

T  
344.01892  
A683C  
1974  
F.J.YCS  
Ej: 2

UES BIBLIOTECA CENTRAL  
  
INVENTARIO: 10109960

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR EN FUNCIONES

Dr. Carlos Alfaro Castillo

SECRETARIO GENERAL

Dr. Manuel Atilio Hasbún

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

Dr. Luis Domínguez Parada

SECRETARIO

Dr. Pedro Francisco Vanegas





## T R I B U N A L E S   E X A M I N A D O R E S

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

"CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL"

PRESIDENTE:     Dr. Ronoldy Valencia Uribe

PRIMER VOCAL:   Dr. Salvador Martínez Lobo

SEGUNDO VOCAL: Dr. Carlos Ernesto Mojica

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

"MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES"

PRESIDENTE:     Dr. Mauricio Alfredo Clará

PRIMER VOCAL:   Dr. Roberto Oliva

SEGUNDO VOCAL: Dr. Guillermo Orellana Osorio

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"

PRESIDENTE:     Dr. Guillermo Manuel Ungo

PRIMER VOCAL:   Dr. Fernando Castillo h.

SEGUNDO VOCAL: Dr. René Quiñonez Quezada

*ASESOR DE TESIS*

*Dr. Jorge Alberto Gómez Arias*

*TRIBUNAL DE TESIS*

*PRESIDENTE: Dr. Mario Samayoa*

*PRIMER VOCAL: Dr. Orlando Baños Pacheco*

*SEGUNDO VOCAL: Dr. Carlos Ferrufino*

D E D I C A T O R I A

A LA MEMORIA DE MI PADRE:

*Francisco Arévalo*  
(Q.D.D.G.)

A MI MADRE:

*Carmen Ibarra v. de Arévalo*

A MI ESPOSA:

*Montserrat Pujol de Arévalo Ibarra*

A MIS HIJOS:

*Francisco René y José Enrique*

A MIS HERMANOS:

*Dina, Elsa y Francisco*

A LA MEMORIA DE MI ABUELA:

*Ana Catalina Ibarra*  
(Q.D.D.G.)

I N D I C E

INTRODUCCION

Pág. II

I.- <u>IDEAS GENERALES</u> .....	1
1) Concepto y Objeto de la Huelga.....	1
2) Origen y Evolución.....	8
3) Clasificación de las Huelgas.....	14
4) El Derecho de Huelga en nuestra Legislación.....	17
II.- <u>CALIFICACION DE LA HUELGA</u> .....	20
A) Competencia.....	20
B) Procedimientos.....	21
C) Huelgas Ilegales.....	28
D) Huelgas Legales.....	31
E) Consecuencias.....	34
III.- <u>IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA</u> .....	36
A) Concepto.....	36
B) Fundamento.....	37
C) Elementos de Juicio para Declarar la Imputabilidad.....	38
D) Consecuencias.....	40
IV.- <u>TERMINACION DE LAS HUELGAS</u> .....	42
A) Ilegales.....	43
B) Legales.....	44
C) Imputables.....	44
D) Inimputables.....	44
<u>CONCLUSIONES</u> .....	50
<u>Bibliografía</u> .....	53

## I N T R O D U C C I O N

Ha sido muy notorio en los últimos años, los movimientos obreros surgidos en el país, en busca de mejores condiciones de trabajo que se adapten a la realidad de la época que vivimos y para ello, los trabajadores han hecho uso de esa arma legal, que en legítima defensa de sus justas aspiraciones de superación, les ha concedido nuestra -- Carta Magna: LA HUELGA.--

Sin embargo, en no muy pocas ocasiones, se ha ejercitado -- ese derecho arbitrariamente, se ha abusado de él, lo que ha traído serias repercusiones tanto para "las partes afectadas" por el conflicto en particular, como para la sociedad en general; pues además de crear graves perjuicios a la Economía Nacional, alteran el orden público y -- la paz social. Estos males surgen precisamente por ese abuso del de-- recho de huelga, dando origen a las llamadas HUELGAS DE HECHO y a las CALIFICABLES DE ILEGALES.--

Ante tal situación consideré de interés referirme en este -- trabajo a ese tan discutido tema de LA HUELGA; pero enfocándolo desde el punto de vista procesal en lo que respecta a su CALIFICACION E IM-- PUTABILIDAD de acuerdo a nuestra legislación; dando previamente unas -- IDEAS GENERALES sobre la misma, a fin de que el lector se forme un con-- cepto genérico sobre la materia, antes de entrar al punto en comento.--

En ningún momento ha sido mi intención crear una novedad, ú-- nicamente me ha llevado la inquietud de externar un criterio, expresan-- do sugerencias, que a mi juicio, podrían evitar los males arriba expu-- estos y, principalmente, la frustración de las justas demandas obreras.--

CALIFICACION E IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

C A P I T U L O I

IDEAS GENERALES

1) CONCEPTO Y OBJETO DE LA HUELGA

*Es verdaderamente difícil definir la huelga y abarcar los objetivos que efectivamente persigue; porque las huelgas admiten muchas clasificaciones según el objetivo hacia el cual se oriente o desde el punto de vista que se analice y así podemos ver que pueden estar dirigidas, contra patronos privados, así como contra entes de Derecho Público o aún contra El Estado y pretender obtener intereses directos por parte de los huelguistas; ya sean de carácter jurídico o de carácter económico o bien pretender intereses políticos o aún mera solidaridad con otros trabajadores, aunque no los una ningún vínculo.-*

*Como en un principio lo expuse, es difícil dar una definición de la Huelga que comprenda los objetivos señalados, sin caer dentro de otros procedimientos fuera de sus límites como las huelgas de estudiantes, de contribuyentes, etc.-*

*Ha sido un tema muy discutido la naturaleza del Derecho de Huelga; unos han sostenido que se trata de un acto antijurídico; otros, que es un derecho de la clase trabajadora y algunos, que no es un derecho, sino un hecho. Carnelutti, (1) pertenece a los del primer grupo y basa su posición diciendo: "La huelga como la guerra no es un acto jurídico sino antijurídico, donde la palabra antijurídica toma una significación más plena y más propia que cuando los penalistas la adoptan para colocar en el cuadro de los actos -*

(1) FRANCISCO CARNELUTTI, "Diagnosis de la Huelga, La Huelga Tomo I, Pag. 52.-

jurídicos al delito. Precisamente el adjetivo "antijurídico, que nos vino del alemán, tiene dos significados: en un primer sentido indica un acto contrario a la "regula juris", en cuyo caso equivale a ilícito; en un segundo sentido, más amplio, denota no tanto el contraste con una norma jurídica, cuanto con el ordenamiento jurídico en si mismo, es decir, la incompatibilidad entre un acto y el derecho; en este caso, antijurídico, no es el acto cuando el agente hace algo que no debe hacer, o no hace algo que debe hacer, sino cuando lo que hace no constituye objeto de ninguna norma dentro, en el segundo, fuera del derecho. El acto propiamente ilícito es violación de un deber jurídico; el acto propiamente antijurídico no es ni violación de un deber ni ejercicio de un poder establecido por el Derecho".-

Francisco de Ferrari, (2) por su parte, dice que la huelga es el nombre que se le dá a la forma de ejercer aquellos derechos cuya legitimidad "no está en tela de juicio". Agrega que si es simplemente una manera de ejercer una o varias facultades que el órden jurídico concede al hombre, "La huelga no es un hecho".- Basa su tésis en GARCIA MAYNEZ, cuando éste dice: "...que el derecho es una simple posibilidad normativa o facultad de obrar en tal o cual sentido" el ejercicio es un hecho, la realización de aquello que la norma autoriza. El derecho de Libertad se funda en otro derecho y consiste en la facultad de optar entre su ejercicio o no ejercicio".-

De manera que FERRARI, sostiene que la huelga no es sino el ejercicio del derecho de trabajar y basa su afirmación di-

(2) Francisco de Ferrari, "El Derecho de Huelga, La Huelga" Tomo I  
Página 80.-

ciendo: "El derecho de trabajar o su no ejercicio o, de otra manera, el ejercicio del derecho de trabajar, no está, pues, en tela de juicio cuando se reflexiona sobre la huelga. Suprimida o restringida la huelga, aquellos derechos o posibilidades normativas no zozobrarían. Lo que a vuestro juicio no se ha distinguido hasta ahora es el derecho propiamente dicho, de su mero y contingente ejercicio. En la hipótesis normativa que consagra el derecho de trabajar está comprendida la posibilidad de que el hombre haga uso o no de esa facultad y no es esa posibilidad lo que se niega o desconoce cuando se limita o prohíbe la huelga. Lo que prohíbe o limita, con esos casos, es en realidad un modo de usar aquellas facultades".-

A excepción de los regímenes totalitarios o dictaduras, la mayor parte de legislaciones del mundo, inclusive El Salvador, aceptan la huelga como un derecho para la clase trabajadora, aún constitucionalmente.-

En el siglo pasado no se pudo reconocer la legitimidad de la huelga pues lo impedían las doctrinas individualistas y liberales; las primeras en cuanto no reconocían la vida de los grupos sociales, ni la existencia de un interés colectivo y las segundas, porque pretendían que el Estado se abstuviera de intervenir en la vida económica, además que exigía del mismo estado, impidiera la coalición obrera, siendo la huelga un conjunto de derechos individuales, pero sin tener existencia jurídica.-

Posteriormente se tuvo una nueva concepción de la sociedad en el sentido de que en ella no solamente tienen cubida los individuos, sino también los grupos, quienes tienen la misma realidad social que los individuos, mereciendo el mismo respeto del --

orden jurídico; y así, si el derecho protege los intereses del patrón, debe proteger igualmente los intereses de los grupos, ya que -- la Empresa no es exclusiva del patrón, sino que para su subsistencia es imperiosa la presencia de la clase obrera, del grupo social obrero; en consecuencia, es de justicia social el reconocimiento y la protección legal de los grupos obreros y en ese sentir, si la colectividad obrera no considera justo el orden jurídico de la Empresa y el patrón no da satisfacción de las pretensiones del grupo obrero, el trabajo en la Empresa es imposible, pues debe --- existir armonía entre patronos y trabajadores para que la Empresa pueda realizar sus fines, caso contrario surge en clase laborante la imperiosa necesidad de recurrir a la suspensión de labores, mediante un arma: La Huelga.-

Hecha la anterior relación, podemos citar algunas definiciones de huelga, que nos parecen muy acertadas, dadas por autores de diversos países, los cuales, en su mayoría, aceptan el derecho de huelga constitucionalmente:

1) El mexicano TRUEBA URBINA, la define: Huelga es el -- derecho de propiedad que tienen los trabajadores, protegido por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital".-

2) BAUER PAIZ, (Guatemalteco) dice: "Es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordada ejecutada y mantenida pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, -- con el propósito exclusivo de mejorar o defender frente a su patrón, los intereses económicos y sociales que les sean propios y comunes a dicho grupo".-

3) El profesor TISSEMBAUNT, (Argentino) la define: "Es -- la suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por la organización gremial, para secundar la reclamación ---

planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales".-

4) JOSE SALGADO, (Uruguayo) dice: Huelga es un medio de violencia colectiva, ejercida por una de las partes en contra de la otra, ya por espíritu de solidaridad, ya para forzarla a cumplir o modificar las condiciones del contrato".-

5) CARLOS RUIZ, (Chileno) nos dice: "Huelga es la facultad que tienen los obreros o empleados para acordar el abandono o cesación legítima del trabajo en forma temporal y colectiva, ya sea por causas económicas o por solidaridad o de mejoramiento de las condiciones de trabajo y que tienen por finalidad obligar al o los patronos o empleadores a alterar el contrato de trabajo, a mejorar las condiciones materiales en que este se desarrolla, o a mantener a determinados obreros o empleados y a hacer respetar los derechos que las leyes les otorgan".-

6) BARON SERRANO, (Colombiano) "Huelga es el abandono que de sus tareas hacen los trabajadores para obtener determinadas ventajas de los patronos, o defenderlas o para apoyar huelgas de otros asalariados, o para protestar contra ciertos actos de las autoridades".-

7) GALLARD POLCH, (Español) la define: "Huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o normas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras".-

8) NIPPERDAY, (Aleman) "Huelga es la suspensión del trabajo, ejecutada en común y conforme a un plan por un número consi-

derable de trabajadores, dentro de una profesión o empresa, suspensión decidida con un fin de lucha pero con la voluntad de continuar trabajando, una vez logrado ese fin o terminada la huelga".-

9) J. JESUS CASTORENA, la define diciendo: "Huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de la condiciones de -- trabajo, propias o ajenas de una colectividad de trabajadores".-

10) El profesor Mexicano MARIO DE LA CUEVA, da la siguiente definición: " Huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras, para suspender las labores en las empresas, pre-- via observancia de las formalidades legales, para obtener el equi-- librio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y pa-- tronos".-

Como puede apreciarse, todos los autores citados coinciden en que la huelga es un DERECHO de la clase trabajadora y persiguen, según su decir, si no iguales, semejantes objetivos.-

Es obvio que no puede existir una definición única de -- huelga, ya que tiene que haber variantes de acuerdo al criterio del -- tratadista y esencialmente de acuerdo a la legislación del país de -- que se trate; sin embargo sus diferencias no son extremas, coinci-- diendo todas en que es un DERECHO en defensa de los intereses profe-- sionales --de los trabajadores-- que primordialmente se circunscribe a obtener mejores condiciones de trabajo: económicos, sociales, cultu-- rales, etc.-

Nuestra legislación en el Art. 527 C. T. nos define la -- huelga: "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo concertada por una pluralidad de trabajadores con el propósito de obtener una fi-- nalidad determinada".-

La anterior definición contiene varios elementos los que trataremos de analizar:

a) *SUSPENSION COLECTIVA DE TRABAJO*: efectivamente se trata de una suspensión de labores; ya que esa es precisamente la intención de los trabajadores mientras se satisfacen sus pretensiones, en ningún momento han pretendido concluir con los contratos individuales de trabajo ni mucho menos abandonarlo, sino, como repito, se trata de una *SUSPENSION*, lo que confirma el Art. 36 numeral 3o. C. T. cuando dice:

" El contrato de trabajo se *SUSPENDE* :

3o.-"Por la *HUELGA* y el paro legal" .

La anterior afirmación también la confirma el Art. 535 C. T. al decir: "La huelga, salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados".-

"El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga, para sustituir aquellos cuyos contratos individuales de trabajo estuvieron suspendidos".-

b) *PLURALIDAD DE TRABAJADORES*: significa que la huelga debe ser acordada por un número suficiente de trabajadores, a fin de poder ejercer la presión necesaria sobre el patrono, para que éste acceda a sus pretensiones; pues un grupo minoritario no podría ejercer tal presión.-

Según nuestra legislación en el Art. 529 C. T. establece que el mínimo de trabajadores para concertar la huelga es el 51 % de los que laboran en la empresa.-

c) *OBTENCION DE UN FIN DETERMINADO*: es el propósito que persigue la huelga, que no puede ser otro que la defensa de los inte-

reses profesionales, lo que, como repito, se traduce esencialmente en obtener mejores condiciones de trabajo.-

Dichos fines u objetivos, como más adelante señalaremos, se encuentran específicamente contemplados en el Art. 528 G. T.-

Tomando en consideración las definiciones dadas por los autores arriba nominados y el concepto que dá nuestra legislación, traté de exponer un concepto de Huelga: Huelga es el arma legal concedida a los trabajadores para poder suspender sus labores, previa la observancia de trámites establecidos por la ley, a fin de obtener objetivos específicos que se traducen esencialmente en alcanzar mejores condiciones de trabajo.-

Concluyendo podemos afirmar, que la huelga persigue dos objetivos: uno inmediato y otro mediato, siendo el primero buscar un ordenamiento jurídico justo que satisfaga y defienda los intereses de una mayoría obrera, ejerciendo presión sobre el patrono, a fin de que acceda a crearlo en la empresa y, el segundo, que persigue mantener latente el espíritu de los grupos obreros, para futuras luchas en busca de mejores condiciones de trabajo; ya que de todos es sabido que el Derecho Laboral es un derecho inoconcluso, pues varía constantemente, según las exigencias de la época que vivamos.-

## 2) ORIGEN Y EVOLUCION

Historicamente, según los estudiosos en materia laboral, el origen de la huelga tuvo lugar cuando los esclavos que laboraban en la construcción de las pirámides de Egipto, alegando malos tratos, falta de alimentación y excesivo trabajo, constantemente se rebelaban y abandonaban sus labores hasta que eran nuevamente sometidos; asimismo señalan como origen, las retiradas que los plebeyos Romanos hacían al monte sagrado ---

(Aventino) en señal de protesta por una situación social o por el abuso del gobierno de los Patricios; sin embargo a esas protestas no podrían llamársele huelgas, pues como de todos es sabido, los esclavos eran "cosas", teniendo sus amos a quienes tenían obligación de obedecer y servir y, en cuanto a los segundos, era únicamente protesta colectiva de particulares, no de trabajadores, ni dirigida contra patrono alguno.-

Los autores coinciden que durante esa época, ni aún en la edad media, se tuvo un concepto de huelga propiamente dicho, pero sí están de acuerdo en que fueron pasos decisivos para su reconocimiento, hoy en día, como derecho de los trabajadores.-

Señalan además, ciertos acontecimientos como los ocurridos durante la construcción del Palacio del Escorial. en cuanto los que laboraban en ella se amotinaban reclamando mejor trato y aumento de salarios; asimismo señalan las rebeliones de ciertas organizaciones plebeyas, contra la aristocracia imperante de la época que marcaba diferencias notorias entre ambas clases, conocidas en Francia como "compognonnage", "fratelonzza" en Italia y "Bruderschaften" en Alemania. Estas organizaciones, aunque no tenían un carácter gremial, si exigían un nivel de vida acorde a su persona humana, protestando contra los gobernantes por lograr la rebaja de los excesivos impuestos a que estaban obligados.-

Puede considerarse que fueron dos los factores que incidieron en el origen de la huelga propiamente dicha: la maquinización y el derecho de coalición.-

La maquinización se considera en tres situaciones: primero, en el taller, luego en la fábrica y posteriormente en la gran industria, la cual vino a abolir con las corporaciones y con los privilegios personales que gozaba el trabajador por su destreza, que era lo

imperante de la época; ya que la máquina niveló a los obreros, los colocó en idénticas situaciones, eliminándose tales privilegios basados según sus aptitudes personales.-

Posteriormente surgió el derecho de coalición, el que ha sido adoptado por casi la totalidad de países del mundo, el que vino a consolidar el derecho de huelga, el cual con muy buen tino, ha sido calificado por PAUL PIC "como una insurrección contra la organización social del trabajo".-

Los sucesos sociales y en manera especial, los religiosos de la época, dieron fin a las corporaciones, pudiendo citar el descubrimiento de nuevas tierras, la reforma religiosa, el comercio internacional, la creación de la banca, pero fué la Revolución Francesa la que remató las corporaciones al surgir los principios de Libertad e Igualdad, pues se suprimieron los privilegios y las diferencias marcadas de las clases sociales. Los aprendices y compañeros se rebelaron contra sus maestros, desconociéndoles su autoridad y comenzaron las luchas que más tarde germinaron con sus anhelos.-

Sin embargo, la Revolución Francesa, fué durante un tiempo, favorable a la burguesía no para los trabajadores, aunque si bien es cierto que no permitía que se organizaran socialmente como las corporaciones, tampoco se permitía la libertad de coalición, dictándose la Ley "Le Chapelier" que prohibió las asociaciones profesionales, considerando como delito a la huelga.-

Dicha Ley y otras semejantes que surgieron en diferentes países hasta a mediados del siglo pasado, trajeron como consecuencia una serie de arbitrariedades, tales como poco salario, jornadas excesivas, malos tratos, cesantías y en general, toda esa clase de males que aún hoy en día conocemos, todo lo cual dió origen a esa arma

poderosa que, en defensa para con las injusticias patronales, es de imperiosa necesidad para los trabajadores: la huelga.-

No obstante su prohibición, la sindicalización y la huelga existían, pues no podía negarse el HECHO de su existencia y fueron — las constantes luchas de los trabajadores, la presión de sociólogos — católicos y socialistas, que se logró su reconocimiento como DERECHO y fue el 25 de mayo de 1864 que Napoleón III reformó el código penal suprimiendo como delitos la coalición y la huelga, permitiendo ésta, pero sin violencia.-

Concluida la Primera Guerra Mundial, diversos países Europeos tuvieron la presión de la clase trabajadora y derogan las leyes existentes, reconociendo el derecho de huelga, que como ya lo dije, constituía un hecho innegable en su origen, como innegable es también que dicho reconocimiento influyó grandemente en la legislación social, antes que en otras, surgiendo leyes protectoras del trabajador en lo referente a salarios, jornadas de trabajo, vacaciones, regulación del trabajo de mujeres y menores, etc. etc.-

