

077512

EJ3

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y CIENCIAS SOCIALES

LA HUELGA DE HECHO
EN EL SALVADOR

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

JOSE ROBERTO UMANZOR MORALES

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEPTIEMBRE DE 1968





UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR EN FUNCIONES

Dr. JOSE MARIA MENDEZ

SECRETARIO GENERAL

Dr. GUSTAVO ADOLFO NOYOLA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

Dr. RENE FORTIN MAGAÑA

SECRETARIO

Dr. FABIO HERCULES PINEDA

TRIBUNALES EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

"CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL"

PRESIDENTE: Dr. Roberto Lara Velado
PRIMER VOCAL: Dr. Carlos Rodríguez
SEGUNDO VOCAL: Dr. Ronoldy Valencia Uribe

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

"MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES"

PRESIDENTE: Dr. Gabriel Gallegos Valdez
PRIMER VOCAL: Dr. José Romeo Flores
SEGUNDO VOCAL: Dr. Ricardo Romero Guzmán

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"

PRESIDENTE: Dr. Francisco Arrieta Gallegos
PRIMER VOCAL: Dr. Julio Díaz Sol
SEGUNDO VOCAL: Dr. José Domingo Méndez

ASESOR DE TESIS

Dr. Marcos Gabriel Villacorta

TRIBUNAL DE TESIS

PRESIDENTE: Dr. Francisco Bertrand Galindo

PRIMER VOCAL: Dr. Mauricio Rosales

SEGUNDO VOCAL: Dr. Salvador Navarrete Azurdia

DEDICATORIA

A LA MEMORIA DE MI MADRE:

María Mélida Morales de Umanzor

(Q. D. D. G.)

A MI PADRE:

José Antonio Umanzor

A MI ESPOSA:

Norma Moisa de Umanzor

A MI HIJA:

Norma Carolina

A MIS HERMANOS:

José Antonio, Gloria Betty, Sergio
Armando, Ricardo Orlando, José Erick,
Reina Vilma y Sonia Elizabeth.

A MIS CUÑADOS:

Marina Esmahan de Umanzor

Carlos Francisco Moisa P.

A mis demás cuñados y parientes

I N D I C E

	<u>Pág. N°</u>
I.- INTRODUCCION	1
II.- DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	3
a) Concepto	3
b) Clasificación de los Conflictos Colectivos	6
c) Conflictos Colectivos en nuestra legislación	10
III.- DE LA HUELGA	13
a) Concepto	13
b) Aspectos Generales del derecho de huelga	18
c) El derecho de huelga en nuestra legislación	27
IV.- DE LA HUELGA DE HECHO	40
a) Concepto	40
b) Análisis sobre diversos aspectos de la huelga de hecho	50
c) Consecuencias de la huelga de hecho en la re- lación obrero patronal	62
d) Responsabilidad y sanciones a los sindicatos que ejecuten, promuevan o fomenten una huelga de hecho	70
BIBLIOGRAFIA	75

INTRODUCCION

En los últimos años se han presentado en nuestro País una serie de conflictos colectivos laborales, en los cuales los trabajadores se declararon en huelga sin observar las formalidades prescritas por la ley; dichas huelgas produjeron graves repercusiones en el ámbito económico, jurídico, político y social del país.

Indudablemente estos fenómenos han tenido que hacer reflexionar a patronos, obreros, al Gobierno mismo, etc. y a diversos sectores del País, de ahí que no se puede negar la trascendencia de los mismos.

El tema que hemos escogido como punto de tesis denominado "LA HUELGA DE HECHO EN EL SALVADOR", abarca solamente un aspecto de tales conflictos: sus consecuencias dentro de nuestro ordenamiento jurídico y principalmente en las relaciones obrero patronales.

Motivo de otra tesis sería analizar el aspecto social, económico o político de dichos conflictos.

El lector podrá notar, que el tema no lo hemos agotado completamente, pero precisamente esto resulta acorde con nuestra pretensión, que en honor a la verdad, ha sido despertar

la inquietud y el interés de los estudiosos del derecho, a fin de que se analicen seriamente las consecuencias que dentro del orden jurídico acarrearán estos conflictos; y de los diversos sectores, con el objeto de que se analicen también, las consecuencias negativas de los mismos, al engrandecimiento y progreso del País.

En el desarrollo del tema, hemos estudiado aunque en forma somera, los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga, según la doctrina y de acuerdo con nuestra legislación. Enseguida hemos creído conveniente analizar la huelga de hecho.

II.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

a) CONCEPTO.

Las distintas relaciones de carácter laboral existentes entre trabajadores y patronos pueden dar lugar a una serie de controversias o conflictos ya sea que una de las partes haya lesionado el derecho de la otra, o que entre ellas se produzcan diferencias en cuanto a la interpretación o cumplimiento de una norma legal establecida en un contrato o convención colectiva, o cuando una de las partes pretenda modificar las condiciones de trabajo. De ahí que surgan conflictos de trabajo individuales cuando resulten afectados intereses particulares, y conflictos colectivos cuando se afecten intereses generales o de grupo.

