

14.01892  
388c  
58  
d.ycs  
1

172825

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10121949



# CONSIDERACIONES GENERALES

SOBRE EL

## DERECHO DE HUELGA

EN LA

## LEGISLACION SALVADOREÑA

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

**EFRAIN HUETE**

AL EXAMEN PUBLICO PREVIO A OPTAR EL  
TITULO DE DOCTOR EN JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES



NOVIEMBRE DE 1958

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C. A.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Rector Dr. Romeo Fortín Magaña  
Secretario General Dr. Mario Luis Velasco

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Decano Dr. José Antonio Rodríguez Porth  
Secretario Dr. Carlos Guerra

Tribunales que practicaron los Exámenes Generales Privados:

Ciencias Sociales, Constitución y Legislación Laboral:

Presidente Dr. Julio Fausto Fernández  
1er. Vocal Dr. Armando Napoleón Albanez  
2º Vocal Dr. Jaime Quezada

Leyes Sustantivas Civiles, Penales y Mercantiles

Presidente Dr. Roberto Emilio Cuéllar Milla  
1er. Vocal Dr. Roberto Carías Delgado  
2º Vocal Dr. Juan Ramón Rodríguez

Leyes Procesales y Administrativas

Presidente Dr. José María Méndez  
1er. Vocal Dr. José Ignacio Paniagua  
2º Vocal Dr. Angel Góchez Marín

TRIBUNAL DEL EXAMEN PUBLICO

Presidente Dr. Feliciano Avelar  
1er. Vocal Dr. Armando Napoleón Albanez  
2º Vocal Dr. Rogelio Alfredo Chávez

A la memoria de mi abuela

Doña Felipa Huete de Menjívar, quien con su humildad y a travez de grandes sacrificios supo ser ---  
guía y forjadora de mi carrera.

A mi padre

Don Antonio Córdova Menjívar, porque sin su ayuda  
no hubiera podido coronar mis esfuerzos.

A mi esposa.

A todos mis hijos

A las demás personas que, en distintas formas, me han a  
lentado en la lucha que hoy culmina.

## P R E A M B U L O

Uno de los principales motivos que tuve para decidirme a seguir estudios en la Escuela de Derecho, fue mi afición por los estudios sociales y, en particular, por las cuestiones relativas a una materia que, aún ahora, puede considerarse nueva en El Salvador.

Me refiero al Derecho del Trabajo.

Mi afición creció cuando en el Curso y Plan de Estudios correspondientes, emprendí, a fondo, el estudio de la referida materia.

Me entusiasmó especialmente lo relativo al Derecho Colectivo del Trabajo y dentro de él lo concerniente al Derecho de Huelga. Tal entusiasmo se elevó a la categoría de admiración cuando leí las sabias páginas escritas, al respecto, por el Profesor Mario De La Cueva.

De ahí surgió mi decisión por escribir, cuando llegara la presente ocasión, un trabajo acorde con tal afición.

Advierto que la presente Tesis no lleva ninguna pretensión, no podría llevarla, y únicamente su mérito, si alguno tuviere, es el de haber investigado la doctrina mexicana para tratar de aplicarla a nuestra deficiente legislación sobre derecho de huelga.

Por otra parte confieso que he seguido la exposición hecha por el citado maestro mexicano, principalmente, y la del señor Guillermo Cabanellas por considerar que es la que mejor se adapta a nuestro medio.

Con las anteriores advertencias, pedimos que el lector sea indulgente y tome en cuenta que el trabajo lo ha escrito un simple aficionado y mas que todo un principiante en el difícil, profundo y elevado y siempre apasionante mundo del Derecho.

La seguridad de los hombres frente al Estado, la dignidad del Trabajo ante el Capital y una economía orientada a la realización de la justicia, que debe ser la expresión de las necesidades espirituales y materiales del hombre, es lo que vivifica el Derecho del Trabajo.

(Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Prólogo a la Primera edición.)

## CAPITULO I

### CONFLICTOS DE TRABAJO

Hablar sobre los conflictos de trabajo supone tratar una de las situaciones en que se manifiesta la crisis de nuestras sociedades. Actualmente es difícil prever una solución efectiva para este problema, por no ser causa sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos; y no creemos, como más de algún expositor salvadoreño lo preconiza, que ha de llegar el día en que el Estado mediará compulsivamente en todos los conflictos obrero-patronales, con lo cual se hará necesaria la prohibición de la huelga y el paro, para dejar al Estado la solución de una de las principales manifestaciones de los conflictos de trabajo. La verdadera solución está en tratar de animorar la injusticia y evitar los desequilibrios económicos citados como causa de los conflictos.

Primitivamente no se conocieron más conflictos que los puramente individuales, derivados de la aplicación de los contratos de tal naturaleza. El advenimiento de las coaliciones, la formación de la asociación profesional, las huelgas, los paros, hizo que aquel panorama cambiara; de ahí vino la división y por ende la clasificación de los conflictos de trabajo en INDIVIDUALES Y CO

## LECTIVOS.

En realidad, el panorama de los conflictos de trabajo es muy extenso y dada la índole de nuestro trabajo, no pretendemos abarcarlo en su totalidad y sólo diremos, por de pronto, que no siempre se han encontrado formas adecuadas a su tratamiento, especialmente en los regímenes pseudodemocráticos, en los cuales se trata bajo el falso ropaje de protección a los trabajadores, de poner a toda costa un dique al libre desenvolvimiento de la asociación profesional.

Tampoco trataremos de dar una definición de conflictos de trabajo ni de especular sobre la naturaleza de cada uno de ellos. Sólo diremos que para el objeto de nuestro estudio, adoptaremos la clasificación más generalizada y aceptada por la doctrina de CONFLICTOS INDIVIDUALES Y CONFLICTOS COLECTIVOS y que dentro de ella nos vamos a referir únicamente a la segunda para entrar de lleno a hacer algunas consideraciones sobre el DEPECHEO DE HUELGA.

Conflictos Colectivos.- La doctrina discute ampliamente sobre la naturaleza y clasificación de los conflictos colectivos de trabajo que pueda servir de base a una diferenciación con los Conflictos Individuales. Algunos toman como criterio de distinción, el objeto que se persigue, que sería en el individual, el de la interpretación en casos concretos, de la ley, de los contratos, cual-



quiera que fuera el número de participantes; el Colectivo en cambio, sería cuando el objeto del conflicto fuera mejorar las condiciones generales de los trabajadores o más bien, cuando los trabajadores tratan de establecer nuevas normas para regir las condiciones de trabajo de una empresa. (J. Jesús Castorena).

Otros en cambio, afirman que el conflicto es individual cuando surge entre patrono y aboreros y colectivo, cuando la controversia se origina entre un sindicato y un patrono, es decir, atiende al factor número. (Alberto Trueba Urbina).

De acuerdo con lo establecido por la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo y la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, la legislación laboral salvadoreña adopta como criterio de clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, el establecido por el maestro Castorena.

Pero cualquiera que sea la clasificación o el criterio que se adopte, es indiscutible que el Conflicto Colectivo existe, que se trata de un fenómeno real, que no puede negarse y que ha surgido precisamente cuando la asociación profesional adquiere su verdadera conciencia de clase social y quiere que sus intereses sean salvaguardados.

Podríamos decir, sin pretender dar una definición,

que:

En los Conflictos Colectivos de Trabajo, la controversia es de dos clases, de naturaleza económica, sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y de carácter jurídico, que versa sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica e aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte al interés profesional que representen los sindicatos.

El anterior concepto, tomado del profesor de la Cueva, aunque amplio, comprende todos los conflictos colectivos que en la práctica se pueden presentar, y lo adoptamos, - porque precisamente es aplicable a nuestra legislación sobre el derecho de huelga.

En las lecciones preparadas por el Departamento de Educación Obrera de la OBIT para la Escuela Sindical Interamericana, se acepta esa definición como la más completa y se dice que la mayor parte de las legislaciones latinoamericanas la han hecho suya.

## CAPITULO II

### SOLUCIONES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

En el Conflicto Colectivo, la HUELGA y el PARO, no son sino manifestaciones de su existencia; hechos derivados de aquél y necesitados de solución.