El profesor DE LA CUEVA, considera cuatro épocas en la evolución de la huelga:

1a) EPOCA DE LA PROHIBICION.- en el año de 1303, el Rey — Eduardo I de Inglaterra prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo. Idénticas prohibiciones se encuentran en Francia y Alemania, cuyas ordenanzas pretendieron aniquilar las asociaciones de compañeros.-

De acuerdo a Don Mario de la Cueva, (1) las razones de tales prohibiciones, fueron: "La Escuela Económica Liberal no consintió

(1) MARIO DE LA CUEVA, "Derecho Mexicano del trabajo" 6a. ed. Página . 759.-

la intervención de fuerzas humanas organizadas, en los problemas de la producción, pues la única fuerza que debería actuar era el Capital; el derecho, por otra parte, era la norma que buscaba la armonía de los intereses, luego no era lícito pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia; este argumento ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos y se usó en contra de los compañeros de la edad media y de los trabajadores de nuestras fábricas".-

La huelga era considerada pues, como un delito, pero en realidad no ocurría en todas las legislaciones, ya que algunas aceptaban la coalición, antecedente de la huelga.-

Esta época duró en Francia hasta Napoleón III y en Inglaterra, hasta el año de 1824.-

2a) EPOCA DE LA TOLERANCIA.- La huelga dejó de ser considerada como delito, pero tampoco se le consideraba como derecho de la clase trabajadora; sino que era la facultad de NO TRABAJAR, lo cual no producía ventajas a los trabajadores. El Liberalismo sostenía que el Estado no debía participar en las luchas entre el Capital y el Trabajo, o sea, había una "no intervención en la vida económica de la sociedad", de donde surge la frase DEJAR HACER, DEJAR PASAR.-

Concluyendo podemos afirmar, al igual que el profesor de la Cueva, que en esta época la huelga constituía únicamente "un derecho negativo de no trabajar, sin traer consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender labores en una negociación". (2).-

3a) EPOCA DE LUCHA POR CONQUISTAR EL DERECHO DE HUELGA.- Fueron los Ingleses los arquitectos de este período, cuya finalidad -

(2) MARIO DE LA CUEVA, obra citada, página 761.-

era lograr que se declara lícita a la huelga y así fué como en el año 1859 se dictó la primera ley que la reconoció como tal; sin embargo, en el año de 1871 se promulgó una nueva ley que la sancionaba, asimismo en el año de 1906 apareció otra creando penas a las famosas TRADE UNIONS, en caso que participaran en huelgas; pero las tesoreras luchas obreras prevalecieron y dicha ley fué derogada en 1927.-

4a) EPOCA DE LA HUELGA COMO DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES.- Finalmente la huelga fué reconocida legalmente, constituyendo parte del Derecho colectivo de Trabajo, y, en muchos países, aún Constitucionalmente.-

En nuestro país, la primera ley que se dió para regular los conflictos colectivos de trabajo se llamó "Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo" creada en 1946, reconocía pues, el DERECHO DE HUELGA.-

Concluyendo podemos afirmar que han sido tres los períodos más marcados, por los que ha pasado la huelga para poder considerarla como hoy en día:

a) Cuando se le prohibía, considerándosele como delito.-

b) Cuando se le permitía, pero dentro del campo del Derecho Privado.-

c) Cuando fué reconocida legalmente como derecho del trabajador y en muchos países, Constitucionalmente.-

Además todos los tratadistas han concluido en que la huelga tiene su justificación en el derecho de coalición o dicho en otras palabras, "LA HUELGA ES LA EXPRESION DEL DERECHO DE COALICION"; fenómeno social aceptado y reconocido por la ley después de haber sido prohibido, ha derivado en un HECHO primero, su EJERCICIO LEGAL después y posteriormente su reconocimiento como DERECHO.-

3) CLASIFICACION DE LAS HUELGAS

LAS HUELGAS, podemos clasificarlas en varios grupos tomando en consideración los factores siguientes:

- a) Las personas que en ella intervienen para iniciarlo
- b) El objetivo del conflicto
- c) Las formas o maneras de crearse
- d) La extensión de las mismas
- e) El fin perseguido, y,
- f) En consideración al derecho y a la justicia

La primera clasificación señala las personas que pueden promover las huelgas y así tenemos:

a) HUELGA DE ASALARIADOS, es la promovida por trabajadores que dependen de un patrono particular, es decir aquellos que se encuentran subordinados a patronos, mediante un vínculo contractual;

b) HUELGA DE AUTODEPENDIENTES, es la promovida por aquellos de quienes requerimos normalmente servicios pero sin la existencia, de ningún vínculo de dependencia o subordinación como son aquellas huelgas iniciadas por profesionales o taxistas con autos propios etc. es decir aquellos trabajadores que prestan servicio sin vínculo contractual;

c) HUELGA DE FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PUBLICOS; a quienes por regla general, en las diversas legislaciones, les está prohibida la huelga sin embargo los tratadistas han coincidido en que pueden ser sujetos activos del derecho de huelga;

d) HUELGA DE PARTICULARES, que es la iniciada por cualquier persona que por solidaridad a un determinado movimiento, según el interés que tenga en él, decida acuerparla, lo que por lo general no obedece más que a intereses políticos.-

La segunda clasificación trata sobre el objetivo del conflicto; el que puede ser;

a) DE INDOLE JURIDICO O DE DERECHO, la cual persigue la creación de leyes orientadas hacia el mejoramiento de la clase trabajadora a fin de obtener una subsistencia digna como personas humanas que son;

b) DE INDOLE ECONOMICA O DE INTERESES, que como su nombre lo indica persigue obtener ventajas económicas y de carácter urgente a fin de obtener mejores prestaciones, esencialmente respecto a salarios, vacaciones, previsión social, etc. etc.;

c) DE INDOLE POLITICO, que persigue un cambio en la organización política existente en el lugar de que se trata o en señal de solidaridad para con los trabajadores de otros lugares que con ese fin han iniciado la huelga; y

d) DE INDOLE REVOLUCIONARIA, que se orienta a reemplazar el orden vigente por otro.-

La tercera clasificación se basa en las formalidades o métodos empleados por los huelguistas durante su ejercicio y así tenemos:

a) PACIFICAS que son las que desarrollan dentro de un plano de cordura sin actuaciones que vayan en menoscabo del orden público reinante;

b) VIOLENTAS, las que por el contrario, como su nombre lo indica, llevan consigo actos de violencia en perjuicio del patrono, del estado y aún de terceros;

c) ANUNCIADAS, las que como toda huelga legal se realizan llenando los requisitos previamente establecidos como es el aviso previo ;

d) NO ANUNCIADAS, que son consideradas ilegales ya que no hay aviso previo;

e) *LA ADVERTIDA*, que es un anticipo a la huelga definitiva y que tiene una duración breve, salvo que sus demandas no sean escuchadas;

f) *RELAMPAGO* es la que pretende obtener de inmediato la petición que la ha motivado, ejecutándose de improviso;

g) *LA PROGRESIVA*, cuya ejecución tiene varias etapas o eslabones hasta finalizar con una paralización total de labores.-

La cuarta clasificación se refiere a la extensión del campo de acción:

a) *PARTICULARES*, los referentes a la paralización de las labores de una determinada empresa;

b) *GENERALES*, cuando se extienden a todas las empresas, llegando a paralizar la vida económica de un país;

c) *NACIONALES*, cuando su área de acción llega a abarcar a todas las empresas de una misma industria de un determinado país; y

d) *INTERNACIONALES*, cuando se extienden a empresas de distintos países.-

La quinta clasificación trata sobre el fin de que persiguen los huelguistas al iniciarla y así tenemos:

a) *DEFENSIVAS* cuando la intención es ponerle paro a pretensiones injustas de parte del sector patronal y

b) *OFENSIVAS* cuando es el sector obrero quien persigue las pretensiones en contra de aquellos.-

La sexta clasificación es en consideración al derecho y a la justicia que invocan por alcanzar sus pretensiones de ahí su clasificación en:

a) *LICITAS O ILICITAS*, que se refiere a la licitud o ilicitud de los métodos empleados u objetos perseguidos por los huelguistas.

guistas;

b) *LEGALES O ILEGALES*, según se observen o no los requisitos previamente establecidos por la ley en su trámite;

c) *JUSTAS O INJUSTAS*, según tenga o no justificación o razón de ser;

d) *DIRECTA O INDIRECTA*, según sea promovida por trabajadores directamente interesados en sus objetivos o que se unan por simpatía o solidaridad con los primeros.-

Las anteriores clasificaciones como en un principio lo expresé, han sido elaboradas tomando en consideración los factores ya señalados; pero a mi juicio considero de primordial importancia la segunda clasificación, o sea el factor que atiende el *OBJETIVO* que la huelga persigue, pues constituye el *REQUISITO DE FONDO* de la misma.--

#### EL DERECHO DE LA HUELGA EN NUESTRA LEGISLACION

En nuestro país, el derecho de huelga fué reconocido al dictarse "La Ley General sobre conflictos colectivos de trabajo" en el año de 1950; seguidamente se dió "La Ley de Conflictos Colectivos de trabajo", en 1961; luego en 1963, se promulgó el "Código de Trabajo" el cual fué derogado por el actual de 1972; sin embargo, fue en el año de 1950 que fué reconocido Constitucionalmente.-

El precepto Constitucional en su Art. 192, reza así:

"Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La Ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicios".-

Del anterior enunciado se deduce que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores, según las primeras leyes (1946 y 1961 ya derogadas) la titularidad no correspondía a la

asociación profesional sino al grupo de trabajadores coaligados; pero hoy en día la mayoría de tratadistas están de acuerdo en que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores.-

Según el concepto de huelga que da nuestra legislación en su Art. 527 C.T. la finalidad, el propósito de la misma deberá ser específico, determinado categóricamente y así, de acuerdo al Art. 528 C.T., dichas finalidades no podían ser otras que:

1o) La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo.-

2o) La celebración o revisión de la Convención colectiva de trabajo y

3o) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.-

En los contratos o convenciones colectivas se estipulan las condiciones y derechos que regularán los contratos individuales de trabajo; siendo el objeto o finalidad primordial.-

El aumento de salarios, aunque además se estipulan una serie de prestaciones de índole social, familiar, cultural, etc. Pero también comprenden los derechos y obligaciones entre las partes contratantes, es decir tienden a buscar la armonía entre el Capital y el trabajo cuando existe desequilibrio entre ambos.-