Recordemos que mientras el derecho a la asociación profesional no había sido reconocido, no se toleraban conflictos que se derivaran del deseo de los trabajadores por mejorar sus condiciones de trabajo. Una vez que se reconoció el derecho de la asociación profesional como una consecuencia tuvo que reconocerse la existencia de esos conflictos y por lo tanto conce-

der a ambas partes sus medios de lucha, para los trabajadores: la huelga; para los patronos: el paro. Aquí ya no se trata únicamente de intereses particulares afectados sino de intereses gremiales.

El doctor Ernesto Krotoschín, citado por Juan D. Pozzo, (1) define los conflictos de trabajo en un sentido amplio de la manera siguiente: "Las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo), y también cuando la relación pertinente al derecho laboral exista entre un empleador y un trabajador y el Estado. Agrega Krotoschín que en un sentido más estricto sólo las dos primeras categorías entran en el concepto de los conflictos de trabajo, mientras que los que puedan originarse en la relación entre un sujeto del derecho laboral y el Estado (Poder Público) v.gr. por inobservancia de alguna norma judicial, forman un grupo aparte, gracias al carácter de derecho Público que tiene aquella relación y que hace si-

(1) Pozzo Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Argentina, Ediar 1962. pág. 237.

tuar a éstos últimos conflictos en la órbita del derecho administrativo, con los procedimientos típicos de éste.

Don Mario de la Cueva (2) los define así: "Son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos en ocasión o con motivos de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

Ahora en cuanto a los conflictos colectivos éstos han sido definidos en varias formas. Alfredo Gaete Berríos (3): "Son aquellos que se producen por la lucha entre los intereses del capital que tiende a obtener mano de obra abundante y a bajo precio y los intereses de la masa asalariada que tiende a obtener el mayor salario posible con el mínimo esfuerzo."

El doctor Krotoschín (4) citado por Juan D. Pozzo expone: "Los conflictos colectivos son aquellos que surgen entre grupos profesionales organizados especialmente asociaciones pro

(2) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Segunda Ed. Editorial Porrúa, S.A. 1966, pág. 729.

(3) Berríos Gaete Alfredo. Derecho Colectivo de Trabajo. Ed. Jurídica de Chile 1953. pág. 188.

(4) Pozzo Juan D. obra citada pag. 239.

fesionales. Tales conflictos pueden versar sobre derechos ilegítimos discutidos entre una asociación profesional de trabajadores y otra patronal sobre la base de una convención colectiva existente, o bien conflictos relativos a la interpretación, o al cumplimiento de obligaciones contractuales que hayan asumido ambos grupos en su relación recíproca. Por último, pueden tener en vista también, la creación de derechos nuevos ya sean de carácter contractual o normativo."

Para nosotros, los conflictos colectivos son divergencias que surgen entre grupos de trabajadores organizados (Asociaciones Profesionales) con patronos ya estén éstos organizados o no, con fines principalmente económicos (obtener mejores condiciones de trabajo), o con el objeto de interpretar o cumplir una norma jurídica establecida en un contrato o convenciones colectivas de trabajo.

b) CLASIFICACION DE LOS C ONFLICTOS COLECTIVOS.

CONFLICTOS JURIDICOS Y CONFLICTOS ECONOMICOS

Esta clasificación tuvo su origen en Alemania a principios del presente siglo. Según las leyes Alemanas de la Juris

dicción del Trabajo de 1890, los tribunales de trabajo conocían sobre todas las contiendas jurídicas, ya sea que los intereses afectados fueran individuales o colectivos. A principios del siglo la legislación Alemana dividió la jurisdicción de trabajo y los organismos de conciliación y arbitraje. Los tribunales de trabajo conocían sobre todas las contiendas jurídicas y los mencionados organismos sobre los conflictos colectivos económicos. Y según la doctrina Alemana el contenido de los conflictos colectivos son los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios para una pluralidad de relaciones de trabajo.

Ahora bien, la finalidad de estos conflictos no responde a la pregunta de a quien corresponde el derecho, cual es la ihnerpretación o el cumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, sino que su finalidad es precisamente la reglamentación adecuada y justa que debe valer en el futuro para los salarios y demás condiciones de trabajo.

A este respecto De la Cueva (5) expone: Hay pues una diferencia radical entre los conflictos colectivos o conflictos de intereses y los conflictos jurídicos. En estos la custión o debate es un problema de derecho, que se expresa en -

(5) De la Cueva Mrio. Ob. citada, pág. 747.

la conocida fórmula, a quien corresponde el derecho, mientras los conflictos colectivos o de intereses se caracterizan por la ausencia de norma jurídica para resolverlos y su propósito es la creación de la norma jurídica futura.