La huelga y el paro constituyen efectos del conflicto, y medios al mismo tiempo, utilizados para obtener una decisión de la controversia planteada; pero no integran la resolución en sí, que debe lograrse por acuerdo entre las partes, por un acto transaccional o conciliatorio, o por el arbitraje que cumple las funciones análogas a las de la sentencia en los litigios individuales, o que mejor dicho, es la sentencia de los Colectivos.

Todo conflicto de trabajo exige su solución; cuando se trata de uno individual, se cauce está en los Tribunales Laborales de Justicia, ordinarios, con jurisdicción suficiente para resolverlos; y cuando se trata de uno colectivo, la solución más generalizada consiste en el Arbitraje siempre dependiendo del Poder Judicial - o más bien de naturaleza jurisdiccional - con Tribunales especiales o ad hoc. En ambos casos se promueve la Conciliación, y sólo en defecto del acuerdo conciliatorio, se llega a la sentencia o laudo, y en este último caso mediante procedimientos extraordinarios.

## CAPITULO III

### EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA

" Antecedentes históricos. - Tres grandes movimientos históricos han sido catalogados como huelgas sin serlo: El de Egipto, en el año 74 Antes de Jesucristo; el de Normandía, en tiempos de Ricardo, a fines del siglo X, y el de los tipógrafos de Lyon, en el siglo XVII. Gutiérrez Gamero - citado por Cabanellas - sostiene tal criterio, al expresar: "Los músicos que en Roma se ausentaron en masa de la ciudad, por haberseles prohibido la celebración de los banquetes sagrados en el templo de Jupiter, y la famosa retirada de la plebe al Aventino, que citan algunos autores para justificar el parentesco de las huelgas con esos movimientos pretéritos no pueden admitirse como antecedentes, ni su pretendida semejanza resiste el menor análisis por las inmensas diferencias que se notan en la naturaleza del trabajo, de los trabajadores, del ambiente y de la civilización de ambas épocas, así como por la finalidad puramente social de las huelgas y de rebelión contra las autoridades o el público que aquellas decisiones suponían."

Las luchas sociales en la antigua Roma no han constituido movimiento huelguístico tal como hoy los concebimos, como no lo ha sido el movimiento de los Ciompi en Florencia, con más carácter político que de reivindicación laboral. ---

Las huelgas se producen como consecuencia del nacimiento de la gran industria, ante el enorme desarrollo económico que ponía grandes riquezas en pocas manos, por el proceso de concentración del industrialismo moderno, a causa de la necesidad de mejores medios de vida para los trabajadores, por efecto del espíritu de asociación y de las nuevas ideas que impusieron una distinta concepción del Derecho y una más amplia libertad de trabajo.

Pero propiamente puede decirse que la huelga, que es el PROBLEMA DEL CAPITALISMO CONTEMPORANEO, se origina precisamente por el carácter individualista del derecho que desconoció en sus principios la existencia de intereses profesionales y rechazaba la posibilidad de conflictos colectivos de trabajo, por cuanto la clase trabajadora no tenía el derecho de provocarlos ni podía provocarlos estando como estaba, condenada a perpetua miseria.

Períodos que comprende la evolución de la huelga.— En la evolución general del derecho de huelga pueden distinguirse con bastante claridad, cuatro etapas o épocas bien definidas: El de la prohibición absoluta; la era de la tolerancia; la de la lucha por la conquista del derecho de huelga, y la final o actual, en que la huelga es como un derecho colectivo de los trabajadores.

La primera etapa se caracteriza, tal como se deduce de su propio nombre, por la negación absoluta del dere-

cho en estudio; al prohibirse la coalición, la consecuencia inmediata fué la prohibición de la huelga y por ende, ésta se tuvo como un delito. La Escuela Económica Liberal fué la que más se caracterizó por su oposición sistemática a la intervención de las fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción. Inglaterra y Francia fueron particularmente los abanderados de la prohibición.

Ya en el segundo período, la huelga dejó de ser un delito sin que eso implicara que se convirtiera en un derecho de los trabajadores. Se adoptó una posición negativa en el sentido de que si bien no se prohibía, tampoco el hecho de que aquella surgiera, significaba que pudiera producir consecuencias favorables a la clase laborante. Simplemente se reconocía que como derecho que cada individuo tenía de no trabajar, el ejercicio de tal derecho sólo le podía ocasionar perjuicios; es decir, la huelga en este período era un derecho o la suma de derechos de no trabajar. En ese segundo período los trabajadores nada podían frente a sus propios compañeros y menos aun ante el patrono. La huelga era una situación de hecho pero no podía considerarse como una institución jurídica. Se podía no trabajar, pero no se podía impedir a los demás que trabajasen, y menos aun reconocer esa pluralidad de situaciones, como un derecho colectivo.

Pero entonces, dentro de los años 1859 a 1871, surge

la lucha de los trabajadores ingleses y su esfuerzo tendió a conseguir que la huelga se declarara lícita, en tanto no constituyera un delito especial. Entonces empezó a surgir la solidaridad de la clase trabajadora; lo que hizo que el empresario o patrono tuviera dificultad para la pronta sustitución del personal de su fábrica o negociación.

La etapa actual es de todos conocida, significa la elevación de la huelga a la categoría de derecho y no simple derecho sino su rango alcanza la categoría de Constitucional; ya es una situación jurídica debidamente protegida y entró a formar parte del Derecho Colectivo del Trabajo.

Particularmente en lo que respecta a nuestro país podemos decir que no existen mas que tres períodos claramente determinados y que bien bien pueden denominarse:

- 1o.) El de la ignorancia absoluta de este Instituto;
- 2o.) El de la prohibición legal sin existencia practica del problema. Arto. 503 Pn.
- 3o.) El de su elevación, de una vez, a la categoría de derecho constitucional.

Creemos que la discusión suscitada por algunos abogados nuestros respecto a que si podría decirse que existía este derecho durante la vigencia de la Constitución de 1886, es, a nuestro juicio superflua. La revolución Francesa, cuyas ideas eran la base del referido Código Político, dió al traste con las asociaciones gremiales y las doctrinas indi-

vidualistas no admitían ni remotamente que pudiera surgir el derecho cuyo estudio estamos haciendo.

En apoyo a lo anteriormente expuesto, podemos citar, que sin necesidad práctica de ello, se decretó el Art.-503 Fn., volviendo delito las asociaciones profesionales que tendieran a regular o influir de cualquier forma, - el valor de la mano de obra, etc.- Ese artículo era perfectamente constitucional. Se encuentra derogado tácitamente desde la Constitución de 1945, o mejor dicho desde las reformas constitucionales de esa fecha.



## CAPITULO IV

### REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA

Llegados a esta parte de nuestro trabajo justo es que entremos de lleno al análisis aunque sea somero, de las distintas disposiciones contenidas en la Ley anteriormente citada y que constituye el principal objeto de nuestro estudio. Se compone ella de 59 artículos, distribuidos en 5 capítulos, de los cuales los primeros tratan propiamente de derecho de huelga.

Definición de la Huelga. El Art. 10. define lo que es la Huelga de la manera siguiente:

"Art. 10.-Huelga es la suspensión del trabajo, acordada y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de una empresa o negociación o patrono con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo".

Creemos que la anterior definición peca por su amplitud, desde luego que comprende no sólo una mera descripción sino que contiene los elementos que de ella forman parte y hasta su objeto.

Si se toma en cuenta los antecedentes de nuestra legislación en esta materia veremos que el legislador salvadoreño se apartó ostensiblemente de la legislación mexicana que le sirvió de modelo. Las definiciones contenidas tanto en la Ley Federal del Trabajo de México como en los de los días

tintos Estados se caracterizan por su sencillez y precisión.

Dice la Ley Federal en su Art. 259 que:

"Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores."

Y el Profesor Mario De la Cueva al comentarla dice que la definición legal "es bastante completa".

No se explica el motivo que tuvo nuestro legislador para apartarse de su modelo sobre todo si se toma en cuenta que a continuación en el Art. 2º, señala los objetos que deben tener toda huelga, que no coinciden totalmente con los que se enuncian en la definición.