De acuerdo al Art. 271 C.T. todo patrono está obligado a celebrar contratos o convenciones de trabajo, siempre y cuando se llenen los requisitos previamente establecidos por la ley; pero si existe el concurso de voluntades entre las partes pueden celebrar el contrato o convención, según el caso.-

De manera que si pueden celebrarse voluntariamente dichos contratos o convenciones es de muy buen sentido considerar que prime-

ramente deben emplearse medios pacíficos de parte de los trabajadores para que alcancen mejores condiciones de trabajo y una vez agotados dichos medios sin lograrse su propósito, hacen uso del arma legal de la huelga.-

*REQUISITOS:* Para que la Huelga sea considerada legal es necesaria la observancia de requisitos de fondo Tenemos los que señala el Art. 528 C.T. o sea las finalidades que deben de perseguir las huelgas, y sobre los cuales ya nos referimos.-

Además son requisitos de fondo los establecidos en el Art. 529 C.T. que establece que el acuerdo de huelga debe ser tomada por -- no menos de 51 % de los trabajadores de la empresa o establecimientos

Este porcentaje tiene su razón de ser, ya que debe ser la mayoría de trabajadores de la Empresa los que demuestran la necesidad imperante de obtener mejores condiciones; ya que de no establecerse el porcentaje, cualquier grupo minoritario podría plantear la huelga, sin contar con el apoyo de la mayoría restante; la que indicaría que no existe esa necesidad imperiosa de satisfacer mejores condiciones y consecuentemente esa minoría no ejercería presión suficiente sobre el patrono.-

Los requisitos de forma, como su nombre lo indica, son -- las formalidades o procedimientos que deben seguir tanto en la tramitación de la huelga, como durante la misma; y en caso de no apegarse a -- dichos procedimientos, la huelga no podrá calificarse de legal así como también no habra precisión para decidir si es o no imputable al patrono.

Dichos procedimientos o Requisitos de forma los contem-- plan los Art. 529 y Sigts. del C. T.-

C A P I T U L O    I I

CALIFICACION DE LA HUELGA

La calificación de la huelga tiene por objeto declarar si - la suspensión de labores se realizó habiendo cumplido los requisitos previamente establecidos por la ley; es decir que constituye el fallo de legalidad o ilegalidad de la huelga, según se hayan o no, observado de parte de los trabajadores, los requisitos de fondo y de forma exigidos legalmente, o sea lo relativo a los objetivos que persiguen y a los procedimientos empleados.-

A) COMPETENCIA

Nuestra legislación en su Art. 546 C.T. es preciso al señalar que para calificar la legalidad o ilegalidad de la huelga"..... serán competentes los jueces de lo laboral y los jueces de Primera -- Instancia con jurisdicción en materia laboral".

Es decir que son competentes para calificar la huelga los - Tribunales de Primera Instancia: a) de lo laboral, b) de lo civil en - defecto de aquellos y los Mixtos, en defecto de ambos.-

La competencia, además se ceñirá a las reglas generales, es decir en cuanto al domicilio del demandado a la circunscripción territorial y en cuanto a conocer a prevención en caso de haber varios jueces competentes. Arts. 371 y 372 C.T.-

Es importante señalar que la competencia territorial es im- prorrogable y únicamente podrá prorrogarse cuando la parte demandada - no hubiere alegado, en su oportunidad, la excepción de incompetencia; sin embargo, el Art. 373 C.T. establece que en los conflictos colecti- vos de carácter jurídico y en los juicios de única instancia, aunque no se alegue dicha excepción no se prorrogará.-

Cabe ante esta situación una interrogante: Se prorrogará

la competencia en los conflictos colectivos de carácter económico al no alegarse la excepción en comento? .-

Nuestro Código no dice nada al respecto; pero la lógica jurídica nos indica, que si la ley es terminante al expresar que en los conflictos colectivos de carácter jurídico no podrá prorrogarse aún no alegándose la excepción de mérito, con mucha más razón será improrrogable en los conflictos colectivos de carácter económico; ya que en estos la actuación del juez es más delicada, pues están en juego intereses imperiosos y apremiantes para ambas partes como son los que en el transcurso de este trabajo comentaremos.-

#### B) PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos a seguir para la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, los encontramos en las normas procesales contempladas en los Arts. 547 y sigts. de nuestro Código de Trabajo, de los cuales comentaremos a continuación, los que considero de mayor importancia:

Art. 547 C.T. "Estalla una huelga o ejecutado un paro, sea o no de los reconocidos por este Código, cualquiera de las partes afectadas por ellos, podrá pedir al Juez que califique la legalidad o ilegalidad de los mismos. Cuando se trate de servicios públicos o esenciales a la comunidad, también podrá pedirla el Fiscal General de la República".-

La solicitud de calificación, constituye la base del procedimiento. Es importante conocer aquí quienes son o pueden ser "las partes afectadas" por la huelga, para tener la facultad de pedir ante el Juez competente que califique la legalidad o ilegalidad de la misma.

Es obvio que la parte primordialmente afectada es, a mi juicio, el patrono, pues la suspensión de labores va en menos-cabo de sus intereses patrimoniales por la paralización de las actividades

en su empresa; pero también es cierto que aún los trabajadores, son --- "parte afectada", pues mientras no se califique la legalidad de la -- huelga, permanece en incertidumbre tanto el logro de sus fines y obje- tivos, como esencialmente el salario que pueden dejar de percibir; de manera pues, que son las partes en litigio, las DIRECTAMENTE AFECTA- DAS.-

Sin embargo se encuentran también aquellos trabajadores --- "NO HUELGUISTAS", que si bien es cierto no han apoyado la huelga, su fren sus consecuencias; de manera que también son " partes afectadas" y tienen interés en que se defina la situación de legalidad o ilegalidad, con el objeto de no sufrir los perjuicios que derivan de la -- no percepción de salarios.-

Asimismo, según el Prof. DE LA CUEVA (1) pueden haber --- "terceras personas" afectadas; que son aquellas que de una manera -- indirecta pueden resultar afectadas, como es el caso de patronos o -- trabajadores que se relacionan estrechamente con la Empresa en huel- ga como sería el caso de aquellos que tuvieran que paralizar sus la- bores como consecuencia de la falta de materia prima que para sus -- actividades les suministra la Empresa en huelga.-

Art. 548 C.T. "Recibida por el tribunal la solicitud de -- calificación, inmediatamente pedirá al Director General de Trabajo, que le remita las diligencias correspondientes; éste las enviará --- dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la petición"

Las diligencias a que se refiere este Artículo, son las -- que tramita el Director General de Trabajo, desde que surge el con- flicto colectivo de carácter económico, es decir desde que dicha Di- rección recibe de parte de los trabajadores la solicitud juntamente

(1) DE LA CUEVA Obra citada, Pág. 839.-

con el "Pliego de Peticiones", el cual contiene específicamente cuales son las finalidades u objetivos que pretenden del patrono o patronos, hasta que estalla la huelga, el cual es tomado una vez transcurridas las etapas de trato directo y de conciliación sin haber logrado ningún avenimiento; ya que la etapa de ARBITRAJE es optativa (salvo excepciones) pues de someterse a ella, el "Laudo Arbitral" o sea el fallo pronunciado por el Tribunal de Arbitraje, pone fin al conflicto colectivo.-

Art. 549 C.T. "Tratándose de la huelga, el Tribunal prevendrá a los trabajadores por medio del comité de Huelga, que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva, -- presenten el acta en que conste el acuerdo de la misma".-

El comité de huelga lo constituye aquellos trabajadores -- que eligen los huelguistas, el que generalmente lo integran sus dirigentes sindicales; a fin de que los representen durante la negociación del conflicto, siendo elegidos en la reunión en que acuerdan la suspensión de labores.-

El Juez solicita le sea presentada el acta en que consta -- el acuerdo de huelga, con el objeto de comprobar si han sido cumplidos los requisitos legales; tales como si la mayoría de trabajadores de la Empresa la acordó y si fueron cumplidas las formalidades en la votación y elección del comité de huelga.-

Sin embargo, el juez, podrá valerse de otros medios para -- constatar esa mayoría; como son listas de trabajadores de la Empresa o establecimientos afectados proporcionadas por él o por los patronos respectivos; por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social; pero esencialmente es la inspección personal practicada por el juez en el o los establecimientos afectados, la cual es ordenada por el Art. 550 -- C.T. la que constituye la prueba preferente para constatar la referida

mayoría.-

Sin embargo considero imperioso que, previamente a la práctica de dicha inspección, deberán obrar en poder del juez las referidas listas; a fin de que al apersonarse al o los establecimientos afectados pueda confirmar si existe o no mayoría en base a aquellos.-

Concluyendo podemos afirmar que para declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga, hay que tomar en consideración los procedimientos observados por la coalición obrera, desde su origen hasta que concluye; existiendo durante este lapso tres situaciones cuya observancia de su procedimiento es de vital importancia para la calificación y me estoy refiriendo al proceso evolutivo de la huelga, el cual contiene tres períodos o etapas:

1o.) PERIODO DE GESTACION

Este período tiene lugar internamente en el grupo obrero, sin intervención ni vigilancia de ninguna autoridad, consistiendo en las conversaciones sostenidas entre sí por los trabajadores, sobre las peticiones que harán al patrono en busca de mejores condiciones de trabajo y en caso de ser o no aceptadas sus pretenciones, decidir si irán o no a la huelga.-

Es precisamente durante este período en donde debe nacer la mayoría obrera; a fin de cumplir con el requisito legal del porcentaje del 51% de los trabajadores de la Empresa o establecimientos afectados; con el objeto, como ya anteriormente lo hemos dicho, de ejercer la presión necesaria sobre el patrono, accediendo éste a sus demandas.-

Nuestra legislación contempla este período en el inciso primero del Art. 529 C.T., cuando dice:

"En todo caso el acuerdo de huelga debe ser tomada en vo-

tación secreta, por lo menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o establecimientos afectados por el conflicto; y obligará a todo el personal de los mismos".-

El período de gestación concluye, pues, al ser acordada la huelga.-

2o.) PERIODO DE PRE-HUELGA

Este período comienza con la notificación hecha al patrono del acuerdo tomado por la mayoría obrera de su decisión de suspender las labores, por no haber accedido éste a sus pretensiones; es decir constituye EL ULTIMATUM que da la coalición obrera al patrono, anunciándole su decisión de ir a la huelga en caso de que no recapacite en su actitud negativa. Esto es lo que muchos tratadistas han denominado "HUELGA ANUNCIADA".-

En este período ya tiene intervención la autoridad, puesto que dicha notificación se hace por medio del Director General de Trabajo, estableciéndolo así la parte final del inciso segundo del Art. 529 C.T. que reza:

"..... Dichos acuerdos serán notificados a la otra parte por medio del Director General de Trabajo, dentro de los siete días siguientes de haber sido adoptados".-

Termina este período transcurrido que sea un tiempo prudencial contado a partir de la notificación referida (en nuestra legislación es de cuatro días de acuerdo al Art. 530 C.T.)

