

344.0189
V152c
s.f.
F. I. JCS.
EJ. 2

079659

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA LEY DE

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

DE EL SALVADOR

T E S I S

PRESENTADA POR

RONOLDY VALENCIA URIBE

EN EL ACTO PUBLICO DE SU DOCTORAMIENTO

SAN SALVADOR

EL SALVADOR, C.A.





UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Dr. Napoleón Rodríguez Ruiz

SECRETARIO GENERAL

Dr. Roberto Emilio Cuéllar Milla

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

Dr. Adolfo Oscar Miranda

SECRETARIO

Dr. José Ignacio Paniagua

**JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES
GENERALES PRIVADOS Y PUBLICO DE DOCTORAMIENTO**

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: DR. REYNALDO GALINDO POHL
Primer Vocal: DR. FRANCISCO BERTRAND GALINDO
Segundo Vocal: DR. ABELARDO TORRES

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: DR. ARTURO ZELEDON CASTRILLO
Primer Vocal: DR. JOSE SALVADOR AGUILAR SOL
Segundo Vocal: DR. JOSE IGNACIO PANIAGUA

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: DR. JOSE MARIA MENDEZ
Primer Vocal: DR. FRANCISCO ARRIETA GALLEGOS
Segundo Vocal: DR. FRANCISCO ALFONSO LEIVA

EXAMEN PUBLICO DE DOCTORAMIENTO

Presidente: DR. FRANCISCO BERTRAND GALINDO
Primer Vocal: DR. MARCOS GABRIEL VILLACORTA
Segundo Vocal: DR. FRANCISCO JOSE RETANA

Este trabajo de tesis lo dedico:

Con veneración:

A mis padres Humberto Valencia y Victalina Uribe de Valencia, a cuyos esfuerzos debo la obtención de mi título académico.

Con inefable amor:

A mi esposa Zoila América de Valencia, que supo a través de mi carrera universitaria compartir mis anhelos estudiantiles y procuró siempre, con elevado sentido de comprensión, facilitar mis arduas tareas. A ella le cabe parte de mi triunfo; y a mis hijos: Ronoldy, Carlos Alberto, Ana Maritza y Sonia Lorena, quienes en medio de mis luchas y mis afanes me han hecho con sus bellas gracias, más dulce y más risueña mi existencia.

Con imperecedero recuerdo:

A mi hermano Salvador Héctor, que guarda su reposo eterno en la mansión de Dios.

Con entrañable cariño:

A mis hermanos Angela, Elia, Graciela, Maudy, Zoila Gloria, Blanca Luz, Mauricio y Roberto.

Con mucho aprecio:

A mi cuñado, el Coronel Darío Vega Duarte, cuya vida ejemplar y recia disciplina de hombre de estudios me han inspirado todo el tiempo gran admiración.

Con toda estimación:

A mis demás cuñados Roque Leonidas Alvarez, Julio Paz Machado, Jorge Hernández Ramos, Juan Antonio Luna, José Inés Pérez y Teresa de Valencia.

Con profunda gratitud:

A mis profesores.

Con especial afecto:

A mis amigos los Dres. Francisco Bertrand Galindo y Efraín Jovel h., a quienes he seguido en algunas de las ideas sociales y políticas que contiene este modesto ensayo.

Con preocupación profesional:

A todos los trabajadores salvadoreños, para quienes aspiro "condiciones de trabajo compatibles con su dignidad de seres humanos".

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

Hemos querido, nada más que con buena voluntad, trascender el propósito de presentar un trabajo de tesis doctoral, como simple requisito para la obtención del título académico, y en ese afán, nos hemos decidido a comentar una ley que a menudo provoca en nuestro medio serias discusiones, y que, vale la pena referirse a ella por su importancia práctica innegable. Se trata de la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo,

A muchos estudiantes de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que ejercen la procuración en materia de trabajo, les hemos oído decir repetidamente, que el texto de esta ley no es muy claro y que por lo mismo se presta a diversas interpretaciones. Incluso algunos abogados laboristas participan de esa opinión.

En tales circunstancias, nos hemos anticipado a considerar, que tratándose de un tema de difícil desarrollo, no pocos errores acusará este ensayo. Sin embargo, pensamos, que la intención es lo que salva.

Indudablemente que nuestra inclinación, durante el curso de la carrera profesional, por el estudio de las Ciencias Sociales, de modo particular, en los últimos años, por el estudio del Derecho de Trabajo, ha sido esencialmente la razón determinante en la elección de este punto de tesis.

Bajo el plan que siguió nuestro curso, después de estudiar los principios fundamentales de esta nueva Ciencia

del Derecho, nos correspondió estudiar la Legislación Laboral patria.

La aprobación de esta asignatura en la Universidad Nacional, conforme al Derecho Procesal Laboral Positivo de nuestro país, confiere al estudiante de Derecho capacidad legal para poder intervenir en juicio en nombre y representación de otro, y desde luego, el ejercicio constante de esa facultad, ofrece una apreciación más cabal y más completa de todas las cuestiones que encierra el panorama general de esa interesante disciplina. Esta actividad, principalmente, sitúa al litigante en estrecho contacto con los innumerables problemas que suscita la aplicación de la ley en el hacer de los tribunales.

Aprovechando la oportunidad que nos brinda nuestro sistema, desde hace alrededor de cuatro años nos dedicamos a prestar asistencia legal a los trabajadores. En consecuencia, tuvimos necesariamente que adentrarnos un poco más, esto es, con más atención que en las aulas universitarias, en el estudio de las leyes de trabajo, y de esa suerte, nos hemos podido dar cuenta de los vacíos y deficiencias de que adolecen algunas de esas leyes.

La ley emitida por la Asamblea Nacional el doce de enero de 1946, durante la administración del General Salvador Castaneda Castro, que estuvo vigente durante muchos años y que fué la primera que se promulgó en El Salvador con el fin de regular los conflictos colectivos de trabajo, que surgen

como resultado de la injusticia social y del desequilibrio entre el capital y el trabajo, fue precisamente una de esas leyes defectuosas, que a causa de las tantas trabas y dificultades que ofrecía su aplicación, hacía ilusorio para los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, que ha sido siempre el arma más eficaz de que se han servido los trabajadores en otros países más avanzados en materia de legislación social, para hacer que se respeten y reconozcan sus derechos por parte de los patronos, y para lograr mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Esa ley que se denominó Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, por esa razón, fue contemplada con bastante desconfianza del lado del sector obrero.

Dicha ley desarrollaba los principios consignados en la Constitución de 1886 que contenía las enmiendas de 1945, principios que fueron superados por la Constitución dada en 1950.

Con el nuevo orden constitucional, muchos de los artículos de la ley se tornaron inconstitucionales.

A partir de la fecha en que entró en vigencia el nuevo Estatuto Fundamental, era necesario por consiguiente, dictar una ley secundaria para la sustanciación de los conflictos colectivos, en armonía con las disposiciones, de gran alcance social por cierto, de ese estatuto, o por lo menos reformar aquella ley, tratando de adaptarla a los nuevos principios. Ello no obstante, siguió regulando los procedimientos, por supuesto, en forma tal, que jamás los trabaja-

dores obtuvieron de ella beneficio alguno.

En efecto, siempre que éstos acudieron a las autoridades de trabajo, para plantear sus conflictos, fracasaron.

De las controversias de que conocieron dichas autoridades y de que se tiene noticia, ninguna se decidió, desde el punto de vista legal, a favor de los trabajadores y si éstos alguna vez obtuvieron algunas concesiones o ventajas, no fue por virtud de la ley, sino porque en varias ocasiones, las diferencias con sus patronos se resolvieron por medios transaccionales.

La ley tantas veces mencionada estuvo en vigencia hasta el año de 1961 en que fue sancionada y promulgada la actual Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo, por decreto número 96 de fecha 24 de abril del año citado, por el Directorio Cívico Militar, que entonces regía los destinos del Estado.

Esta ley, que es la que comentaremos, fue dictada con el fin de mejorar, según se dijo en sus considerandos, los procedimientos establecidos hasta la fecha de su creación y de conformarlos a la nueva organización de los tribunales de trabajo. Hay que hacer notar, que a pesar de que contiene algunas deficiencias, ha venido a regular en una forma más adecuada el procedimiento a que debe sujetarse la resolución de esta clase de conflictos.

Debemos manifestar, que no pretendemos, ni mucho menos, presentar una obra acabada, pues estamos persuadidos de que carecemos de los méritos que se requieren para hacer un tra-

bajo que satisfaga plenamente las exigencias del espíritu de todo aquel que espera una idea nueva, un aporte valioso y un juicio crítico interesante de quien se atreve a escribir sobre estas cosas. No, este trabajo, y queremos que así se entienda, sólo representa un esfuerzo y es el de procurar, dentro del límite de nuestras escasas capacidades, fijar los alcances de esta ley, señalar sus deficiencias y plantear los problemas que a diario preocupan al estudiante de Derecho, al Juez de Trabajo, al litigante y a todo aquel que por cualquier circunstancia, se ve en la necesidad de atender asuntos relacionados con su estudio y aplicación.

Por consiguiente, nos sentiríamos sumamente satisfechos y estimulados muy de veras en ese esfuerzo, si con este modesto ensayo, lográsemos al menos despertar la inquietud y la iniciativa de aquellas personas interesadas en el perfeccionamiento de nuestras instituciones jurídicas laborales y con la suficiente preparación científica para realizar un estudio más profundo y más concienzudo, y que por ende, puedan con su ilustrado criterio proponer las reformas convenientes, en estos momentos, cuando las autoridades correspondientes se ocupan de la elaboración del Código Procesal de Trabajo, que ha de entrar en vigencia en los primeros meses del año próximo entrante.

No debemos perder de vista, que dentro de nuestro ordenamiento jurídico procesal laboral, la expresada ley, que como hemos dicho, señala el procedimiento o el método de debate, a través del cual se han de resolver las grandes contro-

versias entre los patronos y las agrupaciones sindicales obreras o grupos de trabajadores, está destinada a satisfacer los más elevados anhelos de justicia social. Debe ser, consiguientemente, un instrumento adecuado, capaz de asegurar la exacta y justa creación y aplicación de las normas encaminadas a establecer y mantener el equilibrio y armonía entre esos dos factores de la producción.

Finalmente, y antes de entrar en materia, conviene advertir, que no seguiremos al pie de la letra su articulado. Haremos un estudio de las principales cuestiones de la ley, concretándonos a glosar los artículos de mayor interés o que, por los términos imprecisos en que están concebidos o por cualquiera otra causa, merezcan ser considerados y pasaremos de lado aquellas disposiciones de fácil comprensión, y que, por lo tanto no ameriten ningún comentario. Desde luego, que al tratar cada una de esas cuestiones de la ley, echaremos mano de los conceptos doctrinarios que juzguemos más necesarios.

Al final, a manera de conclusiones, haremos algunas sugerencias para posibles reformas.

El plan de exposición que hemos adoptado es, en líneas generales, el siguiente:

- I. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS. DIVERSAS CLASES DE CONFLICTOS COLECTIVOS SEGUN NUESTRA LEY.
- II. LA HUELGA Y EL PARO.
- III. AUTORIDADES COMPETENTES.

- IV. EL PROCESO COLECTIVO DE TRABAJO.
- V. EL ARBITRAJE. EL ARBITRAJE CONVENCIONAL.
- VI. EL ARBITRAJE OBLIGATORIO.
- VII. CONCLUSIONES.

CAPITULO I

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS. DIVERSAS CLASES DE CONFLICTOS COLECTIVOS SEGUN NUESTRA LEY

Las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento no siempre se desarrollan en un clima de normalidad. Por diferentes causas, frecuentemente sobrevienen en ellas perturbaciones que dan origen a controversias entre los intereses opuestos del trabajador y del patrono o de las dos categorías profesionales: capital y trabajo. Estas controversias o pugnas que vemos producirse constantemente en las relaciones obrero patronales y que indudablemente son una consecuencia de la injusticia social que ha existido todo el tiempo y de los desajustes o desequilibrios económicos de nuestro sistema de producción, llámense conflictos de trabajo.

El concepto así expresado peca de diminuto, ya que consideramos solamente las situaciones antagónicas que surgen entre un trabajador y un patrono o entre una asociación profesional obrera y un empresario; o sea que pasamos por alto, los conflictos interobreros, interpatronales e intergremiales denominados también intersindicales, pero lo hacemos de propósito, pues contraeremos nuestra atención a los conflictos obrero patronales que son los más frecuentes, y por otra parte, no es nuestra intención elaborar una definición completa, precisa y comprensiva de los conflictos de trabajo ni traer a cuentas todas las clasificaciones que de ellos se

han formulado y se conocen en doctrina. Queremos únicamente para el fin que nos proponemos, presentar una idea general de "las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patronos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

En la doctrina del Derecho Laboral, se prefiere el término conflicto de trabajo al de controversia de trabajo, por reflejar mejor el primer término la naturaleza de las diferencias entre los factores de la producción, las cuales se perfilan en la realidad como violencias, choques o pugnas entre los intereses diversos que representan cada uno de esos factores.

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS. Los conflictos obrero patronales se clasifican en individuales y colectivos. Esta clasificación no obedece al número de personas que intervienen en el proceso de trabajo. A ese respecto, Mariano R. Tissembaum, ilustre profesor argentino, se expresa así: "Esta clasificación no responde a motivos de carácter numérico, en punto a las personas que actúan en la contienda. Surgió en virtud de la fundamental diferencia que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción". El mismo pensamiento expresa el maestro Carnelutti, al decir de Nicolás Jaeger: "No debe confundirse el proceso colectivo con el proceso acumulado, pues en éste se tiene una suma y no el tipo de los intereses de los miembros de la categoría".

Lo que ha servido como criterio diferenciador, al hacer

esta gran división de los conflictos, es la categoría de los intereses en juego, o como dice Mario de la Cueva, la naturaleza de los intereses en disputa.

^{hoy} Consecuentes con esta idea, podemos decir que los conflictos individuales de trabajo son los que afectan un interés particular o de uno o varios sujetos determinados, por ejemplo: la dificultad suscitada entre un trabajador y su patrono, por consecuencia de un despido injusto, el reclamo del pago de salarios adeudados, de horas extraordinarias trabajadas, del importe de la prima o aguinaldo, de una indemnización por accidente de trabajo, etc. y conflictos colectivos, aquellos que afectan un interés común, general, de grupo, un interés tipo, que vale por lo tanto para cualquier miembro de una categoría profesional. Dicho en otras palabras, los conflictos colectivos son los que se producen por asuntos que concernen a todo un gremio, muy particularmente en su relación con las condiciones generales de trabajo.

Antes de seguir adelante con los conflictos colectivos de trabajo, conviene, a fin de comprender mejor el objeto que con ellos se persigue, recordar algunas ideas acerca del contrato colectivo de trabajo. Constantemente emplearemos los términos: celebración, revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y, consecuentemente, debemos de tener una noción del mismo.

Los trabajadores fijan de común acuerdo con el patrono las bases generales de prestación de los servicios, a través de la negociación de un contrato colectivo o de un convenio o

pacto de condiciones generales de trabajo.