Entonces, la jurisdicción de trabajo conocía de toda controversia jurídica ya sea individual o colectiva, que comprende los siguientes términos: a) Conflictos individuales jurídicos; b) Conflictos colectivos jurídicos y c) Conflictos colectivos de intereses.

Henri Binet en Francia no aceptó la clasificación de los juristas que dividían los conflictos únicamente en individuales y colectivos, y analizó más a fondo el problema y concluyó que los conflictos colectivos podían ser jurídicos y económicos y que esta distinción era de suma importancia para la correcta organización de los tribunales de trabajo.

Según Henri Binet citado por De la Cueva: "La expresión conflictos Colectivos se refiere, en general, a conflictos que no se relacionan con derechos preexistentes de las partes. Estos conflictos se producen, ordinariamente, en ocasión de reivindicaciones y dan lugar a controversias que concier-

nen a la creación de nuevos derechos, derivados de los intereses opuestos de las partes. Es por lo que se les llama a menudo conflictos de intereses. Sin embargo, los conflictos colectivos pueden también estallar en ocasión de derechos preexistentes; a sí: por ejem. cuando la controversia versa sobre la interpretación o aplicación de un contrato colectivo, se les denomina con flictos de derecho.¹¹

La doctrina Italiana también divide los conflictos co lectivos en jurídicos y económicos. Lo mismo sostiene la doctri na de la Oficina Internacional del Trabajo.

Concluyendo podemos decir que los conflictos colectivos de derecho o jurídicos se refieren a un problema de carácter jurídico, que se resuelve aplicando o interpretando una norma establecida en un contrato o convención colectiva. En cambio, los conflictos colectivos de intereses o económicos se producen con el objeto de obtener mejores condiciones de trabajo, ya sea modificando un derecho preexistente o creando un derecho nuevo; persiguen pues, de un modo directo, la defensa de los intereses profesionales.

C) CONFLICTOS COLECTIVOS EN NUESTRA LEGISLACION

El Título Tercero del Código de Trabajo que trata de los conflictos colectivos se divide en dos capítulos, el primero comprende "De los conflictos de carácter jurídico y el segundo "De los conflictos de carácter económico."

El Art. 387 preceptúa: Los conflictos colectivos de carácter jurídico, tienen por objeto el cumplimiento o interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo y siempre que con ello se afecte el interés profesional.

Es decir que para que se plante un conflicto de esta naturaleza es necesario: 1) Que exista un contrato o convención colectiva; 2) Que tenga por objeto el cumplimiento o interpretación de una norma existente en dicho contrato o convención y 3) Que resulta afectado el interés profesional.

Según se establece en las demás disposiciones relativas a esta clase de conflictos, la autoridad competente para conocer de ellos en Primera Instancia es el Juez de lo Laboral, y en apelación conoce la Cámara de lo Laboral respectiva.

Los conflictos de carácter económico son definidos en el Art. 394 del Código de Trabajo que dice: "Los conflictos colectivos de carácter económico tienen por objeto la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo.

Los artículos 395 y 396 nos definen lo que es la huelga y el paro; a este respecto es necesario aclarar que ni la huelga ni el paro son en sí mismas el conflicto, sino que son una consecuencia de los conflictos económicos, ya que en lo que se refiere a la huelga ésta nace de la existencia de una diferencia entre el capital y el trabajo y constituye para los trabajadores un medio eficaz para solucionar el conflicto. La huelga es pues, la manifestación o exteriorización del conflicto.

En esta clase de conflictos conoce en primera Instancia el Departamento Nacional de Trabajo y en Segunda Instancia el Ministro de Trabajo y Previsión Social. Así lo establecen las siguientes disposiciones: Art. 413. "El sindicato que plantee un conflicto de carácter económico, entregará por duplicado al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, un pliego de peticiones que deberá contener el emplazamiento de huelga y todos los requisitos del Art. 327 aplicables. "Art. "Art. 438.- También admiten el recurso de apelación para ante

el Ministro de Trabajo y Previsión Social, en los conflictos colectivos de carácter jurídico o económico según los casos, las siguientes resoluciones"...

No queremos extendernos en estos puntos porque nuestro deseo es ver más detenidamente el tema central de estudio, ya que de lo contrario, nos estriamos adentrando a otros campos que han sido estudiados en toda su plenitud y que nos desviarían de nuestro objetivo.

III.- DE LA HUELGA

a) CONCEPTO

Hemos visto que los conflictos colectivos de intereses persiguen un fin primordialmente económico: aumento de las remuneraciones de los trabajadores y en general, mejorar las condiciones de trabajo que en el fondo son siempre aspectos de carácter económico. Tienen por finalidad, como lo hemos expresado, la creación de normas o reemplazo de las normas existentes por otras que signifiquen para el futuro mejores condiciones. Ahora bien, cuando los trabajadores no pueden obtener estos objetivos por medios pacíficos, recurren a la huelga que es el medio de lucha por excelencia de los trabajadores para alcanzar de los patronos mejores condiciones de trabajo.