Este lapso será con el objeto de que tanto el patrono como los trabajadores recapaciten en su actitud: el primero, accediendo a las peticiones planteadas y los segundos, a desistir de la huelga.

30.) HUELGA ESTALLADA

Es el momento en que se realiza la suspensión de labores, transcurrido que ha sido el lapso fijado por la ley, contado a partir de la notificación hecha al patrono; constituye el inicio de la situación de hecho creada por la suspensión de las actividades en la Empresa, previa a su calificación de legalidad o ilegalidad.-

Dicha actuación deberá ser comunicada al Director General de trabajo con el objeto de comprobar que esperaron que transcurriera el plazo legal, tantas veces referido, para suspender su trabajo.-

Esta situación la contempla el Art. 531 C. T. de nuestro Código Laboral que literalmente dice:

" Estallada la huelga, el Sindicato, la coalición de Sindicatos, o los delegados en su caso, comunicaran al Director General de Trabajo el día y hora en que ocurrió la suspensión del trabajo".-

Durante exista esa situación de hecho, o sea antes que la huelga sea calificada, los trabajadores deberán permanecer pacíficamente limitándose a suspender sus labores y abandonar el local de trabajo; ésto, como requisito para ser declarada legal, aunque si posteriormente a tal declaración, surgieren actos de violencia, puede declararse ilegal. Confirman dichas aseveraciones los Arts. 534 y 557 literal b, de nuestro Código de Trabajo, que literalmente dicen:

"Art. 534 C.T. "La huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de trabajo. En consecuencia se prohíbe toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo".-

Art. 557 C. T. "Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará --

ilegal la huelga:

"b) Cuando la huelga no se limitare a la suspensión pacífica del trabajo. En este caso, si ya hubiere declarado la legalidad de la huelga, se revocará esa resolución y tendrá lugar lo dispuesto en el Art. 554".-

Cabe es esta oportunidad referirnos a los efectos que produce la huelga estallada o sea la suspensión de labores:

a) Suspende los contratos individuales de trabajo. No terminan como anteriormente sostenían, arguyendo que la suspensión de labores implicaba falta de cumplimiento de sus obligaciones de parte del sector obrero; sin embargo en la actualidad la mayoría de legislaciones sostienen que unicamente se suspenden los contratos de trabajo ; ya que la huelga constituye un derecho de las mayorías obreras,-

Lo anterior lo confirma el Art. 535 C.T. que reza: "La huelga, salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados.-

El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga, para sustituir a aquellos cuyos contratos individuales de trabajo estuvieren suspendidos".-

b) Impone prohibiciones a los trabajadores no huelguistas: Como es el hecho que no pueden continuar laborando, ni pueden ejecutar acto alguno que vaya en contra de la actitud tomada por la mayoría obrera; pues la decisión de esa mayoría impera, obliga al resto; así lo confirma la parte final del inciso lo. del Art. 529 C.T. ya transcrito.-

c) Impone prohibiciones a los patronos: Tales como es que los patronos no podrán tomar ninguna clase de represalias, ni ejecu--

tar actos que restrinjan el derecho de huelga; tal como lo establecen los Arts. 536 y 537 C.T. que a continuación transcribo:

Art. 536 C. T. "El patrono que en el curso de un conflicto perturbe a sus trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, incurrirá a una multa hasta de un mil colones por cada infracción.-

Art. 537 C. T. "A partir de la notificación del acuerdo de huelga los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejorados de sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma Empresa, sin justa causa, previamente calificada por Juez competente.-

d) Impone obligaciones a las autoridades: consistentes en garantizar a los trabajadores el ejercicio de su derecho de huelga; así como también, velar porque estos lo ejerciten pacíficamente.-

Lo que confirma el Art. 538 C.T. que dice:

Art. 538 C.T. "Durante la huelga, las autoridades públicas tienen a su cargo la vigilancia del desarrollo pacífico del movimiento, y ejercerán de modo permanente la acción preventiva que por ley les corresponde, a fin de evitar que los huelguistas u otras personas en conexión con ellos, excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharlas para promover desordenes o cometer delitos".

### C) HUELGAS ILEGALES

En atención a las razones expuestas en literal anterior, las cuales han sido confirmadas por los preceptos de nuestra legislación laboral, cuyos artículos pertinentes hemos transcrito, con certeza podemos afirmar que Huelgas Ilegales son aquellas que han surgido faltando el cumplimiento de algunos de los elementos esenciales para su creación, es decir que no se han cumplido con los requisitos de fondo y de forma, previamente exigidos por la ley o bien que habiéndose cumpli

do, surgen posteriormente actuaciones negativas de parte del sector huelguista.

Confirma la primera aseveración el Art. 553 C.T. que dice:

Art. 553 C.T. "La huelga será declarada ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando se trata de un servicio público o esencial a la comunidad, directamente servido por el Estado o por un ente descentralizado.-

b) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 528.-

c) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;

ch) Cuando haya sido estallada antes o después del plazo señalado en el Art. 530.-

d) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo.-

e) Cuando no se presente el documento en que consta el acuerdo de huelga, dentro del término señalado en el Art. 549; o

f) Cuando de la inspección resulte que los trabajadores en huelga no constituyen, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del personal de la empresa o establecimiento afectados".-

Y confirma lo segundo, el Art. 557 C.T. literal o que reza:

Art. 557 C.T. literal (b) "Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal la huelga.-

b) Cuando la huelga no se limite a la suspensión pacífica del trabajo. En este caso, si ya se hubiere declarado la legalidad de la huelga, se revocará esa resolución y tendrá lugar lo dis-

puesto en el Art. 554 C.T."

Podemos apreciar claramente, que los anteriores preceptos son categóricos al afirmar que en cualquiera de los casos señalados, la huelga será declarada ilegal; pues así como la Ley ampara ese derecho, vela también porque se cumplan formalidades, a fin de evitar abusos o arbitrariedades en su ejercicio.-

Es muy cierto, que a pesar de faltar cualquier requisito, la huelga subsiste, pero sin garantía jurídica, sin existencia legal, es una situación de hecho; de ahí la imperiosa necesidad de una inmediata declaración o calificación de ilegalidad, a fin de no alterar el ordenamiento jurídico preexistente, ordenando a los trabajadores la pronta reanudación de labores, so pena de despido sin responsabilidad patronal, según lo prescribe el Art. 554 C.T. que dice:

Art. 554 C.T. "En la misma resolución en que se declare la ilegalidad de la huelga, se prevendrá a los huelguistas que dentro del plazo que el tribunal señale, el cual no podrá exceder de cinco días, vuelvan al desempeño de sus labores.-

Vencido el plazo, los trabajadores que sin justa causa no se presenten a sus labores, podrán ser despedidos sin responsabilidad patronal"

Considero oportuno señalar que el primer caso que se dió en el país de calificación de huelga de acuerdo al Código actual, ocurrió en el mes de marzo del corriente año habiéndolo conocido el Juez de lo Laboral de San Salvador, en virtud de la huelga estallada por obreros de la construcción de la firma "GALAN ABULLARADE, Ingenieros Arquitectos"; quien solicitó la calificación, la que fue de ILEGAL; ya que cuando el tribunal solicitó a la Dirección General de Trabajo las diligencias a que se refiere el Art. 548 C.T. antes transcrito, dicha dirección informó que no existía tales diligencias.-

Como puede apreciarse, el Juez falló con apego a la ley; ya que los trabajadores estallaron la huelga sin haber cumplido con los requisitos legales, como son los de haberse sometido previamente a las etapas de trato directo y de conciliación, tal como lo requiere el Literal C del Art. 553 C.T., antes citado.-

D) HUELGAS LEGALES ✓

Al contrario de las ilegales, las huelgas legales han surgido dentro del marco de la legalidad, se han cumplido con los requisitos, trámites y objetivos requeridos por la ley, gozan por lo consiguiente, del amparo jurídico, reconociéndosele existencia legal, mediante su calificación como tal y de esa manera la substraer de esa situación de hecho en que se encuentra, dándole así legítima existencia; proporcionándole a los trabajadores, por sus justas aspiraciones, la protección necesaria, a fin de no ser perturbados en el ejercicio de su derecho, lo que confirma el Art. 552 C.T.-

Art. 552 C.T. "Declara la legalidad de la huelga, las autoridades del trabajo, las civiles y las de seguridad pública, a petición del comité de huelga, deberán hacer respetar el derecho que ejercitan los trabajadores, prestándoles el auxilio necesario para suspender las labores en la empresa o establecimiento afectados.-

Cabe también en esta oportunidad, señalar, que el segundo caso de calificación de huelga dado en el país, siempre de acuerdo a las leyes vigentes, tuvo su origen en Santa Ana, conociendo, lógicamente, el juzgado de lo Laboral de aquella ciudad, siendo sus creadores los motoristas de la Empresa de Autobuses "SANTA MARTHA" y, habiéndose comprobado el fiel cumplimiento de los requisitos, procedimientos y objetivos requeridos por la ley y además, las justas demandas, dicha huelga fue calificada de LEGAL E IMPUTABLE AL PATRONO.-

Otro caso, el cual considero importante por los incidentes

en él suscitados, se dió en Usulután, en virtud de la huelga surgida en la Empresa "MARISCOS DE EL SALVADOR, S.A.", del Puerto El Triunfo, habiendo conocido el Juzgado Segundo de Primera Instancia de aquella ciudad.--

La empresa solicitó la calificación de ILEGALIDAD, alegando que la huelga estalló antes de vencer el plazo de cuatro días estipulado por el Art. 530 C.T., pues la notificación pertinente se le hizo a las diez horas del día siete de junio y la huelga estalló a las diez horas del día once del mismo mes y año; en esa virtud, el apoderado de la Empresa, SINTETIZANDO, lo medular de su alegato, y basándose en el Art. 46 y 47 C. (los transcribe) expresó que; "los plazos han de ser COMPLETOS y correrán además hasta la MEDIA NOCHE del último día del Plazo", consecuentemente el plazo de los cuatro días tenía que haber vencido a la media noche del día once de Junio; luego dice: "En efecto, del día siete al día ocho, es un día, del ocho al nueve dos días, del día nueve al día, diez, tres días, y del diez al once, son cuatro días; pero como de conformidad con el Art. 47 C. cuando se exige que haya transcurrido un espacio de tiempo -cuatro días- para que nazcan ciertos derechos -el derecho de estallar la huelga- se entenderá que estos derechos NO NACEN sino después de la MEDIA NOCHE en que termine el último día de este espacio de tiempo".