Cuáles son esas condiciones generales de trabajo? Se traducen ordinariamente en aumentos de salarios, disminución de la jornada de trabajo, seguros de vida para los obreros, pensiones vitalicias para los casos de retiro de trabajadores que por su vejez, se hacen acreedores a esas prestaciones, etc. La respuesta concreta de esa interrogante, se contiene en el Art.12 de la Ley de Contratación Colectiva que prescribe, que en el contrato colectivo de trabajo se expresará, entre otras cosas: la remuneración ajustada para cada clase de labor, lo relativo a jornadas de trabajo, las actividades laborales que comprenda y las demás estipulaciones en que convengan las partes para regular sus relaciones de trabajo.

Por medio del contrato colectivo o pacto de condiciones generales de trabajo, los trabajadores logran elevar su nivel de vida, pues tales instrumentos contienen las normas de derecho justas, que han de regir en la empresa o establecimiento y por un tiempo determinado las relaciones de trabajo. Estas normas de derecho de trabajo-contrato o convenio-obra de los trabajadores y del patrono, expresan mejor que la Ley, una distribución equitativa de los beneficios de la producción, porque son dictadas allí en la empresa donde deben cumplirse y tomando en cuenta las necesidades del trabajador y las fuerzas del patrimonio del empresario. Por eso se dice, que el equilibrio entre el capital y el trabajo, se obtiene en el contrato colectivo de trabajo, y, por extensión diríamos nosotros, en el convenio colectivo.

Esto así tiene que ser. En la empresa el capital y el trabajo se combinan para producir riqueza y por eso es que tanto los trabajadores como el patrono tienen derechos en ella. En consecuencia, el derecho de la empresa deben dictarlo unos y otros, con miras a obtener iguales ventajas, para establecer y mantener ese equilibrio de que hablamos.

Ahora bien, veamos bajo que condiciones, de acuerdo con nuestra legislación, trabajadores y patronos pueden celebrar un contrato colectivo de trabajo, y en que casos les está permitido solamente la negociación de un convenio o pacto de condiciones generales de trabajo.

La facultad de celebrar un contrato colectivo corresponde al sindicato de trabajadores. Ese derecho de las organizaciones sindicales obreras está reconocido por la doctrina y la legislación.

Nuestra Ley de Contratación Colectiva, en el Art. 1, define el contrato colectivo en los términos que siguen: "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones generales en que el trabajo deba ejecutarse, y las prestaciones que se originen con ocasión del mismo"; en el Art. 2 prescribe: que "Todo patrono estará obligado a celebrar contrato colectivo de trabajo, o a revisarlo en su caso, con el sindicato a que pertenezca el sesenta por ciento, por lo menos, de los trabajadores permanentes de su empresa, siempre que se lo pida el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el sesenta por cien

to, por lo menos, de los trabajadores permanentes de una empresa, cuando se lo pida el patrono"; y en el Art. 3 dispone: que "La negociación del contrato colectivo de trabajo se llevará a cabo por la correspondiente directiva sindical, la que podrá, si lo estimare conveniente, encomendar la negociación a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos". Las tres disposiciones arriba transcritas claramente establecen que la titularidad de ese derecho pertenece al Sindicato.

Pasamos ahora a estudiar los casos en que es procedente la celebración de un pacto o convenio entre las partes, en vez de un contrato colectivo.

Hemos visto que el titular del contrato colectivo es el Sindicato de trabajadores. Pero ocurre constantemente que en una empresa o establecimiento, los trabajadores no están organizados bajo la forma de un Sindicato y no por esa circunstancia dejan de sentir la necesidad de concertarse con su patrono, con el objeto de obtener el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo. Para ello pueden, de conformidad al Art. 7, literal a), de la Ley sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, suscribir un convenio con el patrono. El mismo derecho les reconocía la Ley anterior sobre conflictos colectivos en el Art. 2, literal a), que permitía obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del patrono.

Estas dos leyes últimamente citadas, a pesar de ser leyes adjetivas, deben considerarse como complementarias de la

Ley de Contratación Colectiva, ley sustantiva, que no regula las cuestiones concernientes a los convenios, los cuales constituyen el medio adecuado por el que los trabajadores no sindicalizados, o sindicalizados cuando son ellos y no el sindicato los titulares del conflicto, pueden lograr superar las prestaciones que a favor de ellos establecen las leyes laborales ordinarias. Hay que advertir, que cuando se dictó la Ley General sobre conflictos Colectivos de Trabajo, no existía la Contratación Colectiva, por lo que dicha ley tenía un contenido de norma sustantiva y adjetiva a la vez.

Hay otro caso en que, en nuestro concepto, solo se puede celebrar un convenio y no un contrato colectivo con el patrono y a él se refiere la situación contemplada en el inciso segundo del Art. 2 de la Ley de Contratación Colectiva, que expresamente dice: "Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los patronos podrán celebrar voluntariamente contratos colectivos con el sindicato o sindicatos de obreros sindicalizados que tengan a su servicio, siempre que los trabajadores y el sindicato correspondiente estén conformes".

La expresión -sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior- indica que tal cosa pueden hacer el sindicato y el patrono aun cuando el primero no reuna el requisito del porcentaje del sesenta por ciento, por lo menos de los trabajadores permanentes de la empresa, que exige el inciso primero del citado Art. 2 de dicha ley, para que nazca a cargo de ambas partes la obligación de contratar.

La ley habla en el caso que analizamos de un contrato

colectivo, pero técnicamente se trata ni más ni menos que de un convenio, pues falta el requisito de la representación necesaria de los trabajadores de la empresa en el sindicato, o sea, la mayoría legal para que podamos hablar con propiedad de un verdadero contrato.

Estimamos que el convenio a que hacemos referencia será tan sólo de condiciones generales de trabajo, sin más fuerza que la que le dan los principios de la Constitución Política y la ley secundaria.

La Constitución Política en su Art. 190 prescribe: que "La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo"; sin embargo, no encontramos un precepto de la ley secundaria que nos autorice para aplicar la reglamentación del contrato colectivo a esos convenios o pactos; de allí que los trabajadores sientan más confianza en suscribir un contrato colectivo de trabajo que un simple pacto.

Bien, los trabajadores o el sindicato, según el caso, y el patrono pueden celebrar en forma voluntaria, tanto un contrato como un convenio colectivos. Pero sucede muchas veces, que el patrono no accede espontáneamente a las justas demandas de sus trabajadores, en cuanto a fijar las bases o condiciones generales en que debe ejecutarse el trabajo en la empresa o establecimiento y las prestaciones que se originan con ocasión del mismo, y ha sido en previsión de esa negativa del patrono, que la ley no sólo ha consagrado a favor de los trabajadores el derecho a obtener el mejoramiento de las condicioo

nes de trabajo, sino que además ha establecido las garantías necesarias en beneficio de los mismos, para que en aquellos casos en que el patrono se muestre remiso a contratar con ellos, puedan hacer valer ese derecho por la vía judicial; y esas garantías están consignadas en la Ley sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, ley que determina el procedimiento o trámites que deben observarse para la resolución de los conflictos que surgen de ese desacuerdo entre las partes.

Debemos agregar, que ese desacuerdo o desavenencia entre trabajadores y patronos, puede resultar tanto de la negativa del patrono a celebrar el contrato o pacto de condiciones generales de trabajo, como también del hecho de que éste se niegue a revisar esos instrumentos, cuando las necesidades económicas y sociales así lo exijan, o de que se resista a cumplir con lo estipulado en las cláusulas de los mismos.

En conclusión, los fines que se persiguen al plantear un conflicto colectivo ante las autoridades de trabajo, son, sintetizando lo expuesto en el párrafo precedente: la celebración, la revisión o el cumplimiento de un contrato colectivo o de un convenio entre el patrono y el sindicato o los trabajadores, según el caso. Esos fines son los que la ley de conflictos colectivos, considera como objetivos de la huelga o el paro, al estatuir en el artículo 7 que "La huelga o el paro, según el caso, deben tener por objeto:

a) Obtener el mejoramiento o la revisión de las condiciones generales de trabajo en una empresa o establecimiento, armonizando los derechos de los trabajadores y los del patro-

no, y

b) Hacer respetar o reconocer los derechos e intereses generales comunes de los trabajadores o del patrono.

Nos parecen impropios los términos en que está redactado ese artículo, porque la huelga y el paro, no siempre son una consecuencia del conflicto colectivo, ya que según la misma ley como vamos a comprenderlo mejor en líneas subsecuentes, hay conflictos que se plantean sin emplazar a huelga o a paro, los cuales en algunas ocasiones se resuelven satisfactoriamente para la parte actora, obteniendo ésta la realización de cualesquiera de los fines indicados, por lo que insistimos que esos son, hablando con exactitud, los fines u objetivos de los conflictos colectivos y no los fines u objetivos de la huelga o el paro.

DIVERSAS CLASES DE CONFLICTOS COLECTIVOS SEGUN NUESTRA LEY. Abordaremos inmediatamente el estudio de la clasificación de los conflictos colectivos, de conformidad a los preceptos de la ley.

Este es un punto ampliamente discutido y que en la práctica profesional ha inducido a algunos litigantes a errores lamentables.

Los conflictos colectivos los divide la ley, en su título II en dos clases: conflictos con suspensión de labores y conflictos sin suspensión de labores.

Esta clasificación no aparece claramente expresada en la ley, tal como la dejamos expuesta en el párrafo que antecede. No es sino, mediante un proceso de análisis de su articu-

lado que se nos viene en conocimiento.

Parece ser que la obra del legislador no ha sido muy feliz en lo que respecta al enunciado de los diferentes títulos y capítulos de la ley. En efecto, el título II se denomina así: "CONFLICTOS", en general, sin ninguna especificación.

Enseguida, el capítulo primero de este título, trata de las HUELGAS Y PAROS, que son los derechos que la ley otorga a los trabajadores y al patrono, respectivamente, para hacer triunfar en última instancia sus pretensiones, y cuyo ejercicio, viene a constituir la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento. Aquí en el primer capítulo del citado título, al reglamentar la ley esos derechos ha comprendido, por lo tanto, los conflictos con suspensión de labores.

En el siguiente capítulo, o capítulo II, se ha referido, de manera expresa, a los conflictos sin suspensión de labores.

Continuando nuestro razonamiento, y para reafirmar las ideas expresadas en líneas anteriores, diremos que en el título III que versa sobre "PROCEDIMIENTOS", en general, sin hacer distinción alguno, los cuatro primeros capítulos, señalan los trámites a que deben sujetarse los conflictos con suspensión de labores y el capítulo V indica el procedimiento a seguir en la sustanciación de los conflictos sin suspensión de labores. Leyendo detenidamente los artículos pertinentes se llega a esa conclusión.

Para facilitar la interpretación de la ley, debió de haberse seguido, a nuestro modo de ver, el siguiente orden: Título II "DE LOS CONFLICTOS", Capítulo I "DE LOS CONFLICTOS

CON SUSPENSION DE LABORES" y luego hacer la regulación de los derechos de Huelga y Paro. El capítulo II dejarlo sin variación.

La razón de nuestra observación, es que, así como aparece nominado el primer capítulo: "HUELGAS Y PAROS", inmediatamente después del epígrafe del título II: "CONFLICTOS", pareciera sugerir la idea de que las huelgas y los paros son los conflictos, cuando en verdad sólo constituyen una consecuencia de ellos. A este respecto, J. Jesús Castorena, en su obra titulada Manual de Derecho Obrero, hablando del derecho de huelga, se expresa en los siguientes términos: "La huelga en sí misma, no es el conflicto. El derecho de huelga nace de la existencia de una diferencia de carácter general, entre capital y trabajo; constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa diferencia. Es la manifestación o exteriorización del conflicto, de ninguna manera el conflicto en sí".

En el título III debió seguirse el mismo orden, o sea: Título III "PROCEDIMIENTOS" Capítulo I "De los Conflictos con Suspensión de Labores". El Capítulo V dejarlo tal como está.

Por último vamos a determinar en que casos procede plantear los conflictos con suspensión de labores y en que casos deben plantearse, pero sin suspensión de labores. Antes queremos referirnos, para mayor inteligencia de los artículos correspondientes, a quienes tienen la titularidad de los conflictos colectivos.

La titularidad de los conflictos colectivos corresponde en teoría a los trabajadores y al patrono, pues a ellos perte

nece originalmente el derecho de huelga y paro, respectivamente.

En lo que hace al derecho de huelga, después de largas discusiones en doctrina sobre si es un derecho sindical o un derecho que corresponde a la totalidad de los trabajadores, ha llegado a prevalecer la tesis de que ese derecho no pertenece a los sindicatos ni constituye un privilegio de los trabajadores sindicalizados, sino que es un derecho de todos los trabajadores. Las legislaciones de los países que reglamentan la huelga así lo han establecido y únicamente exigen como requisito indispensable para su ejercicio la participación de la mayoría obrera de la empresa o negociación respectiva.

De acuerdo con nuestra legislación, podemos manifestar que, por regla general, la titularidad de los conflictos colectivos, y de la huelga, que es frecuentemente, la consecuencia inmediata de los mismos, corresponde a los trabajadores, y sólo excepcionalmente, en determinada situación, se considera como titular de ese derecho al sindicato de la empresa afectada por el conflicto, como tendremos oportunidad de verlo al estudiar la situación contemplada en el artículo 24 de la ley.

En ambos casos, sea que los trabajadores planteen el conflicto con emplazamiento de huelga, o que sea el sindicato el que ejerza ese mismo derecho, se requiere que la huelga haya sido acordada por la mayoría de los trabajadores; se trata de una mayoría calificada, el sesenta por ciento por lo menos de los trabajadores al servicio del patrono en la empresa o

establecimiento que afectare la huelga. Literal a) del Art.18. Bajo la vigencia de la ley anterior, se exigía únicamente una mayoría absoluta, es decir, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento donde surgía el conflicto.

En atención a lo que va expuesto, siempre que una colectividad de trabajadores no organizada, o sea que no constituya en si un sindicato, se resuelva a plantear un conflicto colectivo podrá hacerlo directamente, con emplazamiento de huelga. Este derecho es correlativo del que corresponde al patrono para plantear un conflicto con anuncio de paro, toda vez que sea contra un grupo de trabajadores.

En el primer caso, es indiferente que los trabajadores que tomen ese acuerdo, pertenezcan o no a un sindicato. El hecho de que estén o no sindicalizados, sólo influye en la forma en que serán representados en el conflicto. Sobre el particular, el artículo 9 expresamente dice: que "Cuando una huelga hubiere sido acordada por trabajadores de una empresa o establecimiento y ellos pertenecieren a un sindicato, la correspondiente directiva sindical, estará obligada a representar a los trabajadores en el conflicto. Lo mismo se aplicará en el caso de que un patrono hubiere planteado un paro y éste afectare o pudiere afectar a los trabajadores pertenecientes a un sindicato.

Si en el conflicto colectivo participaren trabajadores no sindicalizados, éstos serán representados en el mismo por un Comité integrado por tres miembros, elegidos por los trabajadores interesados en la huelga o paro y que deberán ser tra

bajadores permanentes de la empresa o establecimiento respectivo.