Creemos que no son los cuerpos legales los que deben preocuparse de las definiciones, deben dejarse éstas para la doctrina pero en todo caso si se quiso definir debería haberse tomado como modelo alguna semejanza a la que dejamos apuntada.

## CAPITULO V

### OBJETO DE LA HUELGA.

Está contenida en el Art. 2o. de la Ley en el cual se siguió el criterio sustentado por la mayoría de las legislaciones.

"Art. 2o. Toda huelga debe tener por objeto:

- a) Obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del patrono;
- b) Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
- c) Exigir, en su caso, la revisión del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos que establece la Ley de Contratación de Trabajo.

De la enumeración que hace el Art. 2o. se deduce que en realidad los objetos de la huelga son dos: Obtener el equilibrio de los factores de la producción, y en segundo lugar la obtención, cumplimiento o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

a) Respecto al primer objetivo nos llama la atención que la Ley Salvadoreña habla de armonizar los derechos de los trabajadores con con los del patrono, en cambio la Ley Mexicana dice: "armonizando los derechos del trabajo con los del Capital".

Creo en contra de la autorizada opinión de conocidos profesores salvadoreños, que ha sido desafortunado el legislador salvadoreño con el cambio de palabras, pues la cuestión no se reduce simplemente a ello, sino que encierra toda una doctrina del Derecho del Trabajo, o más bien, constituye la frase suprimida, un sistema diverso para solucionar la gran controversia universal entre el Capital y el Trabajo; paralela a la distinción entre Seguridad y Seguro Social. La fórmula suprimida corresponde exactamente a la misión que a nuestro juicio toca al Derecho del Trabajo, pues su amplitud permitiría, en nuestro medio, su adaptación a las necesidades sociales e individuales.

Sin duda nuestro legislador se inspiró en la jurisprudencia mexicana no coincidente con la letra de la ley que se aplica para cambiar la frase tantas veces mencionada. Dicha jurisprudencia formuló la distinción de equilibrio entre trabajadores y su patrono y equilibrio entre el capital y el trabajo y concluyó que la huelga sólo es procedente cuando se produce el desequilibrio entre los trabajadores y su patrono y no cuando es de carácter general.

De esa manera, es decir, con tal conclusión, adoptada en nuestro derecho laboral positivo se desvirtúa en realidad la esencia del derecho del trabajo que es un derecho vital, cuya base son las necesidades reales y actuales del trabajador. Se desnaturaliza, por otra parte, el verdadero fun-

damento del derecho de huelga porque lo particulariza a una empresa.

Los ataques del patrono al Sindicato obrero con ánimo de destruirlo que es uno de los casos que en la práctica se presentan con más frecuencia, ¿podría decirse que están comprendidos en la fórmula, tal como está redactada? Siendo una de las situaciones que los trabajadores sufren constantemente, el caso amerita que se estudie. Y según la redacción de la disposición, existe una fuerte corriente de oposición que no prosperaría una huelga, sobre todo si se toma en cuenta que la parte patronal invocará válidamente en su favor, que el caso ya está específicamente sancionado en el Art. 37 de la Ley de Sindicatos de Trabajadores.

Una fórmula amplia como la que fué suprimida abarcaría el caso estudiado sin duda alguna, por considerarse que la destrucción del Sindicato por parte del o de los patronos produce un desequilibrio entre los factores de la producción, que pudiera afectar diversos patronos: en la definición actual serían tantos conflictos como patronos hubieran afectados; en cambio en el otro sistema fuera uno solo.

b) la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y su cumplimiento:

La huelga para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo es el caso más típico, ya que las huelgas

para su revisión y cumplimiento son consecuencia lógica de aquella. Podría decirse, en realidad y en último término que el equilibrio entre los factores de la producción es expresado en las condiciones generales de trabajo contenidas en el elemento normativo del contrato colectivo; de lo cual se concluye que los objetos marcados en los numerales 2º y 3º del Art. 2º de la citada ley, estaban ya comprendidos en el 1º; pero en aras de la seguridad obrera y claridad legislativa, es razonable esa duplicidad.

El Profesor de la Cueva formula, a este respecto, un principio general y dice que: "La huelga es procedente, en todo tiempo, a condición de que no exista celebrado un contrato colectivo, con vigencia al tiempo de plantearse la huelga". Lo cual es indiscutible ya que en caso contrario no podría hablarse sino de revisión o sustitución.

La huelga y el Sindicato. De acuerdo con los Arts. 1º y 2º de la Ley de Contratación Colectiva, únicamente los Sindicatos legalmente establecidos pueden pedir y obtener la celebración del Contrato Colectivo.

Conforme a lo establecido por el Art. 193 C. P., los trabajadores tienen derecho a la huelga. En decir el precepto constitucional crea el derecho en forma general sin hacer distinción no importando si están o no asociados los trabajadores; pues la huelga no es un derecho estrictamente sindical.

Podría concluirse de las proposiciones anteriores que si no existe un Sindicato capaz de celebrar un contrato colectivo, la huelga debe ser declarada inexistente o ilegal, e inepto el planteamiento del conflicto? Creemos que debe optarse por la negativa, porque la huelga debe verse como un derecho de los trabajadores para obligar al patrono a la celebración de un contrato colectivo con el sindicato titular del interés profesional. Esa solución es la única capaz de armonizar leyes hechas con distinto criterio y en distintas épocas, y quizá la de Contratación Colectiva, hecha ya con miras de que se promulgara una nueva de Conflictos, armónica con ella.

La huelga por celebración de un contrato colectivo de trabajo procede hasta obtener la conformidad del patrono en su celebración o hasta la aceptación de un contenido concreto? Por ejemplo, si un sindicato reclama la celebración de un contrato colectivo de trabajo en determinadas condiciones ¿Hasta qué momento durará la huelga? ¿Cuándo el patrono da su asentimiento a la discusión del mismo, o hasta que se firme? La doctrina extranjera ha discutido si los trabajadores pueden ir a la huelga en la segunda de las hipótesis, llegando a la conclusión que la huelga es légitima mientras no se obtengan las condiciones de trabajo concretas. Tal opinión la aceptamos y la hacemos nuestra. La huelga en verdad es un derecho instrumental y sirve para e

jercer presión sobre el empresario hasta obligarle a satisfacer las demandas de los obreros. Si la demanda estuviera parcialmente satisfecha, con la anuencia del patrono a discutir el contrato, y con ello la huelga debiera suspenderse, tal medio coactivo sería inoperante, ya que le bastaría a aquél volver interminable las discusiones para anular las pretensiones laborales.

Cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.— Según Mario de la Cueva, los conflictos sobre cumplimiento del contrato colectivo pueden versar sobre cualquiera de sus dos elementos: el obligatorio y el normativo.

El elemento obligatorio se desenvuelve a su vez, en dos formas: las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas de las partes que intervienen. Creemos que de acuerdo con la opinión de la mayoría de los autores, sólo las controversias sobre el cumplimiento del primero de los anteriores aspectos son de carácter colectivo.

En el elemento normativo es también necesario diferenciar las condiciones individuales y las condiciones colectivas de prestación de los servicios; las primeras son las que pueden pasar automáticamente a integrar el contenido de los contratos individuales de trabajo y las segundas, las prestaciones a que se obliga el patrono en bene-



ficio de la asociación obrera o bien los servicios sociales a que se obliga el patrono. En ambos casos surge el conflicto colectivo aunque hay que hacer constar que el incumplimiento de las condiciones individuales debe ser genérico, como por ejemplo, cuando el patrono se niegue a trasladar a las relaciones individuales, una cláusula del contrato colectivo.

Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.- La huelga por revisión es una variante de la huelga por su celebración y le son aplicables algunas ideas de las anteriormente expuestas. Este tipo de huelga tiene su fundamento en la variación de las condiciones y necesidades económicas que es el mismo en que descansa la revisión del contrato colectivo a que alude el párrafo final de la letra c) del Art. 12 de la Ley de Contratación Colectiva.