"De tal manera que si admitimos que el día once era el último del plazo el derecho a hacer estallar la huelga no nació sino que hasta después de la media noche de dicho día once o sea el día doce".--

No obstante el Juez que conoció el caso le contraargumentó, concretando su posición diciendo: "Así es como en el Art. 530 C.T., en que se afirma: "que la huelga no podrá estallar antes de haber transcurrido cuatro días contados a partir de la fecha de la notifica-

ción a que se refiere dicho artículo, ni después de treinta días posteriores al de la misma notificación", debe de comenzarse a contar -- los días de esos plazos incluyendo el de la notificación y estando -- probado que a la Empresa se le notificó por la Dirección General de -- Trabajo el Acuerdo de Huelga el día siete de los corrientes, tomando en cuenta lo que prescribe el Art. 530 C.T. antes citado, el plazo de cuatro días debe de comenzar a contarse del día de la notificación o sea siete, ocho, nueve y diez; y este último día hasta las doce de la noche, de acuerdo al Art. 46 C.".-

"Considera pues este Tribunal que a cualquier hora del -- día once en que la huelga estallará se estaba haciendo cuando habían pasado los cuatro días que exige el mencionado Art. 530 C.T.".-

En esa virtud el aludido funcionario calificó de legal -- la huelga e imputó sus causas al patrono por haber considerada justas las demandas obreras y además por "no haber mostrado interés en que-- rer arreglar amistosamente el conflicto planteado".-

La empresa apeló del fallo en lo referente a la imputa-- bilidad, la que le fue declarada sin lugar, habiéndolo recurrido de he-- cho al Tribunal superior quien los declaró improcedente porque el -- caso apelado no se encuentra contemplado entre los que la Cámara pue-- de y debe conocer. Ante tal situación, la Empresa interpuso Recurso de Amparo demandando al Juez de Primera Instancia, arguyendo que ha-- bía sido condenada sin haber sido oída y vencida en juicio, habiéndolo, la Honorable Sala de Amparos, sobreseído a favor del citado Juez, por haber concluído que dicho recurso no debió admitirse, pues "la materia de que trata el presente juicio es un asunto judicial laboral" y el -- funcionario demandado ha actuado dentro del marco de sus atribuciones legales, fundamentando su fallo. Cualquier otro procedimiento, cual-- quier juicio que se hubiere seguido para dictar esa resolución esta--

ría fuera de Ley".-

Comparto el criterio sostenido por el Juez ya que el tenor literal del Art. 530 C.T. es claro cuando habla de que el plazo de cuatro días para que estalle la huelga debería ser contados "A PARTIR DE LA FECHA DE LA NOTIFICACION" hecha al patrono; de manera que el primer día será, para el caso, el DIA SIETE de junio que fue el día de la notificación, el cual concluyó hasta las doce de la noche, en consecuencia el cuarto día concluyó el DIA DIEZ de junio a las doce de la noche. De manera que para el apoderado de la contraparte, el plazo comenzó a correr UN DIA DESPUES de la Notificación o sea el DIA OCHO de junio, lo que contradice el verdadero contenido del Art. de mérito.-

Sin embargo, no siendo apelable las resoluciones en comento, considero de imperiosa necesidad un llamado para que los jueces unifiquen criterios, o se dé para el caso, una interpretación auténtica y evitar así, criterios personalistas de los jueces que podrían ir en menoscabo tanto de los intereses obreros como de los patronales; amparados en que su resolución no admitirá recurso alguno.-

#### E) CONSECUENCIAS

Hemos visto que la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga constituye un fallo judicial en pro o en contra de los trabajadores, según hayan acatado o no los preceptos legales previamente establecidos para suspender las labores.

Es un fallo declarativo, de índole exclusivamente procesal, formalista y de manera alguna da una solución al objetivo del conflicto; sino, como repito únicamente se circunscribe a declarar la procedencia o improcedencia de la huelga.-

Cuando el Juez se pronuncia por la legalidad, surgen consecuencias tanto para los huelguistas como para los no huelguistas, --

así como también para el Estado y él o los patronos afectados.-

Para los huelguistas: limitarse a la suspensión pacífica de labores y al abandono del lugar de trabajo Art. 534 C.T.-

Para los no huelguistas: Por respeto a la mayoría, la suspensión de labores les es obligatoria. Art. 529 inc. 1o.-

Para El Estado: Hacer respetar y proteger el ejercicio del derecho de huelga, por medio de las autoridades (civiles, de seguridad, etc) Art. 552 C.T.-

Para él o los Patronos: No perturbar el ejercicio del derecho, ni tomar represalias contra los huelguistas Arts. 536 y 537 C.T.

Cuando el pronunciamiento es por la ILEGALIDAD, la suspensión de labores, por carecer de asidero legal, queda sin protección y consecuentemente surgen también consecuencias para las personas -- señaladas.-

Para los huelguistas: volver a sus labores, so pena de ser despedidos sin responsabilidad patronal. Art. 554 C.T.

Para los no Huelguistas: adquieren nuevamente el derecho de reanudar sus labores.-

Para El Estado: Vela siempre por el cumplimiento del ordenamiento jurídico.-

Para él o los Patronos: Sancionar con el despido a los -- huelguistas que se nieguen reanudar las labores; y no tomar represalias contra los que cumplen la prevención de reanudarlas, habiéndolo sido huelguistas.-

C A P I T U L O    I I I

IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

A) C O N C E P T O

Para declarar la imputabilidad de la huelga no se toma en -- consideración el cumplimiento de los requisitos y procedimientos pre-- vios a su declaración, exigidos por la Ley; lo que si es indispensable para ser calificada de legal tal como lo pudimos apreciar en el capí-- tulo anterior; aquí se trata de estudiar los motivos o causas que ori-- ginaron la decisión del grupo obrero de ir a la huelga; es decir ana-- lizar si sus pretensiones o peticiones tiene o no justificación.-

Hemos dejado asentado que la huelga constituye el arma le-- gal concedida a la coalición obrera, para ejercer presión sobre el -- patrono en legítima defensa de sus intereses, que primordialmente se -- traducen en sus justas aspiraciones de obtener mejores condiciones de trabajo; es decir que en todo conflicto colectivo estan en juego in-- tereses del sector obrero, así como también intereses del sector pa-- tronol.-

De manera que en todo conflicto colectivo existen intereses en pugna por ambas partes, intereses que cada uno de ellos trata de -- salvaguardar por considerar que la pretensión o posición de la con-- traria es infundada; por Ej: la mayoría obrera propugna por el incum-- plimiento del contrato colectivo por parte del patrono y éste por su parte sostiene su fiel cumplimiento.-

De ahí surge la interrogante: Quien tiene la razón?

La respuesta la dará el tribunal que conoce del conflicto, teniendo como base los elementos de juicio que las partes le aporten o los que tenga a bien recabar y de esa manera fallará dando la razón a cualquiera de las partes en litigio; de ahí que declare a la huelga

*imputable o inimputable; según se justifiquen o no las demandas obreras.-*

*Con la anterior relación podemos intentar en concepto de Huelga Imputable.-*

*HUELGA IMPUTABLE, es aquella cuya declaración se origina, ante la inmotivada negativa patronal en acceder a las demandas obreras, justificadas que estas sean.-*

*B) FUNDAMENTO.*

*El fundamento de la imputabilidad estriba en buscar el equilibrio entre el capital y el Trabajo, por haberse quebrantado, en caso de haber existido, o para crearlo, en su caso.-*

*A fin de lograr ese equilibrio, y partiendo ya de que la negativa patronal en acceder a las demandas obreras, es inmotivada, causando perjuicios a los trabajadores que derivan de la no percepción de salarios; es de justicia que el patrono les reconozca los salarios que han dejado de percibir; así como también se le presione, a fin que acceda hasta donde sea posible, en sus justas demandas.-*

*Surgen ante esta situación una pregunta: Como es posible que se sancione al patrono, si ha sido el sector obrero quien rompió el orden jurídico vigente?.-*

*A primera vista, ello parece arbitrario, pero la verdad es que los trabajadores han hecho uso del arma legal de la huelga, por considerar que el patrono, o bien no ha respetado el contrato o convención colectiva de trabajo, o no ha querido celebrarlos; o bien no ha accedido a las pretensiones que en defensa de sus intereses profesionales, le han formulado; todo lo cual se traduce a la existencia de condiciones de trabajo injustas en la empresa.-*

*Visto el problema de esa manera, podemos apreciar que el --*

directamente responsable de esa situación, es el patrono, pues por su negligencia, desidia o irresponsabilidad, mantiene esas injustas condiciones de trabajo; que, como repito, se traducen primordialmente en -- negar a sus trabajadores mejores condiciones de vida, acordes al momento, a travez de un aumento de salarios para el caso, teniendo la capacidad económica suficiente para poder hacerlo; es decir que sin motivo alguno se niega a acceder a sus fundadas aspiraciones; es el patrono -- pues, el único culpable de que exista esa situación desesperante en la Empresa, lo cual tiene que equilibrarse.-

Constituye, pues, la negativa infundada del patrono, -- la causante del desequilibrio obrero-patronal; y son los perjuicios que tal actuación, causa a los trabajadores, lo que constituye el fundamento de la declaración de imputabilidad.-

### C) ELEMENTOS DE JUICIO PARA DECLARAR LA IMPUTABILIDAD

En primer lugar hay que partir del supuesto de que la huelga ha pasado por todas sus etapas, es decir han sido observados los requisitos y procedimientos exigidos por la Ley; dicho en otras palabras, que la Huelga haya sido calificada de LEGAL.-

Esa calificación de legalidad constituye el principal elemento de juicio para declararla imputable o no al patrono; ya que es obvio, que al calificarse de ilegal, ahí concluye, en ese momento termina la huelga.-

En segundo lugar y como consecuencia del elemento de juicio que he considerado como principal, será el estudio, el análisis, la investigación si así se le puede llamar, de las demandas formuladas por los trabajadores, las cuales recibieron la negativa patronal que -- dió origen a la suspensión de labores; de manera que comprobándose la justificación de las mismas, será declarada imputable.-

Con los elementos de juicio expuestos logicamente pode-

mos deducir que una huelga puede ser calificada de legal y ser declarada inimputable al no justificarse las pretensiones obreras, o sea - que no obstante los trabajadores persigan cualquiera de las finalidades o propósitos enmarcados en la Ley; estos carecen de fundamento, no son justos.-