Tales son en nuestra opinión, los casos de conflictos colectivos con suspensión de labores.

El Art.24 de la ley, se refiere a los casos de conflictos colectivos sin suspensión de labores, el cual artículo preceptúa: Art.24. El patrono y el sindicato a que estuvieren afiliados sus trabajadores, tienen derecho a exigirse mutuamente, ante Juez competente, la celebración, el cumplimiento o la revisión del contrato colectivo de trabajo en la empresa o establecimiento respectivo, pero sin emplazar a huelga o paro.

En otras palabras, la ley no permite que un sindicato, como tal, pida la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo, emplazando a huelga; tendrá que plantear el conflicto, pero sin suspensión de labores.

Esta prohibición pues, no comprende los casos en que los trabajadores son los titulares del conflicto; se refiere de manera exclusiva a los sindicatos.

Cosa rara, pero según lo dispuesto en el citado Art.24, tampoco el patrono puede plantear un conflicto colectivo con anuncio de paro, a pesar de que el patrono es titular del derecho de paro, como lo son los trabajadores del derecho de huelga.

Es decir, aunque no se justifica, se explica que al sindicato no se le permita plantear un conflicto con suspensión de labores, pues éste no es generalmente titular del conflicto colectivo, pero no concebimos que al patrono se le restrin

ja un derecho que originariamente le pertenece.

No obstante nuestro anterior juicio, creemos que de lo que se ha tratado es de colocar en un plano de igualdad al sindicato de trabajadores y al patrono y que ha sido ese exceso de protección para los trabajadores la razón a que obedece la restricción del derecho de paro del patrono contemplada en el referido Art. 24.

Cuando estudiemos el procedimiento de esta clase de conflictos -de los que se tramitan sin suspensión de labores- veremos, que sólo en el supuesto de que el sindicato no obtenga la realización de sus objetivos por ese medio, podrá plantear después nuevo conflicto, en esta segunda vez con suspensión de labores.

Somos de opinión que en la tramitación de un conflicto, ya sea que dé o no origen a la suspensión de labores, si el objetivo que se persigue por parte del sindicato o del grupo de trabajadores que lo promueve es el cumplimiento del contrato o convención colectivos, no debería de ser necesario el procedimiento conciliatorio. La conciliación en estos casos sale sobrando y la experiencia recogida por nuestros tribunales nos ha dejado una enseñanza interesante.

Hemos tenido la oportunidad de darnos cuenta en algunos conflictos ventilados recientemente, de cómo las partes, desde la primera audiencia conciliatoria definen de una vez para siempre sus respectivas posiciones, el patrono por sí o por medio de sus apoderados, interpretando en determinado sentido la cláusula o las cláusulas cuya pretendida violación ha moti

vado el conflicto, y los trabajadores o quienes los representan en el proceso, a su vez, indicando la interpretación que creen es la que sugiere la recta razón, sin que de ese modo sea posible desde un principio, dada la discrepancia de criterios y de opiniones, obtener un arreglo conciliatorio.

En esa forma, transcurren las demás audiencias de ley, sin que el procedimiento brinde a los interesados ningún fin práctico.

Tratándose de conflictos de orden jurídico como estos que apuntamos y en vista de que el procedimiento actual únicamente redundaría en pérdida de tiempo para el Juez, para las partes y para los delegados del gobierno que tienen participación en el conflicto en calidad de miembros de las Juntas de Conciliación, estimamos que en tales casos, debe prescindirse de la conciliación y que sea la autoridad juzgadora la que, con los elementos de juicio que le aporten las partes, diga el derecho, fijando en la sentencia que al efecto dicte, cual es la interpretación correcta del contrato o convención colectivos de que se trate, y, como consecuencia obligada, ordene a la parte vencida en el juicio que cumpla con las obligaciones que son de su cargo,

CAPITULO II

LA HUELGA Y EL PARO

El derecho de huelga

IDEAS GENERALES. La huelga es un acontecimiento que tiene una gran trascendencia en la vida económica, social y política de los pueblos.

Por medio de una huelga, se pretende por regla general, obtener para los trabajadores ventajas materiales en el contrato de trabajo. Este hecho repercute en la economía de la empresa, y en último extremo en la economía nacional, pues el aumento de salarios y el mejoramiento de otras prestaciones que constituyen los objetivos que persiguen casi siempre los trabajadores huelguistas, transforma el sistema de precios.

En el orden social y político, la huelga provoca una alteración violenta del desarrollo normal del trabajo, origina una situación de peligro o de riesgo de los intereses generales de los factores de la producción y trastorna la paz y el orden públicos.

Es en vista de esas circunstancias, que los estados modernos se preocupan profundamente por lograr una regulación conveniente de ese derecho.

ORIGENES DE LA HUELGA. Durante el régimen liberal, por una errónea interpretación de la libertad de trabajo, el estado no quiso interponer su autoridad para regular los contratos de trabajo y dejó confiado el ejercicio de esa función al libre juego de la voluntad de las partes contratantes, per

mitiendo en esa forma la explotación despiadada de que fueron objeto los trabajadores. Y es que al contratar el trabajador y el patrono, no lo hacían en un pie de igualdad. La autoridad del patrono prevalecía ante las necesidades de ocupación y de subsistencia del trabajador, quien apremiado por esas necesidades se obligaba casi siempre a un máximo de rendimiento por un mínimo de salario; de allí la injusticia social a que dió lugar esa censurable dejación por el estado de su principio de autoridad.

La abstención del Estado, la concepción de que el contrato de trabajo no era sino el resultado de un acto de consentimiento, y sobre todo la negativa del patrono a discutir las condiciones de prestación de los servicios con los trabajadores, que luchaban por todos los medios por igualar al trabajo con el capital, trajeron como consecuencia que éstos se negaran a trabajar y así nació la huelga.

La legislación de algunos países la sancionó como delito. En otras partes, por reconocimiento y respeto de la libertad de trabajo, se toleró su ejercicio; pero el patrono, en virtud de esa misma libertad de trabajo, gozó de la facultad de sustituir a los huelguistas, para continuar el trabajo suspendido por éstos.

El derecho de huelga era en esa situación un derecho negativo, es decir, sin resultados favorables para los trabajadores.

Fue después de una lucha tenaz de la clase trabajadora, que por fin se hizo respetar el derecho de huelga, ora

contra los trabajadores no huelguistas, a quienes se les pudo impedir trabajar, ora contra el patrono, al que se le obligó a no contratar personas extrañas para la reanudación de las labores en la empresa. Transformóse de esa suerte tal derecho, en un derecho positivo.

JUSTIFICACION DEL DERECHO DE HUELGA EN LA DOCTRINA Y EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA. Se ha tratado de justificar el derecho de huelga, invocando la garantía constitucional de trabajo, Si se tiene derecho de trabajar -se ha dicho- se tiene asimismo derecho a no trabajar, y si un trabajador deja de trabajar, pueden todos o la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento dejar de trabajar.

El juicio anterior encierra un error. El trabajador, en virtud del contrato individual de trabajo, está obligado a prestar sus servicios en forma continua y no puede por lo tanto suspender sus labores en la empresa o establecimiento, si no es incurriendo en una causa de terminación de su contrato sin responsabilidad para el patrono, por lo que no nos parece que pueda de esa manera justificarse la huelga.

La justificación de ese derecho la hacemos derivar de otras garantías constitucionales.

El trabajo no se considera artículo de comercio dice el artículo 181 de la Constitución Política y estará regulado, a tenor de lo dispuesto por el artículo 183 también constitucional, por un código de trabajo, que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo.

El patrono, conforme a esos principios, está en la obligación de proporcionar a sus trabajadores las condiciones de trabajo compatibles con los recursos y posibilidades económicas de su empresa o establecimiento y de no hacerlo así, deja de cumplir la obligación mencionada. Si los trabajadores, pretendiendo obtener o mantener entre ellos y el patrono las necesarias relaciones de equilibrio o armonía, suspenden las labores en la empresa o establecimiento, no podría éste exigir a aquéllos que cumplan con el contrato, si por su parte no se allana a cumplirlo él mismo.

Es verdad que la huelga envuelve el incumplimiento por parte de cada uno de los trabajadores que participan en ella, de la obligación de asistir a su trabajo, pero el incumplimiento de esa obligación se conceptúa justo, en aquellos casos en que el patrono, teniendo capacidad económica para satisfacer las demandas de sus trabajadores, se niega a conceder lo que ellos justamente reclaman. Y esto en virtud de un principio generalmente admitido en Derecho, de que nadie que ha faltado al cumplimiento de las obligaciones que son de su cargo en un contrato bilateral (o sea, de un contrato que como el de trabajo, genera obligaciones a cargo de ambas partes contratantes) tiene derecho a exigir a su contraparte que cumpla con las obligaciones que pesan sobre ésta.

Por consiguiente, el derecho de huelga que nuestra Constitución reconoce a los trabajadores en su Art. 192 y que la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo regula en los Arts. 6 y siguientes, está por ende plenamente justificado.

DEFINICION DE LA HUELGA. Los tratadistas presentan diversas definiciones de la huelga, pero todos ellos, como veremos, nos ofrecen una idea más o menos completa de la significación de la misma.

Nos limitaremos a considerar la huelga que se produce con ocasión de un conflicto colectivo de trabajo. La huelga revolucionaria inspirada por el fin de agitar al país, alterar el orden social o perturbar la tranquilidad pública, es decir, la huelga de carácter político, por estar fuera del campo de esta materia, queda sustraída a nuestro estudio.

En términos bastante generales, Rafael Caldera, Profesor venezolano, define la huelga así: "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada".

La definición de Caldera, como puede apreciarse, carece de precisión, en cuanto se refiere en las palabras finales al objeto de la huelga. Ciertamente que los trabajadores por diferentes motivos pueden concertarse para llevar a efecto una huelga, pero tratándose de una huelga surgida de un conflicto colectivo propiamente tal, sus fines tienen que ser de carácter económico-social, que en una definición deben expresarse, aunque sea en forma global.

Los autores alemanes Hueck-Nipperdey, dan la siguiente definición: "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".

La definición anterior nos parece que es completa, pues comprende todos los elementos necesarios, o sea, es una suspensión de las labores; dicha suspensión se efectúa contra la voluntad del patrono; debe ser producto de un acuerdo previo y realizarse según cierto plan; el titular de la huelga debe ser un grupo considerable de trabajadores; debe responder a una finalidad determinada que se concretiza en una lucha del trabajo contra el capital y finalmente el propósito que mueve a los huelguistas de reanudar el trabajo, inmediatamente después de que realicen sus objetivos o terminen la lucha.

La definición de Nicolás Pizarro Suárez, mejicano, tiene la virtud de indicar, en una forma más concreta, los fines que con la huelga se persiguen. Está concebida en los términos que siguen: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera-acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes- que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

En México, J. Jesús Castorena, en consideración a que la Ley Federal de Trabajo Mexicana reconoce en el Art. 260 fracción 4a. la huelga por solidaridad, la define del modo siguiente: "La huelga es la suspensión del trabajo concerta-

da por la mayoría de trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores".

Es interesante consignar que en la definición propuesta por Castorena, se hace mención de la mayoría obrera como titular del derecho de huelga, que es un requisito que todas las legislaciones que hemos consultado, exigen para la legalidad de ésta, y por otra parte, aparecen claramente determinados en dicha definición los objetivos de la huelga.

Mario de la Cueva, tratando de distinguir, conforme a la legislación mexicana la huelga como ejercicio de una facultad legal de la huelga como situación de hecho y tomando en cuenta además, que ésta merece la protección del Derecho solamente cuando es ejecutada después de haberse seguido los trámites señalados por la ley, nos la define diciendo: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos".

NUESTRA DEFINICION. De acuerdo con nuestro sistema proponemos la siguiente:

La huelga es la suspensión temporal de las labores con certada y llevada a cabo por la mayoría de trabajadores al servicio de un patrono en una empresa o establecimiento, previas las formalidades legales, para la defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Según nuestro parecer, la definición propuesta, reúne los requisitos necesarios para que la huelga sea considerada legal: un requisito de fondo u objeto que se persigue con ella: la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa o establecimiento. Los trabajadores salen a la defensa de las condiciones de trabajo pactadas, reclamando, por medio de un movimiento de huelga, el cumplimiento del contrato o convenio, según el caso, violado por el patrón, y procuran el mejoramiento de tales condiciones para equilibrar los factores de la producción.

Un requisito de forma: o sea, el cumplimiento de las formalidades que deben llenarse previamente, para que las autoridades respeten y garanticen el derecho de huelga.

Un requisito de mayoría: entre nosotros, como lo expresamos anteriormente, se exige que la huelga sea acordada por el sesenta por ciento por lo menos de los trabajadores al servicio del patrono en la empresa o establecimiento que afectare, por lo que se trata de una mayoría calificada.

El requisito de la mayoría obrera, como indispensable para que la huelga sea legal, refleja el espíritu democrático que debe anidar la decisión de los trabajadores que promueven un movimiento huelguista.

Hemos definido la huelga como una suspensión temporal de las labores, simplemente. La ley en la definición que nos trae en su Art. 6 emplea la frase "suspensión temporal y total". Prescindimos del adverbio de cantidad - total - con que la ley ha querido significar la participación en la huelga.

ga de todos los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado por ella y la paralización completa de las labores, por considerar innecesario el uso de ese vocablo. Las razones las aduciremos más adelante, al referirnos a la definición legal de la huelga.

LA DEFINICION LEGAL DE LA HUELGA. El Art. 6 de la ley nos da esta definición: Art. 6.- Huelga es la suspensión temporal y total de las labores, acordada y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de un patrono en una empresa o establecimiento, para la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales.

Como dijimos líneas atrás, estimamos que no hace falta expresar en la definición que la huelga paraliza totalmente las labores de la empresa o establecimiento, ya que ese carácter de la huelga, según el concepto moderno que de ella se tiene, le es propio. En épocas pretéritas, cuando a la clase obrera no se le reconocía el derecho de huelga, la fuerza pública protegía a los trabajadores no huelguistas y amparaba asimismo al patrono cuando los huelguistas trataban de evitar el trabajo en las fábricas; pero en el momento actual, en que el Estado reconoce la legitimidad de ese derecho, el mismo Estado rodea de garantías su ejercicio.

Conforme nuestro Derecho, no debe preocuparnos pues, la actitud de las minorías no huelguistas, ni la presencia de los esquiroles o trabajadores contratados por el patrono para sustituir a los huelguistas, pues de acuerdo al Art. 11 de la ley todas las autoridades están obligadas a hacer res-

petar el derecho ejercitado por los trabajadores huelguistas, por lo que, al producirse un movimiento de esta índole, éstos pueden muy bien obligar al patrono a paralizar en forma total el trabajo de su empresa o establecimiento. Por lo demás, la definición nos parece correcta.

LA DEFINICION DEL PARO. El citado Art. 6 en su segundo inciso, define el paro diciendo que es la suspensión temporal y total del trabajo en una empresa o establecimiento, acordada y ejecutada por el patrono, para la defensa de sus intereses económicos y sociales.