Muchas definiciones se han dado de la huelga, nos permitiremos analizar algunas de ellas que consideramos importantes, para después proponer la que consideramos más acorde con nuestra legislación y con la doctrina.

Hueck y Nipperdey (1) citado por Jorge Ortega Torres,

(1) Torres Ortega. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Ed. Temis, Bogotá, 1959, pág. 408, 4a. Ed.

nos da la siguiente definición: "Es la suspensión colectiva del trabajo de la mayor cantidad de trabajadores dentro de una profesión o empresa ejecutada conforme a un plan y con un objeto de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo una vez conseguido el fin de la lucha o terminada la disputa del trabajo".

Este concepto comprende varios elementos importantes; en primer lugar se trata de una suspensión colectiva de labores ejecutadas por la mayoría de los trabajadores; debe haberse trazado previamente un plan o sea que es necesario que exista un acuerdo previo; el objeto de la misma es de lucha entre el capital y el trabajo; y una vez conseguido el fin de la lucha o terminado el conflicto, los trabajadores continúan su trabajo. Aunque no nos dice cual es ese fin se deduce que es el de obtener mejores condiciones de trabajo.

J. Jesús Castorena (2): "La huelga es la suspensión del trabajo concertado por la mayoría de trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de tra-

(2) Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 2a. Ed. México. D. F. S. E. 1949, pág. 234.

bajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores."

En este concepto encontramos un elemento nuevo y es el de considerar de que la huelga no solamente persigue el mejoramiento y defensa de los intereses propios de la mayoría de los trabajadores de una empresa, sino también de las ajenas. Esto es debido a que en México según la Ley Federal de Trabajo Mexicana se reconoce la huelga por solidaridad. Tal como lo veremos en su oportunidad en nuestro Código de Trabajo no está permitido esta clase de huelgas sino que por el contrario el sindicato que ejecute o fomente huelgas por solidaridad será sancionado con su disolución.

Mario de la Cueva (3): "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 patrono".

Vemos en esta definición el elemento a nuestro juicio correcto de la suspensión del trabajo. Asimismo es neces-

(3) De la Cueva Mario. Ob. Citada, pág. 788.

rio que se observen las formalidades prescritas por la ley para que pueda ejercitarse el derecho de Huelga. Por otra parte establece como sujetos que ejecutan el derecho de huelga a las mayorías obreras.

Otros autores entre ellos Krotoshín (4), citado por Ortega Torres nos hablan de abandono del trabajo y al respecto dice: "Es el abandono del trabajo que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado."

Como expondremos más adelante no estamos de acuerdo con la expresión abandono del trabajo porque consideramos que de lo que se trata es de una suspensión; por otra parte no nos explica claramente cual es ese fin determinado, dejando así un campo demasiado amplio y vago sobre la finalidad de la huelga.

Pasaremos a analizar el concepto que sustenta nuestra legislación. El Art. 395 dice: "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo."

(4) Torres Ortega, Jorge, Ob. citada. pág. 408.

Como se ve el concepto establecido contiene varios elementos que configuran el derecho de huelga. Vemos que la ley nos habla de la suspensión colectiva del trabajo, lo cual es correcto, pues la intención de los trabajadores es únicamente suspender las labores y de ninguna manera dar por terminados los contratos individuales de trabajo. De ahí que una consecuencia jurídica de la huelga legal sea que mientras ésta exista, los contratos individuales de los trabajadores huelgistas se encuentran suspendidos. Así lo establece el Art. 32 que en lo pertinente dice: "Sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario, se suspenderán por las siguientes causas;

7a.- "Por la huelga o el paro legal".

Es decir que no podemos hablar de abandono del trabajo ni cesación de labores porque se trata típicamente de una suspensión de labores o sea que mientras dure la huelga los contratos individuales de los trabajadores se encuentran únicamente suspendidos, y en lo que se refiere a la suspensión el Art. 406 establece: "salvo las excepciones establecidas, la huelga y el paro legales suspenden los contratos individuales de trabajo

de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados." "El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga o el paro legales, para sustituir a los trabajadores cuyos contratos individuales de trabajo estuvieren suspendidos".

Los anteriores conceptos vertidos por los tratadistas nos dan una idea bastante completa de la huelga y contienen elementos importantes para tener una idea clara de lo que es la huelga. Nosotros intentaremos dar un concepto que esté de acuerdo con nuestra legislación pero que incluye algunos elementos que consideramos necesario agregar: La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una mayoría de trabajadores al servicio de un patrono, previas las formalidades establecidas en la ley, con la finalidad de alcanzar mejores condiciones de trabajo.

b) ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO DE HUELGA.