El tratadista Pizarro Suárez, citado por don Mario de la Cueva, (1) llama a los conceptos de huelga Imputable y Huelga Inimputable, Huelga Justificada y Huelga Injustificada, respectivamente, - según se hayan o no justificado los motivos invocados por el sector obrero al patrono, y respecto a la problemática conceptual de Huelga Lícita y Huelga Imputable al patrono, el referido tratadista, dice:

"No es posible confundir una huelga lícita, que lo es - en cuanto a que en ella se reunieron los requisitos formales de la ley, del problema, completamente distinto y que ya se refiere a otra categoría de conceptos, acerca de si ha sido justificada la acción de los - trabajadores, es decir, si el patrono debió aceptar las peticiones de los huelguistas y si al no haberlo hecho debe ser obligado a su aceptación, así como pagar indemnización a los trabajadores por los salarios que han dejado de percibir durante la suspensión del trabajo".-

Posteriormente concluye que: "Huelga Lícita es la que - persigue el equilibrio de los derechos e intereses del capital y el - trabajo y Huelga Justificada es la que buscó un equilibrio que se comprobó no existía o estaba roto".-

Puede apreciarse claramente que el primer concepto es - formal y el segundo es material; el primero persigue únicamente una - intención, un propósito; en cambio el segundo denota como hecho real dicha intención o propósito es decir que justificada que ha sido la -

(1) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 794, Editorial Porrúa, México, Tomo II Octava Edición.-

huelga, es porque se ha comprobado que efectivamente existía un desequilibrio de intereses o derechos.-

D) C O N S E C U E N C I A S

Justificadas que han sido las demandas obreras, y en vista que la negativa patronal originó la huelga y esta, trajo consigo perjuicios a los trabajadores, derivados por la no percepción de salarios, es de justicia que el patrono reciba su sanción, como es el resarcimiento de los salarios que aquellos dejaron de percibir, siendo dicha sanción la consecuencia de la declaratoria de imputabilidad; así lo consigna el inciso segundo del Art. 565 C.T. de Nuestro Código de Trabajo, que literalmente dice:

"Si las causas de la huelga o paro legales son imputables al patrono o sindicato de patronos, éstos estarán obligados a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión".-

Está muy claro, que la declaración de imputabilidad, acarrea al patrono obligaciones pecuniarias, que vienen a agravar más su situación económica; ya que además de sufrir considerables pérdidas por la paralización de labores en la Empresa, por la falta de productividad, también es muy cierto que dicha declaración, no tiene otra finalidad que la de presionarlo a fin de que acceda a las pretensiones de sus trabajadores; y para el caso, a mi juicio, si tales pretensiones se han basado en la consecución de mejores salarios y el fundamento de la imputabilidad es la suficiencia económica de la Empresa, es de justicia que se acceda equitativamente, a las demandas de mérito.-

Es de criticar el precepto legal arriba transcrito, en el sentido de que no se señala plazo para la duración de la huelga, lo -

cual podría prestarse a maniobras de parte del sector obrero, pues teniendo seguros sus salarios, bien podrían tomar actitudes intran-  
sigentes, a fin de seguir holgando, lo que vendría a prolongar la -  
suspensión de labores, creándole más pérdidas a la Empresa; debería -  
pues, fijarse, al declarar la imputabilidad, un plazo para resolver las  
diferencias que dieron origen al conflicto.-

Para fijar dicho plazo, el juez deberá tomar en conside-  
ración, primordialmente la magnitud de las causas o demandas de los -  
trabajadores y con buen juicio, analizar si requieren, para allanar-  
las, corto o largo plazo, vencido el cual, sin que las partes se hayan  
avenido, someter el conflicto a arbitraje obligatorio.-

Surge una interrogante: Cómo se hacen efectivos los sa-  
larios dejados de percibir, una vez declarada la huelga imputable al  
patrono? .-

La Ley no dice nada al respecto, pero la lógica jurídica  
nos da la respuesta y es, a mi juicio, mediante el procedimiento del  
juicio ordinario o de única instancia, según la cuantía, pudiéndose  
promover tanto individual como colectivamente.-

C A P I T U L O    I V

TERMINACION DE LA HUELGA

Hemos repetido constantemente, dentro del desarrollo del presente trabajo, que la huelga es el arma legal concedida a la mayoría obrera, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono y obligarle a que ceda a sus pretensiones, concretadas a gozar de mejores condiciones de trabajo; de manera que sus ideales, o bien les justifican o bien le son adversos; pero de una manera u otra, la huelga tiene que concluir; no puede permanecer indefinida.-

Nuestra Legislación aunque no señala tiempo de duración de la huelga, en el Art. 566 C.T. establece las formas de terminación, en la cual a continuación transcribo:

Art. 566, La huelga y el paro terminan:

- 1) Por arreglo directo
- 2) Por someter el conflicto al conocimiento de árbitros; y
- 3) Por la declaratoria de ilegalidad de la huelga o del paro.-

Trataré de analizar a continuación brevemente, dichas causas o formas de terminación:

a) Por arreglo directo: consiste en el convenio o avenimiento logrado entre trabajadores o patronos, directamente, es decir sin intervención de terceros, la que puede ocurrir aún antes de que se haya resuelto sobre las demandas obreras; ya sea porque hayan desistido en sus pretensiones o porque han convenido con el patrono, reservárselas para una futura oportunidad.-

b) Por someter el conflicto al conocimiento de árbitros: En esta causal de terminación, ya tiene intervención una tercera persona: El Estado.-

Bien puede suceder que las partes en pugna no se pongan de acuerdo y decidan someter el conflicto a arbitraje o ya ha sido pactado previamente o bien por tratarse de servicios públicos esenciales a la comunidad, o cuando la huelga se ha prolongado, la ley impone el arbitraje siempre y cuando, pues, las partes no se sometan a él voluntariamente. El fallo dado por el tribunal de arbitraje o LAUDO ARBITRAL pone fin al conflicto y no admite recurso alguno. Art. 511 C.T.-

c) Por la declaratoria de ilegalidad: Esta causal de terminación es obvia, pues el juez, al calificar de ilegalidad la huelga, está dando por terminada la acción y tan cierto es ello, que en el mismo fallo, requiere a los trabajadores para que dentro de un plazo perentorio que fija, se presenten a la empresa a reanudar sus labores, so pena de poder ser despedidos sin responsabilidad patronal. Art. 554 C.T. (anteriormente transcrito).-

Hecha la anterior relación y habiendo concluido que las huelgas pueden ser legales o ilegales e imputables o inimputables, a continuación veremos como terminan cada una de ellas:

A) ILEGALES

Como anteriormente lo expuse, las huelgas ilegales terminan con su calificación como tales; mueren como han nacido: INEXISTENTES, bien por no haberse llenado los requisitos o procedimientos legales para declararlo o por perseguir fines distintos a los fijados por la ley.

Dijimos que el Juez, al calificar de ilegal la huelga en la misma sentencia ordena la reanudación de labores, señalando un plazo, para que dentro de él, los trabajadores se presenten a la Empresa; caso contrario, se sujetan a ser despedidos sin responsabilidad patronal.-

Aunque también puede ocurrir que inicialmente fué declarada legal, pero por haber sobrevenido actos de violencia de parte de los

trabajadores la huelga se reputará ilegal, concluyendo consecuentemente Art. 557 literal b.-

B) LEGALES:

Las huelgas que han sido calificadas de legales pueden terminar, como recién lo expusimos, por su revocatoria como tales; pero partiendo de una consideración de legalidad, sin que ocurran actos negativos posteriores, existen formas de terminación como sería el arreglo directo o el sometimiento al arbitraje en caso de no avenirse directamente o por haberlo pactado previamente en el contrato o convención o aún por imposición legal según el caso o las circunstancias.

C) IMPUTABLES:

Considero importante y necesario, en esta oportunidad señalar, que la calificación de legalidad de la huelga, es antecedente imperioso de su declaratoria de imputabilidad o inimputabilidad patronal, según se justifiquen o no, las demandas obreras y así tenemos que una huelga puede ser calificada de legal y ser imputable o no, al patrono.-

Si la huelga es legal e imputable, acarrea al patrono un doble perjuicio a sus intereses patrimoniales: a) la no percepción de ingresos por falta de producción y b) el pago de salarios a los trabajadores por el tiempo que duró la suspensión, lo que como ya dijimos, constituye una sanción por su inmotivada negativa en acceder a las justas peticiones obreras. Sus causales de terminación son las mismas que señalamos en las legales.-

D) INIMPUTABLES:

Si la huelga es legal e inimputable, el patrono únicamente soporta las pérdidas por la no producción y los trabajadores tienen que sufrir la pérdida de sus salarios por no haberse encontrado justificación a sus demandas; quedándoles únicamente o desistir de la acti-

tud o avenirse directamente con el patrono o bien someterse al arbitraje para ponerle fin a la huelga; pero en estas últimas situaciones, el sector obrero ya no tiene fuerza, ya no ejerce la presión suficiente sobre el patrono y necesariamente tiene que acceder cualquier ofrecimiento que le formule el patrono, por risible que sea, pues sus aspiraciones originales quedaron truncadas al no haberse justificado.-

En conclusión, son tres las causales de terminación de la huelga señalados por nuestra legislación laboral:

- a) Por trato directo
- b) Por sometimiento a arbitraje
- c) Por calificación de ilegalidad

No obstante, permítaseme hacer un análisis de las causas que ponen fin a las huelgas atendiendo a las fuentes que las pueden originar y así tenemos:

- a) Por mutuo acuerdo entre las partes
- b) Por desistimiento del grupo obrero
- c) Por acción patronal
- d) Por intervención del Estado

1) POR MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES: Es el llamado por nuestra legislación "ARREGLO DIRECTO" y constituye, a mi manera de ver, la causal que más se ajusta a la equidad, ya que existe libre voluntad por ambas partes, para dialogar y consentir las fórmulas propuestas por ellas; inspira un espíritu transigente que culmina con la terminación de la huelga; suavizándose por lo general, las asperezas existentes.-

El contenido de ese acuerdo, es el de un contrato o convención colectivas de trabajo o el de la escritura de compromiso para someter el conflicto a arbitraje y tramitados que sean cualquiera de dichos convenios, el movimiento huelguístico cesará, reanudándose las labores a la mayor brevedad.-

2) POR DESISTIMIENTO DEL SECTOR OBRERO:

Esta situación aunque es muy raro que se dé, pone fin al conflicto. Tal disposición de actitud suele originarse cuando la huelga ha sido declarada inimputable, pues con tal declaratoria los trabajadores ven frustradas sus pretensiones, perdiendo la presión que ejercían sobre el patrono y para no continuar holgando, sin la esperanza yá, de que no les serán reconocidos los salarios que han dejado de percibir por la suspensión, acuerdan desistir de sus demandas y volver a sus labores.-

También pueden ocurrir que en un principio existía el consenso de una mayoría; pero estando declarada la huelga, desaparece esa mayoría por retractación, obligando al resto a reanudar también sus labores; lo que puede ocurrir por la prolongación de la huelga, situación que hace aflictiva su situación y la de los suyos, por la falta del salario, única base para subsistir.-

Los casos citados y otros semejantes, crean generalmente división del grupo, creándose en muchos casos, actuaciones violentas entre sí, de donde surge el debilitamiento que culmina con el desistimiento de la acción de huelga, el cual le pone fin.-

3) POR ACCION PATRONAL:

Actualmente, esta situación no se dá, sin embargo considero oportuno señalar, que antes de que se reconociera la huelga como derecho, el patrono hacía uso de medios encaminados a evitar los perjuicios o consecuencias, que por la suspensión de labores, le sobrevenían.-

Dichos medios doctrinariamente, son los llamados "Los quebra huelgas" y "El Cerrojazo".-

Los primeros consistían en que el patrono podría, contratar nuevos obreros, mientras duraba la huelga, en reemplazo de los huelguistas, quienes eran vigilados por las autoridades para evitar posibles

represalias contra sus substitutos. Claro está, que tal actitud patronal desconcertada al grupo obrero, pues aquel no sufría ningún daño, - pues continuaba produciendo, mientras ellos padecían las causas por - la no percepción de salarios, lo que los hacía desistir y reanudar sus labores; esto posteriormente, ya que en un principio, "los rompe huelgas" sustituían definitivamente a los huelguistas. Reconocido el derecho de huelga, este medio fue prohibido y así nuestra legislación - en su Art. 535 Inc. 2o. establece tal prohibición.-

"El Cerrojazo" consistía en que el patrono cerraba sus empresas mientras duraba el hecho de la huelga, hasta que estos optaban voluntariamente por reanudar sus labores. Hoy en día, no podría decirse, pues el Estado debe proteger, ante todo, los intereses de la sociedad, que son los que, generalmente, salen perjudicados.-

Sin embargo dichas actuaciones patronales, ponían término a la huelga.-

#### 4) POR INTERVENCION ESTATAL:

El Estado, como de todos es conocido tiene entre sus obligaciones, las de crear, mantener y regular las relaciones de la sociedad, a travez de sus funciones, las que ejerce por medio de sus poderes y - así encontramos su intervención para poner fin a las huelgas, por medio de las funciones Legislativa, Jurisdiccional y Administrativa.-

LEGISLATIVA: Mediante esta función, el Estado, crea leyes y reglamentos encaminados a regular las relaciones obrero-patronales; en esa virtud, y salvaguardando los intereses comunes a la sociedad, perfectamente puede imponer decretos que pongan fin a un determinado movimiento de huelga fijando condiciones de trabajo para la actividad económica en que ha estallado.-

Por Ej.: en determinada actividad económica estalla una huelga en demanda de aumento de salarios; la que puede terminar mediante -

una ley que imponga para dicho tipo de producción, un salario general.

Asimismo se puede legislar, a fin de evitar que los movimientos huelguistas degeneren en actuaciones delictuosas o persigan objetivos contrarios a los señalados legalmente o bien no cumplan con los requisitos y procedimientos necesarios para declararla; en cuyo caso se justificará el hecho delictuoso o su calificación de ilegalidad, lo que pondrá término al movimiento.-

JURISDICCIONAL: En virtud de esta función, el poder Judicial se encuentra obligado a aplicar la ley en aquellos casos de calificación de ilegalidad, sobre el cual ya nos referimos ampliamente, la que trae consigo la terminación de la huelga. Art. 553 C.T.-

Asimismo, mediante el procedimiento judicial y con apego a lo legal, se pueden dar por terminados colectivamente los contratos individuales de la Empresa, produciendo, en su caso, la terminación de la huelga, pues la desaparición del vínculo contractual, lleva consigo la liberación del patrono de sus obligaciones, como sería el caso de que durante la huelga falleciera el patrono o se hace inminente el cierre de la empresa por caso fortuito o fuerza mayor. Arts. 48 y 49 C.T.-

Además la huelga puede terminar, por arbitraje obligatorio, según que las partes transcurrido un tiempo prudencial, no se pongan de acuerdo, o por tratarse de servicios públicos u otros que causen perjuicios colectivos, según lo establece el Art. 515 C.T.-

ADMINISTRATIVA: Es obligación del Estado, prestar a la comunidad, con regularidad y eficacia, los servicios públicos indispensables; de manera que debe velar por ellos; de manera que cuando surgen movimientos de huelga que vienen a entorpecer su normal funcionamiento, tiene que tomar las medidas pertinentes, a fin de normalizarlo y para ello, puede hacer uso hasta de aptitudes extremas como la militariza-

ción o intervención administrativa de dichas empresas, poniéndole fin a los movimientos huelguistas.-

Con todo lo relacionado, podemos concluir que tanto las huelgas ilegales, legales, imputables e inimputables pueden terminarse por cualquiera de las causales expuestas, siempre y cuando se encuentren contempladas en la legislación vigente o que sea creada, según las circunstancias.-

## C O N C L U S I O N E S

Como lo hemos dejado expuesto en el presente trabajo, la huelga, luego de haber sido reconocida como derecho, este ha sido ejercido por la clase trabajadora; sin embargo, en muchos casos, se ha abusado en su ejercicio, surgiendo las llamadas HUELGAS DE HECHO por carecer de asidero legal, los que traen como consecuencia, graves daños a la economía nacional, alterando el orden público y la paz social.

Fué debido precisamente, a los constantes movimientos de hecho surgido en las empresas de transporte urbano hace algunos años, que surgió la imperiosa necesidad de reformar la legislación laboral existente en esa época, especialmente en lo relativo a la huelga, creándose disposiciones encaminadas a evitar los males arriba expuestos.

De manera, que si bien es cierto que nuestra Constitución reconoce y garantiza el derecho de huelga, también es muy cierto que su ejercicio debe ceñirse a la fiel observancia de los preceptos legales que la regulan y que se encuentran plasmados en el Código de Trabajo.-

Así tenemos que el sector obrero, para poder gozar del derecho de huelga, debe acatar las disposiciones legales pertinentes; o sea cumplir a cabalidad con los requisitos y procedimientos requeridos por la Ley desde el período llamado de PRE-HUELGA, hasta la terminación del conflicto; así como también deben tener conciencia de que sus demandas esten enmarcadas dentro del campo de la justicia y la equidad; caso contrario el movimiento huelguista será declarado ilegal, lo que conlleva frustración en sus ideales y perjuicios económicos por la no percepción de sus salarios; además de los daños sociales ocasionados por su negativa actuación.-

Sin embargo, ese apego legalista a que me he referido, no

debe tomar en el sentido extremo del término; pues perfectamente sabemos que el Derecho Laboral es un DERECHO INCONCLUSO, ya que constantemente cambia amoldándose a la realidad de la época en que se vive; pero ello no es óbice para que las leyes vigentes sean cumplidas, a fin de mantener la armonía social y resolver ordenadamente los conflictos obrero-patronales; esos cambios, pues, no pueden ser bruscos, sino paulatinos.-

Estoy seguro, que solo educando e instruyendo a los sectores obrero-patronales, a fin de hacerles conciencia y actualizando constantemente las leyes laborales, podrían suprimirse a las llamadas huelgas de hecho y las calificables de ilegales; evitándose de esa manera, los males señalados.-

Así mismo, como lo he dejado expuesto, considero de imperiosa necesidad hacer las siguientes recomendaciones:

a) Respecto a la inspección que ordena el Art. 550 C.T.; el Juez, previamente a practicarla, debería solicitar: bien el patrono, - las planillas de pago o bien al Instituto del Seguro Social, listado de cotizaciones de él o los establecimientos afectados, a fin de que, al verificar la diligencia en comento, obren en su poder tales documentos, los que le servirán de base para constatar si existe o no la mayoría huelguista; esto debe ser así, porque al Juez no le consta cual es el número de trabajadores de la Empresa y también puede ocurrir, -- que al momento de la inspección no se encuentren presente todos los -- que efectivamente estén holgando.-

b) Cuando la huelga es calificada de legal e imputable al -- patrono, debería de fijarse en el mismo fallo, un plazo prudencial, a buen criterio del Juez, basándose en las demandas obreras, a fin de -- que las partes se avengan; caso contrario y vencido el plazo, someter

el conflicto a arbitraje obligatorio.-

Lo anterior es con el objeto de evitar mayores perjuicios a la empresa afectada o a la sociedad y en ocasiones a la Economía -- Nacional, por la prolongada suspensión de labores, ya que el sector obrero, teniendo asegurados sus salarios, podrán tomar actitudes in--transigentes, a fin de seguir holgando.-

c) No siendo apelables los fallos de calificación y consecuentemente de imputabilidad o inimputabilidad, considero necesario unificación de criterios de parte de los jueces, con el objeto de evitar criterios personalistas que podrían traer como consecuencia, -- bien frustración a las justas pretensiones de los trabajadores, o -- bien perjuicios económicos al patrono, amparados en que sus fallos -- son inapelables.-

B I B L I O G R A F I A

- Mario de la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo," México D.F.,  
Tomo II 2a. Ed. Editorial Porrúa S.A. 1965.-
- Guillermo Cabanelas "Introducción al Derecho Laboral" Buenos Aires.  
Bibliografía OMEBA, 1960
- Héctor Humeres M. "La Huelga", Chile, Editorial Jurídico de Chi-  
le, 1957.-
- Jorge Ortega Torres "Código Sustantivo del Trabajo y Código Proce-  
sal de Trabajo" 4a. Ed. Editorial Temis, Bog-  
otá, 1959.-
- Francisco de Ferrari "El Derecho de Huelga. La Huelga" Tomo I
- J. Jesús Castorena "Manual de Derecho Obrero" 2a. Ed. México E...  
S.S., 1949.-
- Francisco Carnelutti "Diagnosis de la Huelga" Tomo I
- Tesis Doctoral del Dr. René Iván Castro. "La Huelga; su pasado, pre-  
sente y futuro, regulación  
legal" 1969.-