La misma objeción que formulamos con relación a la definición de la huelga es válida para la del paro.

Observamos que la ley, en las definiciones de la huelga y del paro que hemos transcrito emplea los términos: "para la defensa de sus intereses profesionales" y "para la defensa de sus intereses económicos y sociales", respectivamente, para expresar el objeto de la huelga y el paro, el cual queda indicado más clara y concretamente en el Art. 7 que dice: que ese objeto será:

a) Obtener el mejoramiento o la revisión de las condiciones generales de trabajo en una empresa o establecimiento, armonizando los derechos de los trabajadores y los del patrono; y

b) Hacer respetar o reconocer los derechos e intereses generales comunes de los trabajadores o del patrono.

De conformidad al literal a) de este artículo, pueden trabajadores y patrono exigirse mutuamente la celebración o

revisión de un contrato colectivo o de un convenio o pacto de condiciones generales de trabajo, según el caso; y el cumplimiento del contrato o convenio, según el caso, de acuerdo a lo dispuesto al literal b) del mismo artículo.

Si el objeto de la huelga o el paro es el señalado en el literal a), estamos en presencia de un conflicto de orden económico, por que el fin que se persigue es la creación del derecho o del nuevo derecho que debe regir las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento; y si el objeto deseado es el marcado en el literal b) estamos frente a un conflicto de carácter jurídico, pues de lo que se trata en ese caso es de interpretar y aplicar el derecho vigente.

Esta clasificación de los conflictos en conflictos económicos y jurídicos, muy conocida en doctrina y que aparecía en la primera ley sobre conflictos colectivos, ya no existe en nuestra legislación, pero el artículo que comentamos es una reminiscencia de ella.

De acuerdo a nuestro sistema jurídico, la huelga puede ser legal o ilegal y sus motivos pueden ser imputables o no al patrono. Así está prescrito en el Art. 8.

La legalidad de la huelga según el Art. 18 se hace depender de la concurrencia de estos dos factores: 1o) que el acuerdo de huelga haya sido tomado por lo menos, por el sesenta por ciento de los trabajadores al servicio del patrono en la empresa o establecimiento afectado. Es entendido que tal porcentaje debe de existir al momento de plantearse el conflicto; y 2o) que el objeto o propósito que la anime, sea

uno de los que indica el artículo 7 ya estudiado.

A la inversa de lo que disponía la ley anterior con respecto al momento en que debe de hacerse la declaración de huelga, la ley vigente ha dispuesto, que la legalidad de la huelga será declarada por los tribunales previamente, es decir, antes de que se produzca su estallido. Al referirse en el Art. 18 a los dos requisitos antes enunciados como necesarios para obtener tal declaración, habla de que para que una huelga anunciada sea declarada legal,... etc.; y en el Art. 33 emplea el mismo término.

Cuando entremos al estudio del procedimiento que se si gue para la resolución de los conflictos con suspensión de labores, volveremos sobre este punto y entonces destacaremos las ventajas que ofrece este nuevo sistema.

Conforme al Art. 8, como vemos, no basta que la huelga sea declarada legal, es además indispensable que sus motivos sean imputables al patrono, para que éste esté obligado a pa gar a los trabajadores los salarios ordinarios que han deja do de percibir durante la suspensión del trabajo.

La ley no define cuando los motivos de la huelga son imputables al patrono; pero hay preceptos de otras leyes de trabajo que determinan ese concepto y de los cuales tenemos que hechar mano en nuestra labor de interpretación. En efecto, la Ley de Contratación Individual de Trabajo en el Capítulo III que trata de las obligaciones de los patronos, en el numeral 2o. de su Art. 25 establece, que es obligación del patrono pagar al trabajador una cantidad equivalente al salaria

rio que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono. Este principio se encuentra consignado también en el Estatuto Protector de los trabajadores del campo y en la Ley de Protección del Salario.

Según ese artículo, siempre que los trabajadores se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrono, tendrán derecho a que se les reconozcan los salarios correspondientes al tiempo que durare la suspensión de labores por ese motivo, y en el caso particular de la huelga, si el patrono es culpable de ella por haber faltado a sus obligaciones, tendrán los trabajadores contra él igual derecho, y deja de cumplir sus obligaciones el patrono por ejemplo, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por finalidad exigir su cumplimiento o cuando se niega a celebrar o revisar dicho contrato y el objeto de la huelga es su celebración o su revisión,

Expresando en otros términos la idea, se dice que los motivos de la huelga son imputables al patrono, cuando la acción de los trabajadores ha sido justificada, es decir, cuando por ser las peticiones de éstos justas, el patrono debió de haberlas aceptado y sin embargo negó su aceptación. En otras palabras, no sería imputable la huelga al patrono, cuando le fuere a éste imposible acceder a lo solicitado por los trabajadores. Con un ejemplo ilustraremos el anterior concepto. Supongamos que un grupo de trabajadores que ha planteado un conflicto con emplazamiento de huelga, se proponga esencialmente elevar el nivel de sus salarios y que el

patrono se niegue a conceder ese aumento solicitado, pretextando que los negocios de su empresa no le reportan ventajas económicas y que por el contrario le ocasionan pérdidas.

Si los trabajadores llegasen a establecer, por medio del balance detallado de las operaciones de la empresa, que el patrono está percibiendo utilidades en tal límite que le permiten, sin menoscabo de sus intereses económicos, modificar la tabla de salarios en favor de ellos, las causas de la huelga declarada legal, serían imputables al patrono.

Hemos dicho y repetimos en esta oportunidad, que conforme al Art. 9, los trabajadores deben ser representados en la tramitación del conflicto por la Directiva del Sindicato a que pertenecieren, o por un Comité formado por tres miembros, elegidos por los trabajadores huelguistas que no fueren sindicalizados. Los miembros integrantes de ese comité deben ser trabajadores permanentes de la empresa o establecimiento afectado por el conflicto.

Las huelgas para que merezcan la protección del orden jurídico conforme al Art. 12, deben limitarse a la suspensión pacífica de las labores. La ley prohíbe, por consiguiente, toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas durante un conflicto colectivo de trabajo. Tal prohibición obedece a que esos actos son constitutivos de delitos y, por lo tanto, están sancionados por la legislación penal. Esos actos serían por ejemplo: que los huelguistas obligaran a sus compañeros por medio de amenazas, a pronunciarse en favor de la huelga, contra su vo

luntad; o que intencionalmente ocasionaran daños materiales en la empresa o establecimiento.

Lo que se pretende con esta prohibición del Art. 12 de la ley, es que la huelga surja de la libre decisión de los interesados y que no sea jamás producto de actos de coacción y de violencia.

LA HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES. Al estudiar el Art. 6 que define la huelga, dijimos que ésta suspende temporal y totalmente las labores de la empresa o establecimiento afectados. El Artículo 13 contiene una excepción a ese principio, al disponer que si el conflicto afectare labores de empresas o establecimientos que presten servicios esenciales a la comunidad, no podrán suspenderse las actividades indispensables a esos servicios, debiendo entenderse como tales todos aquellos que satisfacen en forma técnica y continua necesidades colectivas y cuya interrupción pueda causar grave daño a la comunidad. Esos servicios serían por ejemplo: los de transporte, alumbrado eléctrico, aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de una población, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieren a artículos de primera necesidad.

Esta disposición del Art. 13 ha venido a introducir en nuestra legislación laboral, una interesante innovación, al permitir la huelga en los servicios públicos o servicios esenciales como ahora se les denomina en la ley que comentamos. La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, vigente hasta el año retropróximo, prohibía la huelga en esa

clase de servicios y ordenaba que los conflictos que los afectaran fueran sometidos obligatoriamente al arbitraje de las autoridades de trabajo. Igual cosa disponen el Código de Trabajo de Guatemala de mil novecientos cincuenta en el Art. 195, el de Costa Rica de mil novecientos cincuenta y seis en el Art. 368 y otras legislaciones extranjeras.

Hasta hace algún tiempo se trató de justificar y de mantener tal prohibición en la legislación social de muchos países. Las legislaciones modernas, por el contrario, preocupadas vivamente por suprimir, o cuando menos por reducir a su mínima expresión las restricciones del derecho de huelga y de dar más expansión y amplitud al ejercicio de ese derecho, han cambiado de dirección.

Sobre este particular, el maestro español Carlos García Oviedo, en su Tratado Elemental de Derecho Social, se expresa de esta manera: "Teóricamente, es perfectamente justificable la prohibición de la huelga en este ramo. Los servicios públicos son de interés social. Satisfacen necesidades inexcusables y no pueden interrumpirse sin grave quebranto de los intereses generales del país o del vecindario. Precisamente, para que ciertos servicios funcionen siempre es por lo que la ley les concede categoría de servicios públicos. Huelga y servicio público, se ha dicho repetidamente, son conceptos antitéticos. En las empresas de esta índole, el interés particular del obrero debe posponerse al interés general del público y no es por la huelga sino por otros medios, por los que sus operarios deben procurar las mejoras que pretenden.

Es corriente que las legislaciones agreguen a los servicios públicos propiamente dichos, otros servicios que, atendidos en forma privada, facilitan a las gentes medios o artículos de capital importancia para la vida. Tales son, entre otros, las industrias relacionadas con el ramo de la alimentación. No es, en principio, tolerable la huelga en ellas.

Las legislaciones actuales, harta celosas por el reconocimiento amplísimo del derecho de huelga, suelen, a pesar de las anteriores razones, conceder a los obreros el derecho de cesación colectiva del trabajo en los servicios e industrias considerados en este número. Claro que no lo hacen sino con ciertas cortapisas. Entre éstas destaca la obligación para los promotores de dar aviso de la huelga proyectada a la autoridad gubernativa con ciertos días de antelación, con el objeto de que ésta pueda adoptar las medidas que estime necesarias para evitar la paralización del servicio y los perjuicios consiguientes que ésta paralización pudiera irrogar al público".

La huelga en los servicios públicos, en los países que la permiten, está pues, sujeta a una reglamentación especial. Así por ejemplo: la Ley Federal del Trabajo en México exige en su Art. 265 fracción primera, que el aviso de huelga deberán darlo los trabajadores, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; y que ese plazo no será menor de diez días, cuando se trate de servicios públicos.

Entre nosotros, siempre que se presente un caso de huelga

ga que afecte servicios públicos, o servicios esenciales a la comunidad que es el término actualmente en boga, el juez a quien corresponda conocer del conflicto, en observancia de lo ordenado en el citado Art. 13 de la Ley, al declarar la legalidad de la huelga tendrá necesariamente que determinar los servicios que deben continuar prestándose y el número, clase y nombre de los trabajadores de la Empresa o Establecimiento que hayan de atenderlos.

La Ley ha sustituido en esta materia al término de servicios públicos por el de servicios esenciales a la comunidad, por pertenecer el primero más al Derecho Administrativo que al Derecho Social y porque además la determinación de los servicios públicos y la de los servicios que no tienen ese carácter es bastante arbitraria y ha dado lugar a tan profundas controversias como las que ha suscitado la diferenciación entre lo que es Derecho Público y lo que es Derecho Privado, pudiéndose dar el absurdo de que servicios que por su naturaleza son corrientemente catalogados como servicios privados, sean considerados por la autoridad como servicios públicos.

Al hablar de la huelga en los servicios públicos, queda desde luego fuera de nuestra consideración la huelga de los funcionarios y empleados públicos que todas las legislaciones rechazan, ya que ese hecho social está dentro del campo del Derecho Administrativo. Por consiguiente, todo lo que hemos dicho acerca de la huelga en los servicios públicos lo referimos nomás a la huelga de los trabajadores, o sea, de quienes en virtud de un contrato de trabajo, se encuentran

vinculados con particulares o con el Estado, cuando según el mismo contrato, las prestaciones que de él se originen tengan por finalidad el funcionamiento de un servicio público.

MEDIDAS DE CONSERVACION Y SEGURIDAD. Otra excepción al Art. 6 que hace consistir la huelga en la suspensión total de las labores, se encuentra consignada en el Art. 15, según el cual el juez, al declarar la legalidad de la huelga, a petición de parte determinará el número, clase y nombre de los trabajadores que deben encargarse de la ejecución de las labores, cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de la Empresa o Establecimiento.

Lo que se ha querido con este precepto de la Ley es limitar el ejercicio de huelga a sus fines esenciales, es decir, evitar que con la huelga los trabajadores puedan causar perjuicios innecesarios al patrono, dejando en completo abandono e inseguridad la empresa o establecimiento, e interrumpiendo trabajos que constituyen el principio indispensable de otros, con los que forman una sola secuencia, todo en detrimento de los intereses patrimoniales del patrono. Entendemos que a la adopción de tales medidas, en caso de huelga, puede perfectamente renunciar el patrono por ser a él a quien interesan principalmente, y a ello se debe que el juez las ordena a petición de parte, a diferencia de lo que ocurre en el caso de la huelga en servicios esenciales, en que dicha autoridad oficiosamente dicta sus providencias, pues en esta última situación el objeto que se persigue es diverso.

Salvo las excepciones establecidas en esta ley, dice el Art. 17 refiriéndose a las que contienen los Arts. 13 y 15, la huelga legal suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados.

Lo anterior es una consecuencia del reconocimiento del derecho de huelga, como un derecho colectivo o de la mayoría obrera. Los derechos y obligaciones que nacen de los contratos individuales de trabajo no se extinguen y lo único que sucede es que se suspenden los efectos de ese contrato, esto es, el ejercicio y cumplimiento de los derechos y obligaciones que generan dichos contratos.

GARANTIAS DE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS. Desde el emplazamiento de huelga y por todo el tiempo que durare el conflicto, el patrono no será más que un mero depositario judicial de los bienes de la empresa o establecimiento con las atribuciones y responsabilidades inherentes a ese cargo.

El Art. 10 de la ley, que es el que consigna la anterior restricción al derecho de propiedad del patrono dispone además que, éste no podrá, pena de nulidad, enajenar los bienes inmuebles que le pertenezcan y que estén afectos a los fines económicos de la empresa o establecimiento, ni constituir sobre ellos gravamen alguno desde que se anote preventivamente la demanda con emplazamiento de huelga en el Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas competente.

El juez que conociere del conflicto, al admitir la demanda, librará oficio a la oficina del Registro correspondiente

te, a fin de que se efectúe la anotación preventiva referida.

Por manera que, desde que se inicia la tramitación del conflicto, tanto los bienes muebles como los bienes inmuebles pertenecientes al patrono, que estén afectos a los fines que realiza la empresa o establecimiento, garantizan a los trabajadores las resultas del conflicto, pues el patrono como depositario judicial, de acuerdo a las prescripciones de nuestro derecho común, tendrá, además de las obligaciones generales de los depositarios, las especiales de no interrumpir las labores de la empresa o establecimiento, salvo el caso de huelga, cuidar de la conservación de todas las existencias, llevar razón puntual de todos los gastos, ingresos y egresos, suplir los primeros cuando fuere necesario, tener en depósito toda la parte libre de los productos, deducidos los gastos naturales, y dar cuenta y razón del cargo siempre que se le pida, para todo lo cual será necesario que desde el momento que se le intervengan sus bienes proceda a la facción y suscripción del inventario de los mismos.