EVOLUCION HISTORICA

Al estudiar la evolución histórica de la huelga varios autores sostienen que ésta tiene sus antecedentes en la re

belión de Espartaco que tuvo lugar el año 74 antes de J. C., época en la cual Roma se extendía por todo el mediterráneo. Los romanos tenían a su servicio una enorme cantidad de esclavos queines hacían toda clase de labores domésticas y agrícolas. A raíz de esto Espartaco esclavo tracio intentó crear una ciudad nueva de hombres libres y Roma con su gran poderío destruyó a todo el ejército que había reunido Espartaco.

Otra rebelión fue la de los siervos de Normandía en el siglo X debida a la crueldad con que éstos eran tratados por sus señores. También fue aplastada por los ejércitos del Duke Ricardo.

Tale movimientos no presentan semejanza con los movimientos huelgistas de nuestra época, aquellos han tenido finalidades diferentes; han sido movimientos sociales y su lucha era propiamente obtener libertades políticas, alcanzar iguales derechos, etc. Debemos tener presente que las huelgas actuales son una consecuencia del régimen de trabajo de la gran industria y de los grandes problemas que creó el sistema individualista y liberal. Con el nacimiento de las asociaciones profesionales los trabajadores se han unido precisamente para hacer frente al absolutismo de los patronos, así surgió el derecho a

la huelga.

Siguiendo al profesor Mario de la Cueva, haremos un análisis de las diferentes épocas en la evolución de la huelga.

Primera Epoca. Epoca de la Prohibición. I.- En el año de 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo. Igualmente prohibiciones se encuentran en Francia y Alemania del siglo XVI en adelante. Estos son las mismas ordenanzas que intentaron al aniquilación de las asociaciones de compañeros.

En el siglo XVIII las leyes de ambos países ratificaron los anteriores prohibiciones y según nos dice De la Cueva (5) las razones de estas prohibiciones eran las siguientes: "La escuela Económica Liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, pues, la única fuerza que debía actuar era el capital; el derecho, por otra parte, era la norma que buscaba la armonía de los intereses, luego no era lícito pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia; este argumento

(5) De la Cueva Mario. ob. citada, pág. 759.

ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos y se usó en contra de los compañeros de la edad media y de los trabajadores de nuestras fábricas".

La huelga pues es considerada como un delito, pero en verdad no ocurría esto en todas las legislaciones ya que algunas toleraban la coalición que como sabemos es un antecedente directo de la huelga. Esta era de la prohibición duró en Francia hasta los tiempos de Napoleón III, mientras que en Inglaterra hasta 1824.

2.- Segunda Epoca. Esta ha sido llamada "época de la tolerancia". La huelga dejó de ser considerada como delito pero tampoco era un derecho de la clase trabajadora. Era, la huelga, un derecho negativo o sea de no trabajar pero que no producía ventajas a favor de los trabajadores. La Escuela Económica Liberal sostenía que el Estado no debía participar en las luchas entre capital y trabajo, claro que la posición de no intervención era general: "no intervención en la vida económica de la Sociedad. Se resumía en la conocida frase: "dejar hacer, dejar pasar".

Las consecuencias en las relaciones obrero-patronales era de que una vez los trabajadores suspendían el trabajo termi

naban sus contratos individuales. "La huelga era, únicamente, un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores en una negociación".(6)

3.- Tercera Epoca. Esta se ha denominado "la lucha por la conquista del derecho de huelga".

Los autores de este período son los trabajadores ingleses, y los objetivos de ellos eran conseguir que la presión ejercida sobre los trabajadores para mantener o declarar una huelga fuera lícita. Así en 1859 se emitió una ley penal que suavizaba la vieja legislación penal que anteriormente era estricta, pero en 1871, nuevamente se dictó una ley que sancionaba todo intento de huelga. En 1906 una ley inglesa declaró la irresponsabilidad de las TRADE UNIONS por las huelgas en que participaron, aunque fue reformada en 1927.

Con todas estas medidas el esfuerzo de los trabajadores seguía adelante, con el objeto de que se respetara el derecho de huelga y que fuera transformado en derecho positivo.

4.- Cuarta Etapa. "La huelga como derecho colectivo de los trabajadores". En esta etapa la huelga fue reconocida y

(6) De la Cueva, Mario. Ob. citada, pág. 761

formó parte del derecho colectivo del trabajo, así quedó establecido en la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917 en la fracción XVII del Art. 123: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros."

Aquí cabe hacer mención que en nuestro País la primera ley que se dió con el objeto de regular los conflictos de trabajo fue en 1946, es decir que en esa época se reconoció el derecho de huelga.

EL FUNDAMENTO DE LA HUELGA

El fundamento jurídico de la huelga se basa en el derecho de coalición y en el de asociaciones profesionales, que son sus antecedentes inmediatos y necesarios. De ahí que el derecho a la huelga ha estado supeditado al reconocimiento del derecho de coalición y del derecho de asociación.