El Art. 2º se remite al Art. 12 de la Ley de Contratación Colectiva, por consiguiente la procedencia de la huelga está condicionada al procedimiento establecido en el mencionado Art. 12, o mejor dicho a las circunstancias que en tal disposición se expresan. Porque si bien es cierto que la huelga es un derecho de los trabajadores, también es cierto que es una medida extrema a la que se debe recurrir sólo cuando estén agotados los procedimientos conciliatorios y se den todas las circunstancias exigidas por la ley. Por lo tanto, antes del vencimiento del plazo res-

pectivo y con la anticipación de treinta días a que se refiere el Art. 12, deberá anunciarse el propósito de la revisión ya que faltando tal aviso, la huelga sería improcedente.

## CAPITULO VI



### LA HUELGA Y SUS SANCIONES PENALES

En tres disposiciones de la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo se encuentran establecidos los medios coactivos contra el abuso del derecho de huelga, y por ello podemos decir que es nuestro Derecho Penal de la Huelga. --- Los Arts. 3, 10 y 24 establecen diversas sanciones: el primero por los actos violentos que los trabajadores ejecuten contra las personas o las propiedades; el segundo, para los que pretendan prolongar el estado de huelga una vez que ésta deba concluir legalmente, y el último sanciona a los incitadores a la huelga por medios no permitidos por esa ley.

Esa abundancia de preceptos punitivos se justifica parcialmente, cuando se cometen violencias contra personas o bienes; cuando se pretende prolongar el estado de huelga, y cuando se incita a la huelga; pero es peligrosa esa reglamentación, por cuanto a pretexto de violencias o por violencias provocadas por los mismos patronos o determinados gobiernos, cualquier huelga podría invalidarse (Art. 39) y la fase de propaganda o de preparación para la huelga, se volvería fácilmente punible. Esas sanciones parecen producto de una política gubernamental no del todo sincera a favor del derecho de huelga; conservadas ahora por pura inercia legislativa, en espera de una ley inspirada en otros princi---

## LA SUSPENSION DE LABORES

La suspensión de labores es el período propio de la huelga y es también el objeto de la protección legal. La suspensión de labores es la ruptura de las hostilidades, pues antes de ella sólo existían negociaciones.

La suspensión debe efectuarse al vencer el plazo de duración del período de pre-huelga, al que aludiremos al tratar del procedimiento que se sigue para la resolución de estos conflictos. Pero así como la suspensión de las labores no debe comenzar antes de que expiren los 30 días correspondientes; tampoco puede iniciarse días después de finalizado dicho plazo, o mejor dicho no debiera permitirse sino a condición de que estalle dentro del trigésimo primer día, o fijarse un plazo dentro del cual puede, después de dichos 30 días, suspenderse el trabajo.

La suspensión de las labores trae consigo la suspensión de los contratos de trabajo, de acuerdo con el Art. 4º de la ley de la materia, que de manera clara vino a terminar con la discusión doctrinaria sobre si la huelga producía terminación o suspensión de los contratos de trabajo, al decir:

"La huelga suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que dure y no extingue los derechos y obligaciones que de él emanan.

La consecuencia de que sea una simple suspensión, se debe a la consagración o elevación de la huelga a categoría de derecho de los trabajadores o mayorías obreras pues no se entiende que el ejercicio de un derecho produjera la terminación de las relaciones de trabajo; y los derechos que trae consigo la antigüedad, subsisten a pesar del estado de huelga.

Durante esa suspensión de los contratos o relaciones de trabajo, el Art. 12 viene a proteger el mismo derecho a la huelga, prohibiendo a los patronos o a sus representantes, que celebren nuevos contratos, con los trabajadores - huelguistas o no huelguistas - que conduzcan a la reanudación de las labores suspendidas. De no existir esa prohibición en la época en que se dictó la Ley General de Conflictos Colectivos, el patrono hubiera podido perfectamente burlar la huelga. Ahora con la vigencia de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que de modo expreso declara que se suspenden las labores o relaciones de trabajo por la huelga legal (Art. 31 No. 13), y siendo los efectos de la suspensión la conservación de los derechos de antigüedad (Art. 43) y la imposibilidad jurídica del patrono de nombrar trabajadores interinos más que en los casos expresamente exceptuados (Art. 41); el art. 12 citado perfectamente pudiera ser suprimido.

## CAPITULO VIII

### CALIFICACION DE LA HUELGA

Los Arts. 7, 35, 36 y 37 de la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, tratan la cuestión de la calificación de la huelga: el primero la parte sustantiva del problema, y los otros tres, la parte adjetiva.

"Art. 7º.- Para que una huelga sea calificada de legal, es necesario:

- a) Que en ella participe la mayoría absoluta de trabajadores al servicio de la negociación o patrono afectado;
- b) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios que esta ley establece, y
- c) Que su objeto sea uno de los enumerados en el Art. 2 de la presente ley.

Titular del derecho de huelga y mayoría obrera.- Primeramente determinaremos quien es el titular del derecho de huelga para entrar luego a la determinación de la mayoría obrera:

En general, las legislaciones han dado una inteligente solución al problema del titular del derecho de huelga: regalándolo como un derecho colectivo, perteneciente a los trabajadores de una empresa, negociación, patrono o clase de trabajo.

El problema, creado en el pasado, tuvo su origen en la consideración que la huelga se producía mediante la suma del ejercicio del derecho que cada trabajador tenía a no trabajar, y se agotaba en la mera suspensión de labores, cualquiera que fuera el número de obreros paralizados. Pe-

ro ahora se le reconoce legalmente como perteneciente a las mayorías obreras.

El derecho de huelga, es cierto que descansa en las voluntades individuales, pero sólo puede ejercitarse -- cuando coinciden la mayoría de esas voluntades, es decir, la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada.

¿Es el derecho de huelga, particularmente sindical o corresponde, universalmente, a todos los trabajadores de una empresa independientemente de que estén o no, asociados? De acuerdo con lo que establece nuestro régimen constitucional y la ley que comentamos, ese derecho es otorgado a todos los trabajadores y no es exclusivo de los sindicatos ni tampoco es patrimonio de los trabajadores sindicados.

La existencia de una mayoría absoluta obrera es el primero de los requisitos señalados por la ley en su Art. 7, para que la huelga quede legalmente protegida. Esa mayoría absoluta será la mitad más uno de los obreros al servicio de la negociación o empresa.

Pero todo lo anteriormente dicho no significa que es temos totalmente de acuerdo con ese sistema, pues a nuestro juicio, al exigir la mayoría obrera dentro de la empresa afectada, de modo indirecto se afecta al sistema sindical; pues -- en nuestro criterio -- si el sindi

cato de la empresa, con mayoría absoluta dentro de sus socios, decretara una huelga, ésta debiera ser considerada como legal, aunque en sí no representara la mayoría absoluta de los trabajadores al servicio de la empresa. La sujeción de los obreros sindicados a las decisiones de la mayoría es un principio que debiera imperar en este caso, y si los obreros sindicados fueran la mayoría de la empresa - como legalmente debe ser - la procedencia de la huelga es la consecuencia lógica. Pero tal como está ahora, la mayoría absoluta debe existir siempre, no sólo dentro del sindicato, sino también de la totalidad de la empresa.

La legislación mexicana (Art. 264 II) señala que debe ser decretada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación, sin calificar esa mayoría; pero no puede referirse a otra más que a la absoluta; por lo que nos inclinamos a la redacción de nuestra ley que de modo claro determina cómo debe ser la mayoría.

Ahora bien, aparentemente la expresada mayoría no origina problema alguno; pero surgen varias interrogantes ¿Deben tomarse en cuenta para calcular la mayoría, a aquellos trabajadores contratados en período comprendido entre el planteamiento del conflicto y la suspensión de labores? ¿Se tomarán en cuenta a los obreros separados por el patrono después de planteado el conflicto? ¿Los altos empleados, los representantes patronales y los de confianza,



deberán computarse para el cálculo de la mayoría? En general, deberá buscarse siempre la solución acorde con la naturaleza protectora del derecho del trabajo a la clase laborante propiamente dicha, protegiéndola contra las maniobras patronales para deshacer la mayoría y no identificar plenamente a los obreros con quienes su interés está más próximo al patrón.