En ese sentido se trata de impedir que el patrono, enterado del planteamiento de un conflicto, del cual sea acaso culpable, y para sustraerse al cumplimiento de las obligaciones que son de su cargo, traspase la propiedad de los bienes de la empresa o establecimiento o efectúe cualquier otro acto que tienda a perjudicar a los trabajadores, en sus intereses económicos.

Lo dispuesto en el precitado artículo, constituye otra importante innovación introducida en la ley que comentamos,

pues en la ley anterior no existía esa garantía en favor de los huelguistas.

Para que esa garantía fuese más eficaz, en cuanto a los bienes inmuebles se refiere, la ley debería de disponer que se hiciera la anotación preventiva de la demanda, desde que ésta se presenta y no desde que se admite tal como está establecido, ya que la admisión de la demanda tiene lugar mucho tiempo después de que el patrono ha tenido conocimiento de lo que le reclaman sus trabajadores, y en tal situación puede éste, en el ínterin verificar cualquier transacción con dichos bienes, en perjuicio de los trabajadores. Desde luego que al hacerlo, siempre sería responsable de esos actos, como tal depositario, pero esa responsabilidad en un momento dado podría no hacerse efectiva si los bienes destinados a la negociación de que se trate, son los únicos que componen el patrimonio del patrono.

La ley preceptúa que el patrono no podrá suspender, despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones de trabajo, a los trabajadores interesados en un conflicto colectivo durante la sustanciación del conflicto y seis meses más, sino por justa causa calificada previamente ante juez competente; y que, las autoridades en general, están en la obligación de respetar y garantizar el derecho de huelga que ejerciten los trabajadores.

El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga legal, para sustituir a los trabajadores cuyos contratos individuales de trabajo estuvieren suspendidos

por el conflicto.

Con esta última disposición se pretende como hicimos ver en otro capítulo de este ensayo, que la huelga produzca la paralización total de las labores en la empresa o establecimiento afectados.

ESTALLIDO DE LA HUELGA. Dijimos anteriormente y repetimos ahora, que contrariamente a lo que disponía la ley anterior con relación a la declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga, la nueva ley establece que no podrá producirse el estallido de la huelga, mientras la autoridad competente no haya declarado que ésta reúne los requisitos de legalidad necesarios; o lo que es lo mismo, que tal calificación debe hacerse previamente, para que los huelguistas puedan válidamente ejercitar su derecho.

Esta calificación la hace el juez al pronunciar la sentencia que resuelve definitivamente el conflicto colectivo planteado.

Pues bien, la huelga no podrá ser ejecutada por los trabajadores, si no es hasta que dicha sentencia queda ejecutoriada. Este derecho caducará en treinta días contados a partir del día de la notificación que se les hiciere de la resolución que declare ejecutoriada la sentencia respectiva.

Si dentro del plazo señalado en el párrafo que antecede, los trabajadores no hicieron uso del derecho de huelga, no podrán presentar nuevo conflicto colectivo sobre los mismos puntos, dentro de los seis meses siguientes a la expiración de dicho plazo.

TERMINACION DE LA HUELGA. A la huelga se le puede poner fin, por cualesquiera de los medios siguientes:

- 1) Por arreglo directo entre patronos y trabajadores;
- 2) Por someter el conflicto al conocimiento de arbitradores; y
- 3) Por pasar el conflicto al conocimiento del Director del Departamento Nacional del Trabajo, en Arbitraje Obligatorio.

El arreglo directo puede tener lugar, tanto durante la tramitación del conflicto colectivo, como cuando éste ya ha sido resuelto por sentencia ejecutoriada que autorice el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores. Eso es lo que se desprende de lo dispuesto por el Art. 45 de la ley que establece: que patronos y trabajadores podrán resolver sus conflictos colectivos por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con el auxilio de mediadores; y de lo ordenado en el Art. 48, según el cual, en caso de incumplimiento del arreglo, los trabajadores podrán emplazar a huelga o continuar la huelga que se hubiere resuelto, etc..

En ambas situaciones, es decir, ya sea que el arreglo se celebre antes del estallido de la huelga o durante la ejecución de la misma, deberá constar por escrito y se inscribirá en el Registro que al efecto lleva la Sección de Sindicatos y de Contratación Colectiva del Departamento Nacional del Trabajo. Lo acordado en dicho arreglo será obligatorio para las partes.

Del Arbitraje Convencional y del Arbitraje Obligatorio hablaremos en capítulo aparte.

Terminada la huelga por alguno de los medios arriba indicados, los trabajadores reanudarán las labores en el plazo que prudencialmente les señale el juez a petición del patrono afectado, no pudiendo exceder dicho plazo de cinco días Art. 38.

Si los trabajadores no volvieren al desempeño de sus respectivas labores dentro del plazo que se les señalare, se darán por terminados sus correspondientes contratos individuales de trabajo sin responsabilidad patronal, pero en los nuevos contratos que celebrare el patrono, no podrán fijarse condiciones de trabajo inferiores a las que regían antes de que se produjese la huelga. Esto mismo es aplicable a los casos de huelgas que se ejecutaren con infracción de la ley Art. 19.

Todo lo que hemos expuesto en relación con la huelga en los párrafos precedentes se aplica asimismo a los conflictos colectivos con anuncio de paro y unicamente agregaremos que el paro ilegal siempre es imputable al patrono, porque al suspender éste ilegalmente las labores pone a los trabajadores en la imposibilidad de ejercer su trabajo, y, siguiendo el principio de la Ley de Contratación Individual de trabajo de que en esos caso el trabajador tiene expedita la acción de reclamo de salarios no devengados por culpa imputable al patrono, éste tendría que pagarles los salarios.

CAPITULO III

AUTORIDADES COMPETENTES

En el presente capítulo vamos a referirnos a los organismos del Estado, a quienes según la ley, está encomendado el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo.

En todas partes del mundo, los conflictos colectivos de trabajo han introducido graves perturbaciones en la economía y en la paz social.

Concientes de esa realidad y compenetrados además de la misión jurídica que les corresponde cumplir, los Estados modernos han creado procedimientos adecuados y establecido organismos específicamente destinados a resolver tales conflictos, echando por tierra de esa manera los medios violentos: el boicot, el sabotaje, el label, la negativa del patrono a admitir en el trabajo a los obreros afiliados a un Sindicato, para no citar otros, con que los trabajadores y los patronos trataban en el pasado de zanjar sus diferencias.

En nuestro país se encuentran organizados esos servicios desde hace más o menos quince años, o sea, desde que se dictó la Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, el año de mil novecientos cuarenta y seis, que fué la primera en su género, como lo dijimos en la introducción de este ensayo, y se crearon los organismos dependientes del Poder Ejecutivo en cargados de su aplicación.

El sistema ha cambiado en los últimos años. Hasta fines

de 1960, la jurisdicción del Trabajo fue eferecido por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, a través de los siguientes organismos:

En primera instancia conocían de los Conflictos Colectivos las Juntas de Conciliación, integradas por el Delegado Inspector Departamental de Trabajo respectivo, un representante de los trabajadores y un representante patronal que designaban cada una de las partes en conflicto.

De las resoluciones pronunciadas por las juntas de conciliación, conocían en grado de apelación, el Consejo Nacional del Trabajo que se formaba por el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo y por los representantes de cada parte, así: dos representantes patronales designados en cada caso por la Cámara de Comercio e Industria, si se trataba de comerciantes o industriales, o por las Asociaciones Agrícolas, si se trataba de agricultores, y dos representantes obreros, electos por ellos mismos. Tanto las Juntas de Conciliación como el Consejo Nacional del Trabajo se integraban de conformidad con la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo.

En última instancia, conocía el Ministro de Trabajo de las resoluciones del Consejo, las cuales admitían el recurso de súplica para ante dicho funcionario.

Tal era el orden jerárquico de los organismos administrativos a quienes les estaba confiada la función de administrar justicia laboral en esta clase de conflictos.

Por virtud del Decreto No. 48 de fecha 22 de Diciembre

de 1960, la Junta de Gobierno, que por breve espacio de tiempo rigió los destinos del país, sancionó y promulgó la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo y fue a partir de entonces que la actividad jurisdiccional en materia laboral, quedó adscrita al Poder Judicial, a quien dentro de la estructura fundamental del Estado, corresponde técnicamente desarrollar dicha actividad, siguiendo el principio de la división del trabajo.

Al ser dictada la ley a que nos hemos referido en el párrafo que antecede, se le vino a dar plena efectividad a lo preceptuado en el Art.81 de la Constitución Política, que dispone que corresponde al Poder Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo.

De conformidad a la ley en comento, el procedimiento establecido para la sustanciación de los conflictos colectivos, comprende dos fases: la fase conciliatoria y la fase de conocimiento del conflicto por el tribunal de Derecho.

En la primera de ellas conoce como autoridad un tribunal colegiado, de carácter accidental, que se integra para cada caso concreto. Nos referimos a la Junta de Conciliación, la cual se compone de tres miembros, así: el Juez de Primera Instancia ante quien se plantea el conflicto, que es el que preside dicho tribunal, un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y un representante del Ministerio de Economía. Actúa como Secretario de la Junta, el Secretario del Juez de Primera Instancia, Arts.10. Inc. 20. y 29 Incs. 10. y último.

En la segunda fase, el conflicto pasa de pleno derecho al conocimiento exclusivo del Juez de lo Laboral o del Juez de Primera Instancia con jurisdicción en materia de trabajo, que sea competente. Las reglas determinantes de la competencia en esta materia, están consignadas en el Art.2 que prescribe: que el Juez competente para conocer en los conflictos colectivos de trabajo será el de la circunscripción territorial en que se realicen las actividades de trabajo que serán afectadas por el conflicto. Si tales actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el Juez del lugar en que estuviere situada la sede principal de la empresa o el del domicilio del demandado.

Con la disposición que dejamos transcrita, se ha salvado la omisión de la Ley anterior que no fijaba las reglas de la competencia para el conocimiento de estos conflictos, los cuales se planteaban ante el Delegado Inspector de la circunscripción departamental en que tendría lugar la huelga o el paro anunciado, sencillamente porque era ese el criterio generalmente aceptado, como el más racional y lógico y no porque lo dijera la ley expresamente.

En efecto, es necesario que la autoridad juzgadora en estos casos, se encuentre lo más próxima de la empresa, o sea, del lugar en que se verifica la suspensión de labores, para que por ejemplo, no resulte dificultoso para el Juez la práctica de una inspección, los peritos puedan desarrollar mejor su función y los arbitradores, pedir y obtener allí mismo la exhibición de los documentos que sean indispensables para la resolución

del conflicto, etc.

Hemos visto pues, que en Primera Instancia conoce la Junta de Conciliación y el Juez de lo Laboral o el Juez del fuero común competente.

En Segunda Instancia, corresponde el conocimiento de los conflictos colectivos de trabajo a las Cámaras de lo Laboral. Art. 10. Inc. 3o. Estos Tribunales en número de dos, tienen su asiento en la capital de la República y se denominan: "Cámara Primera de lo Laboral" y "Cámara Segunda de lo Laboral".

La primera conoce en grado de apelación de los conflictos colectivos ventilados en los Juzgados Primero y Segundo de lo Laboral de la Ciudad de San Salvador, y en los Juzgados de los Departamentos de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán. La otra conoce de la misma clase de conflictos ventilados en los Juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral de la Ciudad de San Salvador y de los que se tramitan en los Juzgados de los Departamentos de La Libertad, Chalatenango, Cuscatlán, La Paz, San Vicente, Cabañas, San Miguel, Usulután, Morazán y La Unión, y en el Juzgado de Primera Instancia de Tonacatepeque. Art. 35 de la Ley y 3o. de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo.

Réstanos hablar del arbitraje como medio para la solución de los conflictos colectivos y de quienes conocen, según la ley, de los conflictos que se someten a la decisión de arbitadores.

Entre nosotros, las partes en conflicto pueden resolver

sus diferencias, mediante un arbitraje libremente aceptado por ellas, en cuyo caso estamos en presencia del arbitraje meramente facultativo, voluntario o convencional, como lo llama la ley.

En otro capítulo de este ensayo, trataremos de la naturaleza, fundamento constitucional y finalidades de esta institución e indicaremos el procedimiento legal establecido; por ahora, unicamente diremos, que en cualquier estado del conflicto colectivo, ya sea que él haya dado origen o no a una huelga o a un paro, los trabajadores y el patrono pueden someterlo al conocimiento de arbitadores.

Nos toca finalmente referirnos al arbitraje obligatorio.

En su oportunidad estudiamos la forma en que deben plantearse los conflictos ante las autoridades de trabajo. Entonces llegamos a la conclusión de que no siempre los interesados pueden formular sus peticiones con emplazamiento de huelga o paro, o dicho de otro modo, que no en todo caso el conflicto planteado da motivo a una suspensión de labores.

En el supuesto de que de él se derive la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento, la ley ha dispuesto que si las partes no llegaren a un acuerdo después de trascurridos seis meses de tal suspensión, el conflicto deberá someterse al arbitraje obligatorio. De igual manera se procederá, si transcurre el plazo legal, que es de quince días, o el plazo convenido, sin que fallen el arbitrador o los arbitradores designados de común acuerdo por las partes.

De los arbitrajes obligatorios conocerá el Director del

Departamento Nacional del Trabajo.

Para terminar, queremos dejar dicho que el arbitraje obligatorio en la actualidad se da en todo caso, siempre y cuando el conflicto que se produzca traiga como consecuencia la suspensión de las labores y ésta se prolongue por un período de tiempo que exceda del límite establecido por la ley; a diferencia de lo que ocurriría bajo el imperio de la ley anterior, la cual ordenaba someter obligatoriamente al arbitraje de las autoridades de trabajo nada más aquellos conflictos que afectaban un servicio público.

En su correspondiente lugar, estudiaremos esta institución con la extensión que nos permita este breve ensayo y consideramos los problemas que presenta.

CAPITULO IV

EL PROCESO COLECTIVO DE TRABAJO

CONCEPTO. El proceso colectivo de trabajo está constituido por un conjunto de trámites encaminados a obtener de los Tribunales de Trabajo una declaración jurisdiccional sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga o de un paro o sobre la obligación de celebrar, revisar o cumplir un contrato colectivo de trabajo, según el caso. Naturalmente que en definitiva lo que se persigue, por medio del proceso, es el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes, o el cumplimiento de tales condiciones.

Hemos procurado elaborar un concepto que se adapte a nuestro ordenamiento jurídico, principalmente en lo que hace a los fines del proceso colectivo de trabajo.

Los trámites de ese proceso varían, según que se trate de resolver a través de él un conflicto colectivo con suspensión de labores o un conflicto, cuyos resultados no produzcan dicha suspensión.

Estudiaremos por separado cada una de esas dos formas de procedimiento.