La coalición es un acuerdo de los trabajadores para la defensa de sus intereses, implica la idea de una lucha aún cuando ésta esté oculta entre trabajadores y patronos. A medida que fueron avanzando las conquistas de los trabajadores estas simples coaliciones se convirtieron en las asociaciones profe-

sionales o sindicatos reconocidos por el derecho.

La huelga es un medio de acción colectivo cumplido por un grupo de trabajadores que persiguen la defensa de sus intereses profesionales y su eficacia está subordinada al reconocimiento del derecho de asociación profesional.

"La coalición en los orígenes de la era industrial agrupaba a los obreros para obtener mejores salarios mediante la huelga pero estos movimientos estaban fuera de la legalidad, de ahí que era simplemente una cesación del trabajo. "Es indudable que la coalición es el antecedente más importante del ejercicio de la huelga. La transitoriedad de la coalición, ante el desconocimiento del derecho por la ley, no le quitó su valor; por el contrario, su constante repetición en el curso de la historia determinó el reconocimiento legal del derecho de asociación profesional, con lo cual se otorgó un carácter de permanencia a los sindicatos". (7)

En Francia subsiste el reconocimiento del derecho de huelga a la coalición obrera siempre que ésta represente un in

(7) Pozzo Juan D. Ob. citada, pág. 255.

terés colectivo. En nuestra legislación el derecho de huelga pertenece a los trabajadores de conformidad al precepto constitucional que dice: Art. 192.- Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

CARACTERES DE LA HUELGA

1) SUSPENSION DEL TRABAJO

Dijimos al definir la huelga que ésta implicaba una suspensión del trabajo. No debemos confundir este concepto con la cesación o abandono del trabajo ya que eso significa en términos laborales la terminación de las relaciones de trabajo. Los huelguistas pretenden mantener vigentes los contratos individuales de trabajo. Entonces pues, por medio de la huelga los contratos individuales no terminan, únicamente el trabajador deja de prestar su actividad y consecuentemente el patrono debe pagar el salario por no haber cumplido aquel su obligación principal: prestar sus servicios .

2) PLURALIDAD DE TRABAJADORES

Esto quiere decir que no basta que unos cuantos trabajadores suspendan su actividad, debe ser un número considerable para que la presión ejercida sobre el patrono sea eficaz. En

nuestra legislación como veremos, se necesita del acuerdo de una mayoría o sea del 51% por lo menos de los trabajadores al servicio del patrono, pero una vez acordada y declarada la huelga, la totalidad de los trabajadores suspenden sus labores. En otros países por ejemplo Bolivia, la resolución debe tomarse por lo menos por tres cuartas partes de los trabajadores en servicio; en México debe ser declarada por la mayoría, y aún en Francia no se prevé el caso y se califica de huelga la suspensión del trabajo acordada por sindicato representativo de la profesión.

3) DEFENSA DE INTERESES PROFESIONALES

La huelga debe tener como finalidad la defensa de los intereses profesionales y esto se traduce esencialmente en obtener mejores condiciones de trabajo.

Ya hemos dicho que el propósito primordial es el mejoramiento de salario y no hay mejor forma que presionar al patrono por medio de estas luchas. Claro está que la ley no puede dejar desamparado al sector patronal y para ello le reconoce el derecho al paro con el objeto de que defienda sus intereses económicos.

Doctrinariamente ni aún nuestra legislación incluye

como característica la observancia de las formalidades prescritas por la ley, por ser una consecuencia lógica de que si se establecen trámites y se regula el derecho a la huelga debe respetarse el orden jurídico vigente, pero es nuestro deseo insistirir en ello para que quede claramente establecido que sin ello no podemos hablar del derecho de huelga de los trabajadores reconocido por la ley.

c) EL DERECHO DE HUELGA EN NUESTRA LEGISLACION

Constitucionalmente el derecho de huelga en nuestro país se reconoció en la Constitución Política de 1950; en las anteriores Constituciones no se estableció en forma específica este derecho. A pesar de ello el legislador secundario reguló este derecho al dictarse en el año de 1946 "La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo"; posteriormente en 1961 se emitió la "Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo" y finalmente en 1963 se promulgó el Código de Trabajo, actualmente en vigencia.

Nuestra Constitución vigente en su Art. 192 establece: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos

al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicios."

El Código de Trabajo en su Art. 395 preceptúa: "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

Debemos tener presente que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores, así se desprende del precepto constitucional citado; pero para plantear el conflicto colectivo económico con emplazamiento de huelga, éstos deben estar organizados por medio de sindicatos o asociaciones profesionales, según se encuentra regulado en la legislación secundaria.

Según la Ley General sobre conflictos Colectivos de Trabajo y la Ley de conflictos Colectivos de Trabajo, ambas derogadas, la titularidad del derecho de huelga correspondía no a la asociación profesional sino al grupo de trabajadores coaligados.