También existe un agudo problema: ¿En qué momento debe existir la mayoría: ¿Cuándo se presenta el pliego de peticiones? ¿Cuándo la huelga estalla? ¿debe durar dentro del período de suspensión de labores? En mi criterio - apartado si se quiere de la comunis opinio - debe exigirse en dos momentos: cuando se plantea el conflicto, o sea cuando se presenta el pliego de <sup>peticiones</sup> y cuando estalla la huelga. En el primero es natural y obvio, que no haya emplazamiento de huelga, si ésta no cuenta con la mayoría, pues de antemano se sabría su fracaso; y cuando la huelga estalla, porque debemos atenernos al precepto legal que dice "a) -- QUE PARTICIPE EN ELLA la mayoría....", es decir, no se puede participar en una huelga, si tal huelga no existe.

La conciliación.- El segundo requisito para que la huelga sea calificada de legal es "que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios establecidos por la ley.

Tales procedimientos están establecidos en el Capítulo IV cuyo título es "Procedimientos en la resolución de los

conflictos." Arts. 25 y siguientes.

Pecaríamos de obsecados si no añadiéramos razón al establecimiento de esta importante institución, la de la Conciliación, de viejo arraigo en el Derecho Procesal. Es preciso dar oportunidad a las autoridades para que procuren el avenimiento de trabajadores y patronos.

La medida es beneficiosa para ambas partes y cumple una de las finalidades del derecho del trabajo, cual es la de lograr, primordialmente, creemos nosotros, la armonía entre el Capital y el Trabajo. A toda costa el Estado tiene como un deber el de cortar los paros y huelgas, y en general cualquier clase de conflicto obrero-patronal; aunque sea en ejercicio de derechos. Tan evidente es ello, que el legislador salvadoreño consignó, de modo imperativo, una disposición a fin de que no quedara duda al respecto:

"Art. 149 (Constitución).- El Estado tiene la OBLIGACION de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Pero entiendo que esa promoción del arbitraje y la conciliación, no significa en modo alguno que los estados de huelga y paro deban forzosamente terminar en un arbitraje, cuando no se logra en cierto plazo el arreglo entre las partes.

Hecho el emplazamiento por medio del pliego de peticiones, la parte patronal, al contestar, tiene que nombrar su representante para la integración de la Junta de

Conciliación y los obreros por su parte, deberán hacerlo al presentar dicho pliego ante la autoridad respectiva.

La Junta de Conciliación, una vez integrada procurará avenir a las partes, según el Art. 34 de la Ley General sobre Conflictos Colectivos, en los términos establecidos por la Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo. Pero, ¿Cuáles son esos términos? En mi criterio sólo puede tener aplicación, la parte final del Art. 14 de esa ley, es decir, que la Junta convocará a las partes, procurando averirlas y proponiéndoles soluciones que estime justas y equitativas, y no más; haciendo la salvedad que esas audiencias pueden ser múltiples e igualmente múltiples pueden ser las soluciones propuestas, dentro del plazo de los treinta días, cumpliendo así la verdadera misión de conciliar a las partes, y no solo una como establece el citado Art. 14. Porque a decir verdad, es lo único que pueda aplicarse de todo el procedimiento que establece esa ley orgánica, y que aunque no tuviera ningún vigor esa reglamentación, inclusive el 14, la misma solución se impone: La Junta Conciliatoria no puede, sino procurar un avenimiento entre las partes, dentro del plazo legal; pudiendo al efecto, celebrar tantas audiencias, como sea necesario.

Pero por simple que parezca, la integración de la Junta

presenta problemas graves, forzando al legislador a preverlos. así por ejemplo, la falta de nombramiento de representante por la parte laboral, hace que no corra el plazo para que estalle la huelga, y la falta de designación por la parte patronal, la hace incurrir en multa, haciéndose el nombramiento por parte del Estado. Y en otros países, México por ejemplo, la falta de concurrencia del representante obrero, impide que corra el plazo antedicho.

Las gestiones de la Junta, al tener éxito, pueden llegar a dos extremos: el arreglo directo del problema o conflicto, como sería la firma de un contrato colectivo, su reforma o renovación; o el avenimiento a someterlo a arbitraje. En tales situaciones o casos, la huelga no puede estallar, pues el conflicto en sí, ha sido resuelto, en el primer caso de modo directo y definitivo, y en el segundo, por la sujeción al laudo arbitral. Si por el contrario, la Junta no tiene éxito en los treinta días, la huelga puede estallar, aunque siempre con la puerta abierta para terminar el conflicto mediante la resolución directa o el sometimiento a arbitraje.

Hemos insistido en los 30 días porque es el que da la ley, entre el emplazamiento de huelga y el estallido de la huelga, como mínimo par. que ésta pueda tener inicio.

Ese período de pre-huelga es una dilación en el procedimiento que impone la ley como condición para la suspensión de labores y es "consecuencia de la elevación de la huelga a la categoría de acto jurídico", como dice Mario de la Cueva.

Su objeto es dar por una parte, oportunidad a la autoridad para intervenir y conciliar los intereses de trabajadores y patronos, y por otra dar un término al empresario para que pueda precaver, en lo posible, los daños inherentes a la suspensión de labores.

El período de pre-huelga es obligatorio para los trabajadores y la suspensión de labores que se decreta sin que se haya cumplido con el procedimiento de pre-huelga, no es protegida por el derecho.

No debe considerarse como una restricción al derecho de huelga ni menos que tienda a evitar su ejercicio; es un término en cumplimiento del precepto constitucional de la promoción estatal de la conciliación. El plazo debe siempre existir; pero es de apreciación subjetiva del legislador su acortamiento o prolongación.

Ese período comienza con el emplazamiento que contiene el pliego de peticiones, que es el acto obligado para la iniciación de dicho período. El citado artículo y el 31, disponen que el pliego de peticiones con emplazamiento deberá presentarse por los trabajadores al Delegado Inspector -

Departamental de Trabajo competente o en su defecto a la Autoridad Municipal de la jurisdicción donde la empresa esté situada, quien de acuerdo con la Ley General sobre Conflictos Colectivos está obligado a tramitar el conflicto de la misma manera que los Delegados Inspectores. Sin embargo, de conformidad al Art. 3 de la Ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional, en el segundo inciso dice: "Los organismos dependientes del Poder Ejecutivo que tienen potestad jurisdiccional en materia de trabajo, continuarán ejerciéndola hasta que se creen los tribunales de trabajo - que establece la Constitución."; por lo que hay que considerar si tal disposición es también extensiva para las Autoridades Municipales. ¿Son éstas "organismos dependientes del Poder Ejecutivo"? Entiendo que no; de acuerdo con la Constitución son organismos autónomos, sin más dependencia al Poder Ejecutivo que la facultad que tiene éste de velar "porque las Municipalidades cumplan las leyes RESPECTANDO LA INDEPENDENCIA MUNICIPAL." (Art. 107 Const.). Por consiguiente la jurisdicción o función jurisdiccional dejada a las autoridades de trabajo por la Ley Transitoria citada, no es extensiva a las Municipalidades en esta materia, y por lo tanto creo que sólo los Delegados Inspectores pueden recibir y tramitar esta clase de conflictos.

El pliego deberá ir acompañado además de una copia para

la formación del expediente, y el funcionario que lo recibiera, si no lleva la mencionada copia, está obligado a no darle curso al conflicto.

Finalmente, podemos decir respecto al funcionario receptor, que el competente será el de la jurisdicción o Departamento en donde esté situada la negociación o empresa y si fuera de San Salvador, conocerán los Delegados a prevención.

Pero por un fenómeno de asociación de ideas y conexión de lo tratado, hemos ido desviándonos del orden lógico de este capítulo, o mejor dicho de este apartado del capítulo de la calificación de la huelga, que tratábamos, o sea de la conciliación, y dejaremos para uno posterior, el emplazamiento, contestación del patrono y demás.

Objeto.- Sobre el objeto de la huelga, o sea el tercer elemento sustantivo para la legalidad de la misma, hemos hablado en el capítulo V de esta tesis y a él nos remitimos por entero.

Del Procedimiento para la Calificación.- La elevación de la huelga a un derecho de las mayorías obreras, tuvo por consecuencia indefectible, la necesidad de que la autoridad declare si se está ejercitando el derecho o sí, - por el contrario, la suspensión de labores queda fuera de la protección legal, por no observarse en ella los requisitos establecidos por la ley.