DE LOS TRAMITES QUE SE SIGUEN PARA LA SUSTANCIACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS CON SUSPENSION DE LABORES. PLIEGO DE PETICIONES. El proceso en este caso se inicia con la presentación del Pliego de Peticiones hecha por los trabajadores o por el Sindicato, según el caso, ante el Juez competente. Este Pliego de Peticiones, que es lo que constituye la deman-

da de conflicto colectivo de trabajo deberá contener, además de todos los requisitos exigidos por la Ley Procesal de Trabajo para las demandas, el emplazamiento de huelga. Se presentará con una copia del mismo y se acompañará a él, la nómina de los trabajadores pertenecientes a la empresa o establecimiento que afectare la huelga y que fueren miembros del grupo o del sindicato que la hubiere acordado, y los documentos necesarios para legitimar la personería de quienes actúen en representación de los trabajadores titulares del derecho de huelga.

Las peticiones deben de indicarse en forma precisa y concreta. No basta pues, que al expresar en la demanda el objetivo de la huelga se diga que lo que se persigue es la celebración, revisión o cumplimiento del contrato o convenio, según el caso. Lo que constituye las peticiones de los trabajadores son las prestaciones económico-sociales que se exigen al patrono, el contenido material del contrato o del nuevo contrato, del convenio o nuevo convenio que se desea celebrar o revisar, o las violaciones cometidas por el patrono, cuando lo que se reclama es el cumplimiento del contrato o del convenio.

Se suele acompañar en caso de celebración o revisión de un contrato colectivo, por ejemplo, un ejemplar del proyecto del mismo contrato, pero esto por supuesto no es obligatorio, siempre que las peticiones o exigencias de los trabajadores se indiquen claramente en el pliego, lo cual según nuestra manera de pensar sí es indispensable para que prospere el con

flicto, pues de no expresarse concretamente éstas, el Juez ignoraría la finalidad que se persigue con la huelga y el patrono desconocería las verdaderas pretensiones de sus trabajadores, y no sabría a que atenerse llegado el momento de contestar la demanda. La autoridad que conoce del conflicto por consiguiente, siempre que los trabajadores no señalen de manera precisa qué es lo que desean, quieren o reclaman, debe rechazar sus peticiones, pues el orden jurídico no puede estar protegiendo huelgas dirigidas con intenciones maliciosas, antojadizas y caprichosas.

Es pertinente hacer aquí la presente aclaración: que cuando es un grupo de trabajadores el titular del conflicto, no se exige acompañar a la demanda los documentos necesarios para comprobar la negativa del patrono a celebrar, cumplir o revisar el convenio o pacto de condiciones generales de trabajo, pues tal requisito solo lo exige la ley, cuando es el sindicato de trabajadores quien plantea la demanda. Art. 49.

EL EMPLAZAMIENTO. El Juez, al recibir el pliego de peticiones, si éste reúne los requisitos enumerados anteriormente, lo hará saber al patrono demandado, emplazándolo personalmente dentro de las veinticuatro horas siguientes, para cuyo efecto le entregará el duplicado de dicho pliego. Esta diligencia la practicará el Juez, con las formalidades prescritas por la ley Procesal de Trabajo para efectuar la citación y emplazamiento del demandado en los juicios individuales de trabajo.

EFFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO. El emplazamiento produce los efectos corrientes que señalan las leyes procesales, pero en

esta materia además constituye al patrono, por todo el tiempo que durare el conflicto, en mero depositario judicial de la empresa o establecimiento afectados, con las atribuciones y responsabilidades propias de ese cargo.

PERIODO DE PRE-HUELGA. Con el acto de emplazamiento da comienzo el período de pre-huelga que se extiende hasta el momento en que se inicia la suspensión de labores y tiene por finalidad dar a la autoridad que conoce del conflicto la oportunidad de resolverlo pacíficamente, aviniendo los pareceres de ambas partes, trabajadores y patrono, al par que conceder a éste un término, en el transcurso del cual, pueda apreciar o medir las consecuencias perjudiciales que puede acarrearle una huelga, que en forma razonable y con un buen sentido de justicia de su parte puede perfectamente evitar, accediendo a lo que se le reclama.

LA CONTESTACION DEL PATRONO. Según la ley, dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento, el patrono deberá contestar el pliego de peticiones ante el mismo Juez, debiendo hacer tal contestación en dos ejemplares, uno de los cuales será entregado al Sindicato o a los trabajadores, según el caso, dentro de veinticuatro horas de su recibo.

Con el escrito de contestación de la demanda, el patrono deberá presentar las planillas o constancias de pago de salarios de los dos meses anteriores a la fecha de la demanda, en las que conste el número total de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados y las labores que realicen, y de no contestar la demanda en el plazo fijado por la

rio que si reúnen el sesenta por ciento requerido, también se admitirá la demanda y el Juez procederá en la forma indicada en el párrafo anterior.

Si no se hiciere la petición referida, el Juez declarará inadmisibile la demanda. Esta resolución es apelable para ante la Cámara de lo Laboral correspondiente.

No se permitirá la modificación, variación o ampliación de la demanda, después de que ha sido admitida por el Juez.

Como puede notarse, es una modalidad muy peculiar dentro del proceso colectivo de trabajo el hecho de que la demanda se admita después de que la parte demandada la haya contestado, cuestión muy diversa de lo que ocurre generalmente en cualquier clase de juicios en los que la demanda se admite inmediatamente después de que se interpone.

FORMA DE INTEGRAR LA JUNTA DE CONCILIACION Y PERIODO CONCILIATORIO. Admitida la demanda, por resolución del Juez se integrará la Junta de Conciliación, la que como dijimos anteriormente, se compondrá de tres miembros, a saber: un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otro del Ministerio de Economía y el Juez de lo Laboral o Juez de Primera Instancia competente, quien presidirá dicha Junta.

Conforme a la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, la Junta de Conciliación se componía de igual número de miembros, pero los trabajadores y el patrono tenían ante ella su respectivo representante.

La función conciliadora o mediadora de la Junta así formada, resultaba ineficaz, ya que los representantes obreros y

patronales designados por las partes en conflicto, estaban estrechamente vinculados por ellas y precisamente por esa causa se empeñaban siempre en proponer medidas de arreglo que se acomodaban a los intereses de la parte representada, por lo que su actuación no era imparcial.

Es más conveniente la forma en que actualmente se organiza la Junta de Conciliación, por medio de delegados de entidades públicas, que no representan los intereses opuestos de las partes contendientes.

Sin embargo, consideramos que en un momento determinado, los miembros de la Junta nombrados por los ministerios mencionados, podrían, cumpliendo consignas del gobierno, desempeñar su función en forma parcial. Existe a este respecto el inconveniente de que las autoridades de Trabajo y Economía, hacen la designación de sus representantes hasta que el conflicto ha surgido, y de este modo, conocen y saben perfectamente en el momento de hacer tal designación, cuáles son los intereses patronales y del sector obrero afectados, y por lo tanto serán las tendencias que orienten la política del gobierno, las que pueden originar cierta influencia de éste, porque el conflicto se solucione en determinado sentido.

Sería preferible que al plantearse judicialmente un conflicto colectivo, se integrará la Junta, con personas de reconocida independencia, imparcialidad y honradez, y expertas en los problemas de la producción y del trabajo, seleccionadas de listas previamente elaboradas por el Poder Judicial.

Este tribunal colegiado intervendrá durante el período

conciliatorio del conflicto, el cual durará quince días, salvo que, a petición de ambas partes se prorrogare hasta por quince días más y será irrenunciable.

La conciliación entonces, no se deja a opción de las partes; es obligatoria para ellas. Es también obligatorio para el Estado la resolución de las diferencias de carácter colectivo entre trabajadores y patronos, por la vía de la conciliación. El Art. 193 de la Constitución Política, en su inciso 2o. literalmente establece que: "El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

El Estado, no obstante pues, que reconoce y reglamenta el derecho de huelga, se empeña en evitar las huelgas procurando la avenencia de los trabajadores y patronos.

De esta forma, la huelga solamente es autorizada por la ley como la última alternativa que tienen los trabajadores para obligar al patrono a acceder a lo que en justicia se le reclama.

En torno a esta cuestión, el maestro García Oviedo expone estas ideas: "Se exige para que pueda estimarse legal una huelga, que sea como el último recurso que utilicen los obreros en apoyo de sus demandas. La analogía entre la huelga y la guerra, es, en este punto, manifiesta. En el orden jurídico internacional únicamente es tolerable la acción bélica cuando han sido agotadas las soluciones amigables o pacíficas. La guerra es el último de los arbitrios ideados para que los

Estados diriman sus discordias. Todos los demás son previos. Así debe de acontecer con la huelga. De aquí que las legislaciones actuales, aun reconociendo en principio la licitud de la huelga, impongan a sus promotores la obligación de someter previamente el conflicto que la motiva al conocimiento y decisión de los organismos de conciliación".

La función de la Junta de Conciliación, dentro del procedimiento, radica esencialmente en procurar un acuerdo amistoso entre las partes, en tratar de avenirlas, proponiéndoles la solución que considere justa y equitativa, después de oírlas e imponerse de lo que cada parte pretende y de los argumentos en que funda sus pretensiones.

Si durante el transcurso de las audiencias conciliatorias las partes llegaren a un arreglo, el conflicto quedará resuelto. Este arreglo, según el Art. 31, en relación con el Art. 48, si no fuere cumplido por los trabajadores o por el patrono, dará derecho a la parte que hubiere estado presta a cumplirlo, a continuar el conflicto resuelto para exigir el cumplimiento o la terminación del arreglo, según los casos, o ejercitar las acciones laborales conforme a la Ley Procesal de Trabajo, con indemnización de daños y perjuicios en uno u otro caso.

PERIODO DE PRUEBAS. Pero si transcurriere el período conciliatorio, o la prórroga de éste, según el caso, sin que las partes lograren un avenimiento, el conflicto pasará de pleno derecho a conocimiento exclusivo del Juez, quien a petición de parte, abrirá a pruebas el proceso por diez días háb

les. Este término es improrrogable.

El derecho de pedir la apertura a pruebas caducará en dos días hábiles, contados a partir de la terminación del período conciliatorio o su prórroga, según el caso.

LA SENTENCIA. Dentro de los cinco días siguientes a la expiración del término probatorio o del establecido para solicitar la apertura a pruebas, el Juez resolverá el conflicto conforme a las normas legales, declarando en la sentencia definitiva que pronuncie, la legalidad o ilegalidad de la huelga anunciada. En la misma sentencia determinará si los motivos de la huelga son o no imputables al patrono.

Dicha sentencia será apelable para ante la Cámara de lo Laboral correspondiente, pero la que ésta dicte en los incidentes de apelación de que conozca, no admitirá recurso alguno.

La declaración de legalidad o ilegalidad de la huelga anunciada, pues, la hace el Juez en la sentencia definitiva.

En nuestro sistema jurídico actual, esta calificación previa de legalidad o ilegalidad de la huelga, ofrece importantes ventajas a los trabajadores. En primer lugar, desde el momento que el Juez se pronuncia sobre la legalidad de un movimiento de huelga proyectado, los trabajadores pueden, dentro del plazo legal, llevarlo a cabo, con la absoluta certeza de que alcanzarán los fines que se proponen realizar, por ser una suspensión del trabajo permitida por las autoridades; en segundo término, como se trata de una huelga protegida y garantizada por el Derecho, uno de sus efectos es el de que el

patrono está obligado a reconocer a los huelguistas los salarios que dejaren de devengar durante todo el tiempo que holgaren y de lo cual pueden estar seguros de antemano los trabajadores; y finalmente se salva el grave inconveniente que ofrecía la ley anterior a los trabajadores que participaban en una huelga, en caso de que ésta fuera declarada ilegal, pues tal declaración producía como consecuencia, sin responsabilidad patronal, la terminación de los contratos individuales de trabajo celebrados por los huelguistas, por haber faltado éstos al desempeño de sus labores injustificadamente. Recordemos que solamente la huelga legal suspende los contratos de trabajo.

Por otro lado, con este sistema se evita una lesión económica innecesaria e injusta para el patrono y se protege además el orden público y la paz social que tan gravemente resultan perjudicados con los movimientos de huelga y paro. La calificación previa, primordialmente tiene por objeto asegurar el ejercicio de un legítimo derecho e impedir la malicia y la mala fe de los trabajadores.

DE LOS TRAMITES QUE SE SIGUEN PARA LA SUSTANCIACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS SIN SUSPENSION DE LABORES. El procedimiento a que se sujeta la resolución de los conflictos sin suspensión de labores, es análogo al que hemos indicado en anteriores párrafos, con las variantes que a continuación enumeramos:

la.) La demanda, desde luego, no contendrá el emplazamiento de huelga o paro;

2a.) El Sindicato deberá acompañar a la demanda, los documentos necesarios para comprobar la negativa del patrono a celebrar, cumplir o revisar el contrato colectivo de trabajo u ofrecer aportar las probanzas necesarias, oportunamente, si no existieren tales documentos e igual cosa hará el patrono si esa negativa proviniere del sindicato;

3a.) Los extremos a probar para obtener sentencia favorable son: la negativa a que nos referimos, los porcentajes de que habla la Ley de Contratación Colectiva en su Art. 2 y las causas de imputabilidad del conflicto, y

4a.) El Juez, concluída la tramitación del conflicto, sin que el demandado se allane a celebrar, cumplir o revisar el contrato colectivo de trabajo, señalará a éste un plazo prudencial, que no excederá de treinta días, para que celebre, cumpla o revise dicho contrato, y ésto es precisamente lo que constituye el contenido de la sentencia definitiva. Arts. 49, 50 y 51 de la Ley.

Para terminar con esto de los trámites de los conflictos colectivos, queremos expresar que no estamos de acuerdo con la dualidad de procedimientos establecidos por la Ley, por considerar que en esa forma se restringe el derecho de huelga de los trabajadores, en los casos en que el titular del conflicto es el sindicato, a quien se le obliga, para ejecutar una huelga, plantear primero el conflicto sin suspensión de labores y después, el que trae aparejada dicha suspensión.

Por otra parte, si de lo que se ha tratado ha sido de

evitar las huelgas en el país, no vemos justificada por ningún lado la diferencia de trámites a que está sujeta la resolución de los conflictos, según que sean planteados por los trabajadores o por el sindicato. Deberían por tanto uniformarse esos trámites.

Por qué al Sindicato, que es una organización de trabajadores, a quien el Estado está obligado a facilitar el desarrollo de sus fines, se le ve con menos favor?

Acaso existe fundamentalmente, alguna diferencia entre el convenio o pacto de condiciones generales de trabajo y el contrato colectivo de trabajo, cuya celebración, cumplimiento o revisión constituye la finalidad que persiguen el grupo de trabajadores o el sindicato, respectivamente, cuando plantean un conflicto?

Pero bien, aun cuando se quisiera justificar y se justificara tal diferencia de trámites, nos parece absurdo que, cuando el sindicato pretende exigir del patrono el cumplimiento del contrato colectivo, tenga que ceñirse a los dos procedimientos, si en el curso de la tramitación del primer conflicto, no alcanza sus fines apetecidos.