Lo mismo ocurre en la doctrina y así varios tratadistas discuten si siendo la huelga un derecho colectivo, es un de

recho sindical o el derecho del grupo de trabajadores. Sin entrar a estudiar las distintas opiniones de los autores sostenemos que son los trabajadores los verdaderos titulares del derecho de huelga, pero como dijimos anteriormente, cuando ya se plantea el conflicto económico, es decir, desde el punto de vista procesal, únicamente a los sindicatos corresponde iniciar estos procedimientos. Así lo establece el Art. 413 del Código de Trabajo que dice: "El sindicato que plantee un conflicto de carácter económico, entregará por duplicado al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, un pliego de peticiones que deberá contener el emplazamiento de huelga y todos los requisitos del artículo 327 aplicables."

Volviendo al concepto de huelga que nos da nuestra ley, vemos que el objetivo que deben perseguir los trabajadores es el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y la forma que la misma ley reconoce es por medio de la celebración o revisión de los contratos o convenciones colectivas de trabajo. Así dice el Art. 397: "La huelga o el paro, según el caso, debe tener por objeto:

a) Obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo, en el caso del Art. 226; o su revisión en los casos del

Art. 229;

b) Obtener la celebración de la convención colectiva de trabajo en el caso del Art. 240; o su revisión, en los casos a que se refiere el Art. 229, según se dispone en el Art. 242.

Al tenor del artículo citado, en nuestra legislación la huelga únicamente debe tener como objetivo la celebración o revisión del contrato o convención colectivos y en ningún caso otras finalidades que desnaturalizarían el reconocimiento al de recho de huelga.

En los contratos o convenciones colectivas se estipulan las condiciones y derechos que regularán todos los contratos in dividuales de los trabajadores. El fin primordial que se persigue es el aumento de salarios aunque también se estipulan una serie de prestaciones a favor de los trabajadores, por ejemplo: la disminución de la jornada de trabajo, pensiones vitalicias, seguro de vida, asistencia médica no sólo a favor de los traba jadores sino también para el grupo familiar de los mismos, crea ción de bibliotecas para elevar su nivel cultural, etc.

El Art. 224 del Código de Trabajo nos explica cuales son en términos amplios los objetivos de los contratos y conven

ciones colectivas: "El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

Como vemos la armonía que debe existir entre los factores de la producción: Capital y Trabajo cuando existe desequilibrio se logra mediante la celebración o la revisión de los contratos colectivos de trabajo. Así, todo patrono está obligado por ley a celebrar esta clase de contratos o convenciones siempre y cuando se llenen los requisitos que la misma ley requiere. Claro está que si existe un acuerdo voluntario entre ambas partes el patrono o el sindicato patronal perfectamente puede celebrar en su caso el contrato o la convención. Así lo establece el Art. 226: "Todo patrono estará obligado a negociar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezcan el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa, cuando se lo pida al patrono.

El patrono que tenga a su servicio trabajadores sindi

calizados, podrá celebrar voluntariamente contratos colectivos, siempre que los trabajadores y el sindicato o sindicatos correspondientes estén conformes."

Debemos tener presente entonces, que si la misma ley concede medios pacíficos a los trabajadores para que alcancen mejores condiciones de trabajo, lo correcto y conveniente es que se agoten primeramente estos medios y en último caso, o sea, por la negativa del patrono, recurrir a la huelga, que es una medida extrema que tienen los trabajadores para obtener esos objetivos.

El Art. 397 que señala cuales son los objetivos que debe perseguir la huelga son precisamente los requisitos que podemos llamar de fondo, para que pueda surgir el conflicto. Asimismo consideramos como requisito de fondo los establecidos en el Art. 398 que dice: "Para que una huelga sea legal es necesario:

a) Que haya sido acordada por el 51%, por lo menos, de los trabajadores al servicio del patrono, en el caso del literal a) del artículo anterior.

b) Que haya sido acordada por el 51%, por lo menos de

los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas o establecimientos de los patronos miembros del sindicato, en el caso del literal b) del artículo anterior.

c) Que su objeto sea de los enumerados en el artículo anterior".

En este artículo en los literales a) y b) se trata sobre los porcentajes requeridos para que la huelga sea considerada legal. Se refiere a la mayoría absoluta de los trabajadores o sea a la mitad más uno. Estamos de acuerdo con esta exigencia debido a que se presume que un gran número de trabajadores están deseando obtener mejores condiciones, y si no se estableciera en forma terminante el porcentaje cualquier grupo minoritario podría plantearle al patrono la huelga sin estar de acuerdo el resto de los obreros.

En el literal c) se recalca nuevamente cuales deben ser los objetivos de la huelga establecidos en el Art. 397 citado.