El Art. 35 de la ley que comentamos dice: "Si transcurriere el plazo previsto por el Art. 26 de esta ley, sin que se logre un avenimiento y estalla la huelga, la Junta de Conciliación procederá a calificarla en un plazo no mayor de 24 horas."

La doctrina procesal laboral ha tildado de "incidente" a este procedimiento de calificación de huelga, por formar -- dentro del juicio o proceso de conflicto colectivo, una determinación de graves consecuencias, irreversibles, y que -- resuelve o termina una fase del procedimiento.

Estimo más recomendable que la calificación de la huelga se hiciera antes de que estalle, durante el período de pre-huelga, paralela la información, a las gestiones conciliatorias. El motivo de tal opinión es que una vez estalle la -- huelga, las consecuencias para los obreros podrían ser de-- sastrosas en caso se declarara ilegal su movimiento, y no -- hay necesidad de ponerlos en tal situación, si dentro de -- los mismos 30 días se puede hacer tal calificación. El des-- pido masivo, con motivo legal suficiente sería la primer me-- dida patronal, sin que haya medio para evitarlo, salvo el -- retorno que previene el Art. 40; aunque habría que conside-- rar si no se configuraría la causal de despido consignada -- en el Art. 47 (IIa.) de la Ley de Contratación Individual -- de Trabajo, pues cuando la inasistencia provocada por una -- huelga, llegue a dos días consecutivos, y esa huelga es ile



gal, esa ausencia no puede decirse que tenga causa justa.

Antes de entrar al procedimiento mismo de la calificación, es conveniente ver, en qué consiste tal calificación y comentar la disposición legal respectiva:

"Art. 36.- La calificación deberá concretarse a establecer si el objeto de la huelga es uno de los previstos por el artículo 2º, y si se han llenado los requisitos establecidos por el Art. 7º de esta ley."

Podemos observar primero, que el artículo transcrito contiene una repetición de requisitos, pues hubiera bastado que dijera que la calificación deberá concretarse a establecer si se han llenado los requisitos establecidos por el Art. 7º, ya que en éste, en la letra c) se dice que para que la huelga sea legal es necesario que tenga uno de los objetos enumerados en el Art. 2º.

¿Podría decirse que la resolución de la Junta es una Sentencia? El profesor de la Cueva apoyándose en una definición dada por Couture dice que se trata de una sentencia declarativa y nosotros - fieles a lo antes expuesto - creemos que tal opinión es acertada, pero sin variar su carácter de interlocutoria por resolver un incidente; -ya que por ella no se constituye un nuevo estado ni se condena a determinada prestación. La sentencia de la Junta, después de sopesar las probanzas recibidas debe declarar solamente si están o no están cumplidos los requisitos formales y de

fondo para que la huelga haya estallado válidamente y nada debe decir acerca de la justificación de la demanda obrera. En resumen "es una resolución de contenido formal que no prejuzga la solución adecuada del conflicto que constituye el fondo de la huelga."

¿Cuándo debe hacerse la calificación por parte de la Junta? Según el Art. 35 ya transcrito, dentro de las veinticuatro horas - plazo máximo - de que estalle la huelga; pero si las partes ofrecen probanzas, esas 24 horas se cuentan desde que las tales probanzas se recibían; pero la ley no fija término alguno al efecto, lo cual hace pensar que no pueden recibirse más que aquellas ofrecidas dentro de las primeras veinticuatro horas aunque la Junta las reciba con posterioridad, pero sólo aquéllas, y deberá rechazar la admisión de más si se hace fuera de ese término la oferta de rendición. Para tal opinión no existe base legal alguna, sino que dada **la naturaleza del conflicto colectivo y de la gravedad** de la huelga, lo lógico es que no debe dejarse tal calificación al capricho o interés de una de las partes, que podría de otra manera, volver interminable el procedimiento de calificación, ofreciendo nuevas pruebas. Tales pruebas podrán las mismas admisibles en el derecho común; y no podrán admitirse otras más que las que digan relación con el problema de la calificación.

Y aunque la ley no menciona la posibilidad de formular alegatos, creemos que de presentarse no hay razón para que sean desechados, aunque dado lo corto del plazo para resolver, su posibilidad de presentación es muy remota.

La legislación mexicana expresamente faculta a la Junta para calificar de oficio la huelga y por otra parte faculta a las personas que puedan resultar afectadas por la suspensión de labores, a pedir la calificación. En la nuestra la calificación, de acuerdo con el Art. 35, deberá hacerla la Junta, y dada los términos imperativos del precepto, entiendo que significa que será de oficio, dejando a salvo, por el Art. 37, el derecho a las partes de solicitar la calificación y en tal caso, admitir pruebas; mientras que en el primero, o sea cuando las partes nada piden, la calificación se hará de oficio, con vista de autos.

La resolución de la Junta es simple en extremo: todo se reduce a declarar si la huelga es legal o si es ilegal.

La resolución de la Junta de Conciliación en que se califique la huelga es apelable para ante el Consejo Nacional del Trabajo, por cualquiera de las partes. Esa apelación deberá interponerse dentro de 24 horas de la notificación respectiva y se remitirá el expediente al Director del Departamento Nacional del Trabajo. Organizado el Consejo, dentro de ocho días deberá resolver, confirmando, revocando o reformando la resolución de la Junta de Concilia-

ción, y aun esa resolución admite el recurso de súplica para ante el Ministro de Trabajo. (Arts. 41 y 42).

El Director del Departamento a que se refieren los Arts. citados, es al Segundo, según la jurisdicción, Centro-Occidental o el Centro-Oriental, y ese mismo será el que integrará y presidirá los Consejos Nacionales de Trabajo a que se refiere la misma ley. (Reformas de octubre de 1956).

## CAPITULO IX

### CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACION

Huelga ilegal.-- Al quedar ejecutoriada la resolución -- que declare ilegal una huelga, la Junta que la pronunció en primera instancia, prevendrá a los trabajadores que reanuden sus labores dentro del plazo de 24 horas, apercibiéndolos de que si no acatan la resolución, se darán por terminados los contratos de trabajo, quedando el patrono en libertad de contratar nuevos obreros. (Letra a) del -- Art. 40). Y respecto a los no huelguistas, tomará las medidas pertinentes para que reanuden sus labores inmediatamente. (Letra b) del Art. 40).

Antes de seguir, conviene aclarar conceptos que puedan dar lugar a confusiones sobre todo se se toma en cuenta -- que nuestra ley no contiene reglas que ayuden a esclarecerlos.

Se trata de los conceptos de huelga lícita, huelga ilícita, huelga legalmente existente y lógicamente inexistente.

Se entiende por huelga lícita, la suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, mediante la armonía de los derechos e intereses del Capital y el Trabajo (Mario de la Cueva).

Las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente -- cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos vio

tos contra las personas o propiedades del patrono, principalmente. (Entre nosotros no importa que sea una minoría la que comete los actos violentos. Art. 3). No se toma en cuenta en este caso para considerar la ilicitud de una huelga, la ausencia de requisitos esenciales que deba tener para su existencia, sino que atiende especialmente para su calificación a condiciones o hechos que le acompañan o que se producen con motivo de ella.

Krotoschin dice que el criterio de diferenciación entre huelga ilícita y huelga ilegal no siempre es fácil y en algunas hipótesis tampoco muy exacta. Y agrega que más que todo, la huelga ilícita merece reprobación desde el punto de vista social, aun cuando ninguna norma jurídica la comprenda.

Nosotros agregamos: una huelga legal puede tornarse ilícita, pues los actos violentos contra las personas o propiedades, invalidarán la huelga.

La huelga legal es la suspensión de labores efectuada por los trabajadores, mediante la observancia de las formalidades legales y con un objeto legalmente reconocido.

La huelga ilegal es aquella que no satisface las condiciones enumeradas por la ley, y reconocida por un tribunal, como tal.

La consecuencia de la resolución de la Junta de Conciliación, declarando ilegal la huelga, es que la suspensión

de labores deja de tener la protección legal.