CAPITULO V

EL ARBITRAJE. EL ARBITRAJE CONVENCIONAL

EL ARBITRAJE. En general, en la compleja actividad estatal, corresponde la función jurisdiccional a órganos constituidos específicamente para ese afecto, los cuales desarrollan esa función de manera permanente.

Sin embargo, en determinadas circunstancias la jurisdicción la ejercitan órganos de carácter accidental, a quienes las partes sujetan el conocimiento y resolución de sus diferencias o litigios.

El Estado concede a los particulares el derecho de constituir esos órganos especiales, limitando la intervención de éstos a la decisión de un caso particular.

Ese derecho está consagrado en nuestra Constitución Política, dentro del título X que versa sobre el régimen de derechos individuales en el Art. 173 inc. 2o. que en la parte pertinente a la letra dice: "Ninguna persona que tenga la libre administración de sus bienes puede ser privada del derecho de terminar sus asuntos civiles y comerciales por transacción o arbitramento", principio constitucional que se encuentra regulado en nuestro Código de Procedimientos Civiles en el Título I Capítulo II Sección III que trata de los juicios por arbitramento.

En materia de Conflictos Colectivos, nuestro Código Máximo ha establecido en el Art. 193 el arbitraje como medio para la solución pacífica de estos conflictos.

La ley, al desarrollar este precepto de la Constitución prevee dos clases de arbitraje: el Convencional y el Obliga-

torio.

Las ideas expuestas al principio de este capítulo sobre el Arbitraje en general, valen para el Arbitraje Convencional, en cuanto que de él conoce un órgano constituido accidentalmente por acuerdo entre las partes, para la decisión de un determinado conflicto; pero no para el Arbitraje Obligatorio que reviste modalidades especiales. En efecto, de él conoce un órgano administrativo del Estado que cumple sus funciones en forma permanente. La estabilidad es uno de sus propios caracteres. Dicho órgano ha sido además instituido por la ley, la que le señala su esfera de actividad, por lo que en su constitución y en el ejercicio de su función no cuenta la iniciativa de las partes en conflicto.

Ambas clases de arbitraje, tienen una naturaleza distinta de la del arbitraje en materia civil y comercial. La función de los arbitradores y la del Director del Departamento Nacional de Trabajo no es una función jurisdiccional, sino meramente reglamentaria de las condiciones generales de trabajo.

EL ARBITRAJE CONVENCIONAL. No lográndose un avenuimiento, en cualquier momento del conflicto colectivo, las partes pueden de común acuerdo, someterlo a la decisión de arbitradores, para lo cual procederán a celebrar el compromiso respectivo, en el que deberán hacer constar:

- 1) Los puntos que deben ser materia de resolución;
- 2) La persona o personas constituidas en árbitros y las facultades que se les conceden;

3) El plazo dentro del cual deben fallar el arbitrador o arbitradores. Si no se expresare ninguno, fallarán en el plazo legal de quince días; y

4) La declaración formal de que las partes acatarán el laudo arbitral, bajo las sanciones legales en caso de no cumplirlo.

Este último requisito no es indispensable, ya que con arreglo al Art. 55 de la ley, las partes están obligadas a dar ejecución al laudo. Dice el Art. 55: El laudo arbitral será obligatorio para las partes y, en caso de incumplimiento, se aplicarán las normas establecidas en el Art. 48 de la ley. Y conforme a esta última disposición citada, los trabajadores o el patrono inocentes, podrán emplazar a huelga o paro, o continuar la huelga o el paro que se hubieren resuelto, para exigir el cumplimiento o la terminación del arreglo, según los casos, o ejercitar las acciones laborales conforme a la Ley Procesal de Trabajo, con indemnización de daños y perjuicios en uno u otro caso. Se refiere la ley al arreglo directo que en caso de incumplimiento produce iguales consecuencias que la desobediencia del laudo arbitral.

La escritura de compromiso será presentada por cualquiera de las partes ante la autoridad judicial de cuyo conocimiento penda el conflicto, la que suspenderá el procedimiento, juramentará al árbitro o arbitradores nombrados y les entregará los autos para que resuelvan el conflicto en el plazo legal de quince días, o en el que convengan los trabajadores y el patrono, quienes pueden ampliarlo o restringirlo.

El efecto que produce el someter el conflicto al conocimiento de arbitradores, es el de que las partes deberán reanudar las labores, si éstas estuvieren suspendidas, para lo cual, el Juez, al recibir la escritura de compromiso les hará la prevención correspondiente, señalándoles para tal fin un plazo que no excederá de cinco días.

El hecho de que alguna de las partes, no atendiendo dicha provención, se resista a reiniciar las labores en la empresa o establecimiento afectados, trae como consecuencia una sanción legal, que se traduce, de conformidad a los artículos 19 y 21, en la terminación de los contratos individuales de trabajo, sin responsabilidad patronal, si fueren los trabajadores los que se negaren a cumplir la prevención, y con responsabilidad para el patrono, si fuere éste el rebelde.

El arbitrador o arbitradores designados, procederán y fallarán conforme a la equidad, pues no tienen más poder ni autoridad que la que se les confiere a los árbitros arbitradores o amigables componedores en nuestro sistema jurídico.

En todo lo que no estuviere previsto en esta materia se aplicará el derecho común. La misma ley nos autoriza a pensar así. El artículo 62 expresamente dice: Art. 62. En los conflictos colectivos de trabajo se aplicarán, en lo que fueren compatibles con la naturaleza de ellos, las disposiciones de la Ley Procesal de Trabajo que no contraríen los principios procesales que la presente ley contiene. Y la Ley Procesal de Trabajo se remite al Código de Procedimientos

Civiles, al disponer en el Art. 73 en lo pertinente, que en los juicios de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos los preceptos de dicho Código, que no contraríen el texto y los principios procesales que la misma ley procesal contiene.

Art. 54. Pronunciado el laudo arbitral, se devolverán los autos a la autoridad comitente, la cual notificará la resolución a las partes y archivará las diligencias.

Concluyendo nuestro breve estudio sobre el arbitraje convencional, queremos manifestar, que no nos parece la forma en que está regulado.

En efecto, esta clase de arbitraje puede tener lugar en cualquier estado del conflicto colectivo y así lo dice la ley; o sea, durante el procedimiento que se sigue ante el Juez de lo Laboral o Juez de Primera Instancia competente, o durante la fase de ejecución de la sentencia pronunciada por dicha autoridad, en la que se declara la legalidad de la huelga, cuando el conflicto se plantee con suspensión de labores.

No encontramos jurídicamente ningún escollo en la solución del conflicto por medio del arbitraje convencional, cuando éste se da dentro del procedimiento a que nos referimos, pues en esta situación se explica que el Juez, presentada la escritura de compromiso, suspenda el procedimiento e intervenga en el asunto juramentado al árbitro o árbitros nombrados, entregándoles los autos, recibiendo de éstos el laudo arbitral, resuelto que fuere por arbitramento el conflicto,

notificando la resolución a las partes y ordenando el archivo de las diligencias, pues en ese momento, en el que se constituyen árbitros, está pendiente el proceso colectivo y toca al Juez conocer del conflicto. Pero nos parece inconveniente que tome esa intervención la autoridad judicial, con respecto a los arbitradores, cuando el arbitraje tenga lugar durante el estado de huelga, pues ya entonces no hay proceso pendiente, el Juez se ha desprendido del conocimiento del conflicto por haber hecho lo que a él correspondía, decidirlo conforme a las normas legales, poniéndole fin mediante la sentencia definitiva que ha autorizado el ejercicio del derecho de huelga, sentencia que para que pueda cumplimentarse debe quedar ejecutoriada. Permitirle al Juez que siga conociendo del conflicto, significa, en nuestra modesta opinión, abrir un proceso que ha quedado fenecido, violándose así la norma constitucional que prohíbe hacer tal cosa.

Es en virtud de estas razones que consideramos que sería más lógica y jurídica la manera de proceder en el arbitraje convencional, si la ley franqueara este medio de resolver pacíficamente el conflicto dentro del procedimiento y no después, como un recurso de las partes para salvar sus diferencias, en caso de que el medio de la conciliación fracasara.

En apoyo de nuestra tesis está el artículo 56 de la ley, que preceptúa en el inciso 2o. que en los casos en que es procedente el arbitraje obligatorio, "la autoridad que conozca o hubiere conocido del conflicto remitirá de oficio el

expediente a la Dirección del Departamento Nacional del Trabajo..... etc."

El caso que hemos considerado es el de que durante el abandono de las labores, que es la expresión externa de la huelga, el Juez ya no conozca del conflicto y de que, por lo tanto, resulta absurdo, que habiendo quedado cerrado el proceso en el que este funcionario ha actuado interponiendo su autoridad, vuelva a entenderse del conflicto, recibiendo el compromiso, ordenando el cese de la huelga, tomándole el juramento a las personas constituidas en arbitradores, etc., etc.

CAPITULO VI

EL ARBITRAJE OBLIGATORIO

Hemos dicho que del arbitraje obligatorio conoce el Director del Departamento Nacional del Trabajo.

Según el artículo 56 de la ley, los conflictos colectivos se resolverán mediante el arbitraje obligatorio, ante dicho funcionario, en estos dos supuestos:

1) Cuando hubieren transcurrido seis meses de suspensión de labores, en los casos de conflictos colectivos que se plantean con emplazamiento de huelga, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, y

2) Cuando sometido que hubiere sido un conflicto al conocimiento de arbitradores éstos dejaren transcurrir el término legal o convencional sin pronunciar su laudo.

En cualquiera de esas dos situaciones, la autoridad que conozca o hubiere conocido del conflicto, remitirá de oficio el expediente a la Dirección del Departamento Nacional del Trabajo, a más tardar, dentro de veinticuatro horas de expirado el plazo establecido en los dos párrafos anteriores.

Introducidos los autos, el Director está en la obligación de hacer saber a las partes las excusas e impedimentos que tuviere. Estas podrán recusar al Director, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la última notificación.

Corresponde conocer de las recusaciones, impedimentos y excusas del Director, al Ministro de Trabajo y Previsión Social. Dicho funcionario resolverá el incidente dentro de los

tres días siguientes a la introducción del recurso. Si se declarase legítimo el impedimento, la recusación o excusa, conocerá el Director del Departamento de Inspección de Trabajo.

En todo lo que se refiere a los impedimentos, recusaciones y excusas se aplicarán las reglas generales.

Los trámites que se observan en la resolución del conflicto, ante dicha autoridad, se contraen a los siguientes: el Director hará a las partes la prevención relativa a la reanudación de las labores e inmediatamente después las citará para que comparezcan a audiencias individuales o comunes, cuantas veces juzgare conveniente. Enseguida abrirá a pruebas el conflicto por tres días si lo considerare necesario.

El Director deberá fallar el conflicto dentro de los quince días de estar conociendo y lo resuelto por él será obligatorio para las partes; en caso de incumplimiento, los trabajadores o el patrono inocentes podrán ejercitar las acciones laborales conforme a la Ley Procesal de Trabajo, con indemnización de daños y perjuicios.

La resistencia de alguna de las partes a cumplir la prevención de reiniciar el trabajo, trae consigo la terminación de los contratos de trabajo, con o sin responsabilidad patronal, según el caso.

Nos llama la atención, que la ley no diga como tendrá que resolver el Director el caso sometido a su decisión,

Indudablemente este es un vacío o defecto de la ley.

A fin de precisar la naturaleza de la función que cumple en el arbitraje obligatorio el Director del Departamento

Nacional del Trabajo, examinaremos los diferentes casos que pueden presentarse.

En los casos en que el titular del conflicto tenga por mira obtener la celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo, debemos de admitir que dicho funcionario no desarrolla una actividad jurisdiccional. Si así fuera, su actuación sería inconstitucional, pues estaría invadiendo el campo de acción de los tribunales judiciales, a quienes en el hacer del Estado, les está reservada exclusivamente esa actividad.

No, en tales hipótesis, la actividad del Director es como una actividad legislativa, creadora de derecho objetivo, del derecho de la empresa; la sentencia de dicha autoridad en esos casos, es una sentencia colectiva. En ella no se aplica una norma preexistente de la ley; su contenido no es más que la estructuración o formación de nuevas condiciones de trabajo, según principios de equidad.

Afirmamos que es como una actividad legislativa. Desde luego, no es técnicamente hablando una verdadera actividad legislativa. Las normas legales dictadas por el Poder encargado de legislar son de carácter general; por el contrario las que dicta en su laudo el Director, van destinadas a regular situaciones particulares como son las relaciones obrero patronales en una empresa determinada. Las primeras solamente pueden ser derogadas por otras leyes; la vigencia de las normas que reglamentan las relaciones de trabajo, en cambio, depende de la voluntad de quienes están obligados a cumplirlas. Y esa es

precisamente, la diferencia que salta a la vista entre una y otra función.

En los casos en que por medio de un conflicto se exige el cumplimiento del contrato o convención, el laudo del Director no contendrá la reglamentación colectiva del trabajo. En su resolución se limitará éste a ordenar al patrono o a los trabajadores, según sea, que cumplan el contrato o convención que hubiere sido objeto de violación, para lo cual deberá fijarles un plazo prudencial.

Si ya existiere una declaración judicial en ese sentido, caso en que conforme al Art. 24, el conflicto se hubiere planteado primeramente sin suspensión de labores y al plantearse por segunda vez con anuncio de huelga, durante el transcurso de ésta fuere sometido a arbitraje obligatorio, el Director no podría ir más allá de esa declaración.

Es aquí en los casos en que se pide el cumplimiento de los instrumentos mencionados, donde vemos, que el arbitraje resulta ineficaz; porque el Director, como bien se colige de lo dispuesto en la ley, carece de poder o autoridad para hacer cumplir coactivamente lo ordenado en el laudo.

El incumplimiento del laudo nada más da derecho a la parte perjudicada, con arreglo al Art. 59 de la ley, en relación con los Arts. 55 y 48 de la misma, a ejercitar las acciones laborales conforme a la Ley Procesal de Trabajo, con indemnización de daños y perjuicios.

Para alcanzar este resultado, no era necesario que se fijaran en la ley trámites engorrosos, sin ninguna utilidad

práctica y que incluso se permitiera hasta el arbitraje obligatorio. Por eso dijimos en el capítulo primero de este ensayo y de nuevo insistimos en que, tratándose de conflictos jurídicos, sería conveniente que fueran éstos resueltos por el tribunal de derecho y que en caso de que la sentencia dictada por dicho tribunal no fuere obedecida, se pudiese exigir su cumplimiento compulsivamente.

Así está establecido en casi todas las legislaciones del mundo. Se reconoce la potestad del Estado para resolver los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, como parte de la función jurisdiccional del mismo Estado.

Dijimos más arriba que, cuando en un conflicto colectivo en el que se demanda la celebración o revisión del contrato o convención colectivos, interviene como árbitro el Director, la actuación de éste queda dentro del marco de la constitución, pues lo que hace es reglamentar las condiciones generales de trabajo, lo cual no constituye una función legislativa ni jurisdiccional.

En cambio cuando dicho funcionario en la calidad expresada, resuelve un conflicto que tiene por objeto obtener el cumplimiento del contrato o convención, en nuestro concepto, su actuación es inconstitucional, pues al ordenar en el laudo al patrono o a los trabajadores, que cumplan con lo pactado, está ejercitando una actividad jurisdiccional, que es propia de los organismos dependientes del Poder Judicial.

