores o de las circunstancias que ellos mismos crean en beneficio de la humanidad, también tienen o

tendrán que modificar sus esquemas, pasando de una rigidez mecanizada a una flexibilidad que haga más grata y fácil la vida del hombre.

Tal como la huelga, el paro forzoso también es un fenómeno laboral, económico y social; alrededor de estos tres rubros - quizá elementos- gira esta figura por sí sola interesante, ya que su enunciación dice mucho, es más expresiva, además de ser la más difundida y generalizada, sin que eso obste para que se usen otros vocablos, que si bien tienen pa- recida acepción no son muy afortunados, por lo poco recomen- dables en que sus causas los convierten; en la huelga son las propias actitudes o voliciones de los trabajadores las que los llevan a no trabajar; en cambio en la tipificación que se estudia, son móviles diferentes, extrapersonales los que obligan a la clase obrera a permanecer sin trabajar.

Esta situación, para que evidencie las proporciones que su propia denominación la asignan, debe afectar a un número considerable de trabajadores, a una masa obrera de un mismo lugar, industria, gremio u oficio y la causa imputada debe ser ajena a los involucrados, aunque su origen sea el exceso de mano de obra o una crisis que se haya ido generalizando, como es el caso salvadoreño, donde las fuentes de trabajo y las inversiones para crearlas han disminuido en forma tal, que tornan imposible la obtención de un empleo debidamente remunerado, como para sobrevivir con dignidad, a más de lo anterior, para que pueda hablarse de paro forzoso, es menes

E.T.

ter que el trabajador esté inactivo en contra de su voluntad, no obstante sus buenas condiciones y sus deseos de prestar servicio, así como la búsqueda constante e infructuosa de trabajo.

Con los anteriores elementos se podría elaborar una definición de paro forzoso, agregándolos los que la Oficina Internacional del Trabajo, en el Convenio sobre Seguridad Social de 1934, incluye en forma numerada, aunque no por eso taxativa, como los que pueden considerarse los esenciales para que se tipifique la figura del Derecho Laboral -ya se dijo también que es un fenómeno- que torna obsoleta, puesto que le quita su razón de ser y deja en un plano de mera expectativa a la huelga; estos elementos son: "1o. tal desempleo debe ser involuntario; el trabajador no debe haber dejado su empleo para buscar otro mejor, ni encontrarse en tal situación por despido justificado por su culpa; 2o. el solicitante de una prestación por paro forzoso debe ser persona que gane normalmente su vida mediante un trabajo asalariado; 3o. el requirente debe ser apto para el trabajo; por cuanto, en otro supuesto, lo que corresponde reclamar son prestaciones por enfermedad o pensión por invalidez; 4o. el parado forzoso debe estar dispuesto a ocupar un empleo en condiciones normales; es decir, que no sólo ha de necesitar un empleo, sino que ha de estar en condiciones de desempeñarlo; 5o. el solicitante de un subsidio por paro forzoso debe estar dispuesto a acep-

tar un empleo conveniente".

Volviendo a la interrogante que se hizo en el párrafo anterior, puede apreciarse la relación existente entre las dos figuras parangonadas, sobre todo a través de las consecuencias desastrosas que ambas acarrearán a la clase trabajadora, a la cual hundirán en una crisis de la que con dificultad puede salir, pues aunque la huelga sea un medio para obtener reivindicaciones, éstas nunca llegan a plasmarse por completo, no obstante una decisión o sentencia judicial favorable y la victoria moral alcanzada, ya que de inmediato, cuando no haya corrido paralelo, surge el paro forzoso, que en la realidad salvadoreña constituye un problema grave de difícil resolución, por depender de factores que penetran en toda la escala económica y ocupacional, volviendo inútil el arma hasta cierto momento eficaz del sector proletario, obligando individualmente a grandes masas de trabajadores a aceptar condiciones laborales muy por debajo del status de dignidad en el trato, por el que tanto han luchado, en muchas ocasiones hasta las últimas consecuencias.

La huelga y el paro forzoso, como fenómenos laborales, por razones ya vistas pero que no es perjudicial reiterar, deberían ocupar posiciones antagónicas en lo que a cuestiones doctrinarias se refiere, pero no en el complejo panorama de los intereses de la clase trabajadora; la primera por ser el resultado de una voluntad abstencionista en la prestación

de servicios a cambio de un salario equitativo; la segunda por ser consecuencia de la falta de suficiente número de empleos, causada por la no creación de fuentes de trabajo y la nula inversión de capitales en nuevas industrias, como es el caso salvadoreño, agregando lógicamente las circunstancias especiales por las que ahora pasa el país; pero he aquí que tales hechos singulares se hermanan para atacar la endeble capacidad económica de los obreros organizados o no en sindicatos, la huelga no rindiendo los frutos apetecidos de bienestar y comodidad laborales y el paro forzoso negando en forma directa el derecho a ganarse la vida con el trabajo; pero semejantes y duras realidades, también avivan la imaginación combativa del proletariado, excitándolo a crear nuevos métodos de lucha, nuevas coyunturas históricas que hacen renacer esperanzas bien fundadas de que sus anhelos habrán de realizarse plenamente algún día.

Si se trajo a colación el paro forzoso, fue por considerar que es un mecanismo de contraofensiva de la clase capitalista para contrarrestar la huelga, que como instrumento de lucha utilizan los trabajadores, mas no por eso se pretende negarle su calidad de alternativa de solución de los conflictos laborales; hacerlo sería desvirtuar totalmente la naturaleza del trabajador, cuya inconformidad e inquietudes reivindicadoras, nacidas de su conciencia de clase, lo convierten en un ser especial, que ha cumplido a cabalidad con el precepto divino que desde tiempos inmemoriales les señaló su destino.

BIBLIOGRAFIA

- Tratado de Derecho Laboral Guillermo Cabanellas de Torres, Editorial Heliasta, Argentina, 1979.
- Los Conflictos del trabajo Américo Pla Rodríguez, Montevideo, 1947.
- Los Conflictos de Trabajo J.D. Ramírez Gronda, La Plata, Argentina-1972.
- Derecho Laboral, Apuntes de clase Dr. Marcos Gabriel Villacorta, 1967, San Salvador.
- El Derecho de la Huelga en México Jesús Castorena, México-1931.
- Guión Histórico del Movimiento Sindical en El Salvador. Edición restringida, 1962.
- Derecho Mexicano del Trabajo Mario de la Cueva, Editorial Porrúa, México-1974.
- Historia de las ideas políticas Jean Touchard, Colección Ciencias Sociales, Editorial TECNOS, Argentina-1974.
- Diccionario Jurídico Guillermo Cabanellas de Torres.
- Diccionario Filosófico M.M. Rossental, F.P. Iudin, Ediciones Tecolut, 1971 San Salvador.