Como corolario de lo anterior, los trabajadores no huelguistas adquieren el derecho de reanudar las labores inmediatamente, y los huelguistas deben hacerlo en un plazo de veinticuatro horas, bajo pena de que sus contratos de trabajo caducan o se terminan, facultando al patrono a que --contrate nuevos, y al respecto nos remitimos a lo dicho --con anterioridad.

Desde luego, el patrono siempre tiene la facultad de admitir a los obreros que lleguen después de las veinticuatro horas; planteándose el problema en tal caso, si hay un nuevo contrato con el obrero, o si es una prolongación del viejo.

Igualmente, el patrono no está obligado a pagar a los obreros los días que holgaron.

Huelga legal.— La declaración de legalidad de una huelga trae consigo, obligaciones recíprocas de trabajadores y patronos, por lo que este apartado deberá dividirse en dos partes: la primera, las obligaciones patronales y la segunda, las obligaciones obreras; ambas están sujetas a determinadas condiciones.

La obligación principal patronal consiste en el pago de los jornales a los obreros, por los días que hayan holgado; siempre que los motivos de la huelga sean imputables a la

par e patronal.

En la redacción del artículo Art. 8 de la ley que comentamos, se incurre en una repetición inútil, pues pone como condición para el pago del jornal por días holgados "que los trabajadores hayan llenado los requisitos establecidos por esta ley" después de que ha dicho que una vez de calificada de legal, como que si para ello no es necesario la satisfacción de todos los requisitos legales.

La teoría de la imputabilidad de la huelga es harto difícil, y bien pudiera ser objeto de un trabajo tan extenso como el presente, y más, por lo que nos limitaremos a expresar, que en nuestro criterio no coincide con lo que se llama en doctrina, huelga justificada, porque una cosa es que el movimiento sea justo en sí, de acuerdo con una valoración ética promedio, y otra cosa es que ese mismo movimiento sea imputable al patrono. Y así por ejemplo, si variaren las condiciones generales económicas del país, coincidiendo con el cierre de otras negociaciones y otros factores concomitantes; la huelga puede ser justa al pedir la revisión del contrato colectivo; pero no es motivo imputable al patrono, máxime si las exigencias laborales son superiores a la posibilidad patronal de financiamiento razonable.

Imputable será una huelga, cuando el patrono por su



reiterado incumplimiento del contrato colectivo, ha colocado las cosas en tal situación; pero la simple negativa a firmar el contrato o su revisión no basta para que se vuelva imputable al patrono.

La segunda obligación del patrono cuando es calificada de legal una huelga, es la consecuencia misma de la suspensión de los contratos de trabajo, que lo compulsa a recibir a los mismos obreros, cuando aquélla finalice.

A su vez los trabajadores adquieren obligaciones para con el patrono, especiales para el período de huelga; pues están obligados a mantener el número de obreros indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación, para la ejecución de las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de las máquinas, talleres o negociación. (Art. 11).

No es posible que el ejercicio de un derecho pueda ser motivo para pretender destruir otros derechos. Este, que es un principio general, se aplica con mayor razón en la materia de que tratamos. Digo que con mayor razón, porque en una cuestión tan delicada como la social, los acontecimientos se suceden gran parte de veces con violencia extrema y la pasión evita que se tomen medidas adecuadas para proteger los intereses patronales, que son en cierto modo, los mismos que de los trabajadores: cuales son los de conservar la fuente de producción.

A tales trabajadores se les denomina PERSONAL DE EMERGENCIA y toca a patronos y obreros, ponerse de acuerdo en su número y calidad, aunque sea la Junta quien en verdad haga la determinación.

Finalmente podemos decir que la consecuencia de la calificación de la huelga de legal, en forma ejecutoriada, es la de abrir el camino a la segunda fase del procedimiento para resolver el conflicto colectivo; permitiendo a la Junta de Conciliación, señalar una audiencia para recibir las pruebas que las partes le presenten, y resolverá la cuestión de fondo dentro de los ocho días siguientes a la audiencia. (Art. 43).

## CAPITULO X

### EMPLAZAMIENTO Y CONTESTACION

Emplazamiento. - Al recibir el pliego de peticiones, - el Delegado Inspector Departamental del Trabajo competente, certificará el día y hora de su recibo y lo hará llegar al patrono emplazandolo dentro de las 24 horas siguientes. (Art. 27).

Nuestra ley omitió, apartándose de su modelo, establecer ciertas medidas cuya finalidad es evitar la disposición - fraudulenta en su mayoría - de los bienes por parte del empresario; burlando así los derechos de los trabajadores. Esas medidas, como por ejemplo, la de constituir al patrono en el período de pre-huelga y el de huelga con mayor razón, en un mero depositario o interventor de la empresa afectada, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos. En el país, para salvar cualquier dificultad constitucional al respecto, hubiera bastado con declarar que hay objeto ilícito en la enajenación de los bienes de un patrono o de una empresa afectada por una huelga, desde que se hace el emplazamiento correspondiente.

Estudiando el problema del emplazamiento desde otro punto de vista, podríamos preguntar ¿Podrán los trabajadores modificar el pliego de peticiones una vez hecho el emplazamiento.

Entiendo que debe darse una solución acorde con los principios generales del derecho procesal laboral salvadoreño, contenido ahora en su mejor expresión en la Ley para Conflictos Individuales de Trabajo, y seguir la misma norma para la modificación de la demanda, como allí se prescribe; que en este caso lo deja a la ley común, o sea que antes de la contestación puede modificarse a discreción de la parte astora.

Contestación.- El patrono que reciba un pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, deberá contestar en igual forma y por el mismo conducto, en un plazo no mayor de cinco días. (Art. 28)

Esos plazos, con existencia lógica y justa, tienen en ciertos países de corte no muy democrático, un efecto de sastrero para la clase laborante, pues en ellos, la parte patronal realiza maniobras al margen de la ley - y en algunos con participación de las autoridades - para contrarrestar el movimiento obrero. Sucede allí que los Directivos sindicales son llamados, a instancia de los patronos, a las altas esferas gubernamentales, para darles consejos de como resolver el problema planteado. Consejos que constituyen verdaderas amenazas con el objeto de que desistan de sus demandas. Pero la solución para esas maniobras no radica en la mera reforma a la ley quitando los plazos, sino en la modificación del sistema político.

## CAPITULO XI

### CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO

Hacemos un apartado especial para referirnos brevemente al Organismo denominado Consejo Nacional del Trabajo, cuya creación aparece en la Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo y cuyas atribuciones originales fueron las de resolver los conflictos entre el Capital y el Trabajo.

LLama la atención que la mencionada Ley Orgánica (o de Creación) y la de Conflictos Colectivos que es a la que nos hemos venido refiriendo principalmente en este pequeño estudio, fueron dadas al mismo tiempo. Y llama la atención precisamente porque en ellas, siendo del mismo día, se dan dos procedimientos para la resolución de una misma clase de problemas obrero-patronales; pero lo cierto que tal dualidad es más aparente que real, pues la solución a ello está en considerar que la Ley de Creación del Departamento en la parte procesal, se refería a los conflictos individuales (ahora ya sin vigor) y la de Conflictos Colectivos, en especial a los de esa naturaleza, organizándose los Consejos en la forma prescrita, y actualmente con esa única atribución; presidido e integrado por el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo respectivo, como ya se dijo antes.

## CAPITULO XII

### TERMINACION DE LA HUELGA

Mario de la Cueva dice que la terminación de la huelga presenta tres aspectos dignos de análisis: 1) Los caminos para la terminación de la huelga: 2) La cuestión relativa de si el arbitraje es o debiera ser facultativo u obligatorio: y 3) los efectos que produce el laudo que pone fin al conflicto y las consecuencias que se originan por su falta de cumplimiento.

Como la disposición legal nuestra relativa a la terminación de la huelga, es idéntica a la mexicana, seguiremos el planteamiento del problema tal como lo hace el profesor de la Cueva.

Caminos para la terminación de la huelga. - El Art. 10 de la ley consigna los caminos para la terminación de la huelga y son:

- a) Por arreglo entre patronos y trabajadores:
- b) Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes: y
- c) Por fallo del Consejo Nacional del Trabajo.