Examinando desde otro punto de vista el arbitraje obligatorio, en cualquier caso que éste se dé, es inconstitucio-

nal. Más adelante expondremos las razones de esta afirmación.

JUSTIFICACION DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LA DOCTRINA.

Refiriéndose a la conciliación y al arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo, Luis A. Despontín, profesor en la Universidad Nacional de Córdoba-Argentina- anota los siguientes conceptos sobre el arbitraje obligatorio: "Responde a la tendencia de la moderna legislación del trabajo en países de un gran desarrollo industrial y se conforma con la modalidad de que la huelga debe ser considerada como una verdadera amenaza a la tranquilidad social, y así como en el orden de la higiene de la colectividad, el Estado deja de lado escrúpulos institucionales o doctrinarios sobre la libertad individual en obsequio al bien de todos, ordenando vacunaciones preventivas, etc., así también, en un conflicto de esta naturaleza, impone una legislación enérgica que en breve término arbitra la solución obligatoria para las partes, por intermedio de organismos especiales creados con ese propósito".

Aunque somos partidarios del derecho de huelga, creemos que éste puede coexistir con la institución del arbitraje obligatorio, y que tal arbitraje que en nuestra opinión puede darse no sólo en los países de gran desarrollo industrial, en la forma en que lo tenemos establecido, sólo viene a restringir dentro de ciertos límites de tiempo el ejercicio del derecho de huelga.

Consideramos, que por su duración y gravedad, los conflictos colectivos son susceptibles de poner en peligro la estabilidad social, política y económica y exigen por consiguien

te la intervención enérgica del Estado, en determinados momentos.

El Estado no puede, sin dejar de cumplir uno de sus fines esenciales, asumir la actitud de mero espectador ante la tremenda realidad de estos conflictos que tantos trastornos causan a la organización de la industria y del trabajo y al orden público.

Si con el medio de la conciliación no ha podido evitar que se produzcan, debe procurar, para su propia seguridad y para la tranquilidad general, una solución adecuada de ellos a través del arbitraje obligatorio, en los casos en que tal medida sea necesaria.

Una huelga que se prolonga por mucho tiempo, afecta no sólo los intereses de las partes en conflicto, sino que los intereses generales del país y debemos recordar que por encima del interés particular de las personas está el interés general del Estado. Este es un principio consagrado por nuestra Constitución Política. De allí, que se justifique, que en ciertas situaciones intervenga el Estado con su fuerza para poner fin a la huelga.

EL ARBITRAJE OBLIGATORIO ES, EN NUESTRO SISTEMA JURIDICO, INCONSTITUCIONAL. El problema del arbitraje de la huelga ha tenido diversas soluciones. En las legislaciones democráticas de los países europeos y americanos, los conflictos colectivos afectados por una huelga, únicamente pueden resolverse por acuerdo de las partes o por medio del arbitraje facultativo. Por supuesto que hacemos referencia a los conflictos eco-

nómicos, ya que los de orden jurídico, tal como lo expusimos anteriormente, son resueltos por los tribunales judiciales de acuerdo a las normas legales.

Son pocos los Estados que han establecido el arbitraje forzoso o arbitraje obligatorio. Entre ellos figura México y nuestro país.

Nuestra legislación laboral ha tenido como modelo de inspiración la mexicana, de donde hemos importado la institución del arbitraje obligatorio.

Desafortunadamente cuando se copian de la legislación extranjera las instituciones jurídicas, o éstas no se adaptan a la realidad del medio salvadoreño o se copian mal.

Esto último es lo que ha sucedido entre nosotros con respecto al arbitraje obligatorio.

En efecto, en México, la Ley Federal del Trabajo, al regular esta clase de arbitraje, no hace sino reglamentar el precepto de la Constitución, que lo establece.

En El Salvador el arbitraje obligatorio es contrario a la Constitución Política, pues ésta en su Art. 193 previene que es obligación del Estado promover el arbitraje como medio para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo y desde luego, no concebimos que tales conflictos se solucionen pacíficamente en aquellos casos en que la huelga es arbitrada y resuelta por el Estado sin el consentimiento expreso de los huelguistas.

Al hablar de la justificación del arbitraje forzoso, hemos demostrado estar de acuerdo con la tesis sobre la posi-

ción intervencionista del Estado en estos conflictos, pero, en defensa del orden jurídico, nos pronunciamos contra dicho arbitraje tal y como está establecido en la actualidad, en abierta oposición con nuestra ley fundamental,

Si se le considera como un medio adecuado para decidir los conflictos, es indispensable, para que sea compatible con los principios de la Constitución, que se introduzcan a ésta las reformas convenientes.

Existe una opinión contraria. Hay quienes se inclinan a pensar, que este arbitraje, así como lo tenemos establecido, es perfectamente constitucional. Cuando un conflicto, se somete obligatoriamente al arbitraje de la autoridad competente, dicen, cesa la huelga, los trabajadores reinician sus labores, termina la lucha entre éstos y el patrono, la paz vuelve a la empresa y en ese ambiente de normalidad se soluciona el conflicto pacíficamente.

La verdad es muy otra, cuando los trabajadores regresan a la empresa, en esas circunstancias, para reanudar sus trabajos, lo hacen contra su voluntad, a regañadientes y porque ya no existe para ellos otra alternativa.

Por estas razones y por las que antes expusimos, somos de parecer, que el arbitraje obligatorio como medio para la solución pacífica de los conflictos es inaceptable y por lo tanto, rechazamos esta segunda tesis.

CAPITULO VII

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

De acuerdo al plan de exposición que hemos adoptado y que señalamos en las palabras de introducción de este ensayo, nos toca finalmente hacer algunas sugerencias basadas en las conclusiones a que hemos arribado en el estudio de las diferentes cuestiones de la ley. Tales sugerencias son las siguientes:

PRIMERA: En nuestro sentir, para que se realicen nuestros anhelos de justicia social, se requieren varias condiciones, a saber: el imperio de leyes protectoras de la clase trabajadora, un sistema procesal de trabajo adecuado y jueces con una cultura jurídica eficiente, capaces de aplicar en forma correcta esas leyes:

Hasta el presente se han dictado leyes que protegen los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

Próximamente se promulgará el Código Procesal de Trabajo, que, esperamos, habrá de contener nuevos y mejores procedimientos.

Pero solo eso no basta. Es también indispensable, que la justicia laboral sea impartida por jueces competentes.

En la actualidad existen juzgados de lo Laboral únicamente en la ciudad capital y en algunas de las principales ciudades de la República, los cuales están a cargo de jóvenes abogados con la necesaria preparación científica para atender los debidamente. En los demás lugares, los conflictos de tra-

bajo se ventilan en los tribunales del orden común.

Estos últimos, conocen de los asuntos civiles, mercantiles, de inquilinato, laborales, y un regular número de ellos, los juzgados de Primera Instancia mixtos, tienen además jurisdicción en materia penal. El volumen abrumador de trabajo, no les permite sustanciar los juicios de trabajo con la celeridad deseada, a parte de que, por la complejidad de sus funciones, no logran especializarse en ninguno de estos ramos. Aquí la jurisdicción laboral anda muy mal.

Sería conveniente que, por lo menos en las zonas más industrializadas del país, se establecieran juzgados de trabajo.

En el distrito judicial de Zacatecoluca nos tocó en cierta oportunidad, durante la vigencia de la ley en comento, plantear un conflicto colectivo contra la sociedad propietaria de una empresa industrial y hemos podido observar, a juzgar por ese y otros tantos casos más, las dificultades con que tropieza en sus resoluciones un juez de lo Civil o un juez de Primera Instancia, carente casi siempre, aun de los conocimientos más generales en materia de legislación laboral.

Claro está que este no es un problema de la ley, pero nos referimos a él por la relación que tiene con la aplicación de la misma.

SEGUNDA: Conforme a los procedimientos establecidos, se discrimina entre los grupos de trabajadores y los sindicatos como titulares de los conflictos colectivos de trabajo, poniéndose a estos últimos más trabas y dificultades para la resolución de sus conflictos. Hemos dicho y repetimos en esta

vez, que la dualidad de trámites a que se sujeta la resolución de estos conflictos, según que sean planteados por los trabajadores o por las organizaciones sindicales obreras, no tiene razón de ser, por lo que abogamos porque se uniformen esos trámites, señalándose al efecto un sólo procedimiento, sea quien fuere el promotor del conflicto. No olvidemos que deben fijarse trámites breves, fáciles y sencillos, que permitan la rápida solución de los conflictos de trabajo de naturaleza individual y colectiva, como lo manda la Constitución en el Art. 190.

TERCERA: Si se quiere dejar subsistente la clasificación de los conflictos colectivos, ya estudiada, esto es, la que los agrupa en conflictos con suspensión de labores y conflictos sin suspensión de labores, con la consiguiente división de trámites a que acabamos de aludir, que se exprese claramente en la ley en qué casos un conflicto debe plantearse con emplazamiento de huelga y en qué casos debe hacerse el planteamiento sin anuncio de huelga. Es tan difícil la interpretación de esta ley, que no pocos litigantes son de opinión que, según el Art. 24, es optativo para los sindicatos plantear un conflicto sin suspensión de labores. Nada más falso y erróneo que ese criterio.

Esta torcida interpretación de la ley, ha dado lugar a que más de algún sindicato haya iniciado ante los tribunales la tramitación de sus conflictos emplazando directamente a huelga al patrono.

CUARTA: Con estas dos clases distintas de trámites en la ley, si es el grupo de trabajadores el titular del conflicto, no puede éste demandar jamás la celebración o revisión de un contrato colectivo. La contratación colectiva es un derecho exclusivo de los sindicatos.

Los trabajadores sólo pueden pedir el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, lo que consiguen suscribiendo o revisando con su patrono una convención colectiva de trabajo.

Hace falta una regulación en la ley ordinaria de la convención colectiva que establece la Constitución Política en su Art. 190.

Esta reglamentación vendría a borrar la desconfianza con que los trabajadores ven la convención o simple pacto de condiciones generales de trabajo.

Esa desconfianza los ha inclinado frecuentemente a reclamar judicialmente del patrono la celebración de un contrato colectivo, cuando la titularidad del contrato, lo hemos afirmado varias veces, corresponde al sindicato, fracasando de esa manera en sus acciones laborales. En el Juzgado Cuarto de lo Laboral de este distrito nos hemos dado cuenta de algunos de estos casos.

QUINTA: Creemos que es innecesario el procedimiento conciliatorio en la tramitación de los conflictos colectivos en los que se exige el cumplimiento del contrato o convención colectivos, pues en tales casos la controversia versa sobre el derecho objetivo creado para la empresa o establecimiento afectado.

tados, y, por tratarse de conflictos de orden jurídico, deben éstos ser resueltos por el tribunal de derecho, quien en la resolución que dicte ha de decir cual es el sentido en que deben interpretar las partes las cláusulas del contrato o convención que han sido violadas, y como consecuencia lógica, ordene a la parte vencida en el juicio que cumpla con las obligaciones que son de su cuenta.

Todo intento de conciliación en estos casos no conduce a ningún resultado favorable y antes al contrario, se traduce solo en pérdida de tiempo.

Al final del capítulo primero de este trabajo, hicimos ver, cómo en la práctica, cuando se lleva ante la autoridad judicial un conflicto de esta naturaleza, pasan y pasan las audiencias conciliatorias, sin que las partes contendientes lleguen a un entendimiento.

En estos casos, pensamos además, que no debe autorizarse el ejercicio del derecho de huelga. Si la sentencia judicial no se cumple en el término de ley, que al victorioso se le provea de los medios jurídicos necesarios para obtener en forma coactiva el cumplimiento de dicha sentencia, con indemnización de daños y perjuicios.

SEXTA: Opinamos, que el tribunal colegiado que funciona en el período conciliatorio del proceso colectivo de trabajo con el nombre de Junta de Conciliación, se componga de personas de reconocida independencia, imparcialidad y honradez, expertas en los problemas de la producción y que sean seleccionadas de listas previamente elaboradas por el Poder Judicial

o por cualquier otro órgano del Estado, siguiendo para la formación de dichas listas un sistema análogo al que se ha puesto en práctica en el país, para la escogitación de los ciudadanos llamados a integrar los tribunales de conciencia o adoptando cualquier otro sistema que se estime adecuado para ese fin.

SEPTIMA: Conforme al Art. 10 de la Ley, al admitir la demanda, el juez librará oficio al Registrador de la Propiedad Raíz e Hipotecas, a efecto de que efectúe la anotación preventiva correspondiente.

Estamos de acuerdo en que al plantearse un conflicto se intervengan los bienes de la empresa o establecimiento afectados, a fin de garantizar a los trabajadores los resultados del juicio, empero somos de opinión que la anotación preventiva de la demanda debería de ordenarse desde que ésta se interpone y no después, como lo dispone la ley, hasta cuando es admitida por el juez.

Esta es una providencia cautelar y como tal, debe dictarse antes de que el patrono tenga conocimiento del conflicto, de lo contrario, en el espacio de tiempo comprendido entre el emplazamiento y la admisión de la demanda puede traspasar la propiedad de los bienes referidos o efectuar cualquier otro acto que tienda a defraudar a los trabajadores.

De consiguiente, proponemos la reforma a la ley, en el sentido antes indicado.

OCTAVA: Sugerimos también que se reforme en cuanto al Arbitraje Convencional se refiere. Manifestamos al final del

capítulo quinto que, para ser consecuentes con el sistema que sigue la ley, debería de permitirse el Arbitraje Convencional durante el juicio y no después, cuando ya ha recaído sentencia ejecutoriada. Nos parece absurdo, dijimos, que el juez, después de que el juicio ha quedado cerrado, continúe teniendo ingerencia en el conflicto, en el caso de que se someta al conocimiento de arbitradores. Concluido el juicio y ejecutoriada que fuere la sentencia definitiva, queda desde luego expedito a las partes, el derecho de solucionar pacíficamente el conflicto por medio del arreglo directo, y

NOVENA: Hemos dicho, que el Arbitraje Obligatorio entre nosotros es contrario a la Constitución Política, por constituir en cierto modo, una medida de fuerza del Estado, tendiente a poner fin a un conflicto colectivo, cuyas consecuencias se consideran perjudiciales a los intereses generales del país, sin consultar para ello la voluntad de las partes.

La Constitución ha establecido en el Art. 193, el Arbitraje como medio para la solución pacífica de los conflictos. Cuando mediante el Arbitraje Obligatorio, el Estado interpone su fuerza y autoridad para resolver dichos conflictos, obligando a las partes a que se sometan a él y ordenando el cese de la huelga, la solución no puede decirse nunca que es pacífica.

Es por eso que estimamos, que la ley, al reglamentar el precepto constitucional que crea el Arbitraje, ha ido más allá de los límites constitucionales.

En nuestra opinión, si se le considera como un medio

adecuado para decidir los conflictos colectivos, debe introdu
cirse la reforma conveniente a la Constitución Política.