La huelga es un medio, no un fin, de ejercer presión sobre los patronos o empresarios con el objeto de obligarle a aceptar determinadas demandas obreras. Su terminación entonces, puede provenir del convenio de las partes que intervienen en el conflicto, es decir entre trá-

bajadores y patronos; convenio que puede surgir aun antes de que se haya resuelto sobre las pretensiones obreras, - sea porque los trabajadores desistan o porque se reserven de común acuerdo para una decisión posterior.

En los casos b) y c) del mismo artículo, termina la huelga como consecuencia obligada del laudo o fallo; puesto que ya produjo sus efectos si el laudo o fallo favoreció a los trabajadores o bien, al ser desestimadas sus demandas, no podría el orden jurídico continuar protegiendo un movimiento que por virtud del laudo, no sirve de apoyo a una petición justa.

El arbitraje en la huelga.- Según se ha expresado al principio de este trabajo los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos; y todas las legislaciones de países democráticos reconocen y establecen la facultad del Estado para decidir los conflictos tanto individuales como colectivos, como parte de la función jurisdiccional propia del mismo Estado. Pero cuando se trata de la solución de conflictos colectivos de carácter económico, entonces surge la discrepancia, porque en tal caso, la controversia no se refiere a la aplicación del orden jurídico preestablecido, sino a la composición de intereses económicos y a la creación de un orden jurídico nuevo; y así se propugna por que sean resueltos por las partes de común acuerdo o por el arbitraje aceptado a priori por

las partes; siendo entonces el arbitraje, meramente voluntario o facultativo.

En cambio los países que prohibieron la huelga o que la tienen prohibida, tuvieron que proporcionar un camino para la solución de los conflictos colectivos.

Para nuestra legislación, en los conflictos de orden meramente económicos, el arbitraje es forzoso y la huelga está prohibida (Arts. 51 y siguientes) y en los demás casos de conflictos colectivos, el arbitraje es facultativo (Art. 47).

Según el Art. 47 citado y el 50 el arbitraje puede promoverse antes de que la huelga estalle y aun estallada, y los efectos son lógicamente, impedir que estalle la huelga y que termine ésta; pero según la redacción del Art. 10 b), la huelga termina por el laudo de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes y no por el sometimiento al arbitraje como hemos dicho. La solución correcta, a nuestro juicio la da el Art. 50 que dispone que el sometimiento del negocio en arbitros, hace cesar el estado de huelga, debiendo volver los trabajadores a sus labores a la mayor brevedad posible; brevedad que dicho sea de paso, debió ser precisada por la ley con un plazo máximo al efecto.

Efectos de los laudos.— El Art. 10 letra b) dispone que la huelga termina por el laudo; pero como ya vimos no es la huelga la que finaliza sino el conflicto mismo.



Y entonces solo falta que ver dentro de los efectos de los laudos, las consecuencias por su falta de cumplimiento. Los Arts. 48 y 49 señalan dichos efectos y de lo que en ellos se establece podemos deducir lo siguiente: Que para exigir el cumplimiento del laudo de la otra parte, es necesario cumplir por su parte, las obligaciones que dicho laudo impone; además de la imposición de la multa que la ley impone por simple hecho del incumplimiento.

Al respecto no podemos dejar de hacer constar nuestra inconformidad con la redacción del Art. 49, que establece una puerta de escape al cumplimiento, cuando dice: "...para solicitar de la Junta su ejecución EN LO QUE FUERE POSIBLE y el pago de daños y perjuicios; todo en forma gubernativa. En primer lugar debió dársele el valor de sentencia ejecutoriada para la forma de ejecución y suprimirse además esa frase "en lo que fuere posible" para dejarlo sujeto a las reglas generales del incumplimiento de las obligaciones.

## CAPITULO XIII

### RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA

• Titulamos así este Capítulo porque ciertamente los Arts. 52 y 622 de la Ley General para Conflictos Colectivos, contienen verdaderas prohibiciones al ejercicio de este derecho.

El derecho de huelga lo consideramos absoluto, irrestricto, en el sentido de que, todos los trabajadores, de cualquier rama o categoría, por el mero hecho de serlo, pueden ejercerlo, pues de acuerdo con el Art. 193 de la Constitución "Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio." Lo cual indica que el legislador secundario solamente podrá regular COMO se ejercerá, pero no restringirlo a determinadas clases de obreros.

Debemos hacer la salvedad que no estamos analizando si es justa o injusta tal prohibición, sino simplemente si es constitucional o inconstitucional, pues aquella valoración, debe descansar en ésta y si la decisión fuera por la inconstitucionalidad de la restricción, procedería estudiar la conveniencia o inconveniencia de una reforma la Ley Fundamental.

Nosotros nos inclinamos por creer que la huelga no puede prohibirse como lo hacen los artículos citados al principio de este capítulo, pues de admitirlo, se deja por entero el

propio derecho de huelga en casos del criterio del legislador, escogido esencialmente con criterio político.

La restricción de nuestra ley, es más severa si se toma en cuenta que al explicar lo que se entiende por servicio público, dejó por enetro al criterio de la Junta calificadora "si la empresa afectada, al suspender sus servicios, causa daños graves e inmediatos a la SALUD o a la ECONOMIA PUBLICA." A nuestro juicio, la determinación de "servicio público", excepto en los casos de los apartados a) y b) del Art. 62, no se puede hacer a priori, sino en el momento de la calificación de legalidad de la huelga. ¿O es que puede el Delegado Inspector, negarse a darle curso a un pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, estimando desde ese momento que es servicio público? Salvo los casos ya e exceptuados, creemos que no.

El otro punto delicado, es que cuando surjan conflictos con trabajadores al servicio del estado, el árbitro será el mismo Estado, pues el Director del Departamento Nacional del Trabajo no es más que el mismo Estado ejerciendo la función jurisdiccional en el caso cuestionado. El árbitro en tales casos debiera ser una o más personas fuera del servicio del Estado.

Y sin admitir la legalidad o constitucionalidad del precepto, fuera preferible hacer una enumeración taxativa de lo que se entiende por servicio público, como está por ejem

plo en la legislación mexicana, que en el Art. 266 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

"Se entienden por servicios públicos: los de comunicación y transportes, los de gas, los de luz y fuerza eléctrica, los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa del servicio."

## CAPITULO XIV

### ULTIMAS CONSIDERACIONES SOBRE LA HUELGA

El Capítulo III de la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, contiene tres preceptos comunes a la Huelga y al Paro, de los cuales el tercero - Art. 24 - ha sido con anterioridad estudiado; sólo nos resta referirnos a los dos restantes:

1) La huelga y los trabajadores en condiciones especiales:

Las huelgas no afectarán en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones e u otras causas análogas. Art. 25.

Nada más justo que la disposición transcrita. En el párrafo referente a la suspensión de labores nos referimos al problema de los efectos que ésta producía e hicimos alusión al Art. 4º de la Ley. Concluimos en aquella oportunidad que los contratos de trabajo no terminan y que tampoco se extinguen los derechos y obligaciones que ellos originen. El artículo citado es una aplicación clara del mismo principio, desde luego que los casos en él enumerados son obligaciones y derechos emanados de los contratos de trabajo y su vigencia es absolutamente necesaria; y la suspensión de labores, técnicamente no afecta en absoluto tales situaciones, es una obligación o conjunto de obligaciones que tienen su causa en

relaciones laborales anteriores a la suspensión y son derechos adquiridos.

Aun sin que existiera esta disposición, interpretando extensivamente el Art. 4º se llegaría la misma conclusión; pero para alejar toda duda, el legislador obró con acierto al concretarla.

## 2) Irrenunciabilidad al derecho de huelga.

El derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro, son irrenunciables y no podrán ser objeto de condiciones en los contratos de trabajo. Art. 23.-

El Art. 196 de la Constitución Política deja establecido que los derechos de consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables y por ende no sujetos a regulaciones contractuales de parte de los titulares. Por lo que en esa parte, la disposición es inoperante; pero en la segunda parte, o sea donde consagra la irrenunciabilidad por el lado patronal, su existencia es plenamente justificada.