A continuación haremos un breve análisis de los requisitos formales de la huelga, aclarando que únicamente estudiaremos las disposiciones que en este punto consideramos de impor-

tancia sin hacer un examen exegético de las mismas.

Art. 413: "El sindicato que plantee un conflicto de carácter económico, entregará por duplicado al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, un pliego de peticiones que deberá contener el emplazamiento de huelga y todos los requisitos del Art. 327 aplicables.

Repetimos lo que dijimos anteriormente, de que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores. La ley ha denominado a la demanda presentada por el sindicato al plantear un conflicto colectivo de carácter económico, pliego de peticiones, el cual deberá contener el emplazamiento de huelga llenando los requisitos aplicables del Art. 327.

El pliego de peticiones deberá presentarse en duplicado, esto con el objeto de que la parte demandada se entere de los conceptos vertidos en el pliego en forma cabal y completa.

En este pliego de peticiones deberá indicarse a cual de los objetos comprendidos en el Art. 397 se refiere, ya sea celebrar un contrato o convención colectivos de trabajo o a su revisión, y además consignarse en forma clara y precisa cuáles

son los fines perseguidos en concreto, por ejemplo en lo referente a las prestaciones económicas, sobre el aumento de salarios, etc. Consideramos necesario de una vez presentar un ejemplar del contrato o convención colectiva aún cuando la ley no lo exija expresamente.

Otro requisito de suma importancia es el del Art. 414 que dice: "Juntamente con la demanda, deberá presentarse la lista de los trabajadores pertenecientes a las empresas o establecimientos que afectará la huelga y que fueren miembros del sindicato demandante.

La demanda que se presente sin el duplicado o sin la lista referida, será rechazada de oficio".

Esta exigencia tiene íntima relación con el contenido de los artículos 416 y 417. En el Art. 416 cuando se refiere a la contestación del patrono o sindicato de patronos, exige que con la contestación deberán acompañarse las planillas o recibos 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 las empresas o establecimientos afectados y las labores que realicen. El siguiente artículo o sea el 417 dice:

"Si de la confrontación de las listas antes dichas no apareciere el porcentaje a que se refiere el literal a) del Art. 398, el Director General lo hará saber a la parte demandante por auto en el proceso; y si ésta ofreciere, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la notificación respectiva,acreditar en el término probatorio que si reúnen el porcentaje requerido, el Director continuará tramitando el conflicto.

Si la parte no hiciere el ofrecimiento aludido, el Director declarará improcedente la demanda".

El objeto es pues, tal como expresamente lo establece este artículo, determinar si se ha cumplido con lo preceptuado en el literal a) del Art. 398.

Entonces, pues, la lista presentada por el sindicato demandante y la presentada por el patrono se confrontan para establecer si en verdad el 51% de los trabajadores han respaldado el acuerdo para plantear la huelga. El sindicato debe presentar para demostrar este extremo,la certificación del acta tomada en sesión general del sindicato en la que tomó el referido acuerdo.

Tanto el Art. 417 ya citado como las siguientes disposiciones,se refieren al aspecto procesal para declarar la lega-

lidad de la huelga, así como la calificación de imputabilidad de sus causas al patrono o sindicato de patronos que ha sido emplazado; dichos preceptos únicamente los enunciaremos a continuación:

Art. 418: "Si el patrono o sindicato de patronos no contestare la demanda dentro del término del emplazamiento o si haciéndolo no presentare las planillas o recibos de pago, se presumirá que en el conflicto participa el porcentaje necesario".

Art. 419: "El Director señalará las audiencias que estime convenientes para tratar de avenir a las partes y si no lograre el avenimiento o las partes manifestaren que no están dispuestas a conciliar, se terminarán las audiencias y abrirá el conflicto a pruebas por veinte días.

Si ambas o alguna de las aprtes no concurren a la primera audiencia conciliatoria, se levantará acta haciendo constar esta circunstancia, y se presumirá que no hay ánimo de conciliar e inmediatamente abrirá el conflicto a pruebas".

Art. 420: "Si las partes llegaran a un avenimiento ante el Director General producirá el mismo efecto que los contratos o

convenciones colectivas de trabajo".

Art. 421: "Vencido el término probatorio, el Director General oirá la opinión del Ministerio de Economía quien deberá externarlo a más tardar dentro de siete días. Dentro de los cinco días de recibida dicha opinión o de haber concluído el plazo indicado, si por cualquier motivo el Ministro de Economía no la externare, deberá pronunciar sentencia declarando la legalidad o ilegalidad de la huelga anunciada y si sus causas son o no imputables al patrono o sindicato de patronos.

Se presume que la huelga es imputable al patrono o al sindicato de patronos en su caso, cuando éstos proporcionen maliciosamente al Director General de Departamento Nacional del Trabajo o al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, datos inexactos o documentos falsos sobre su situación económica y contable, con el objeto de justificar su negativa a acceder a las peticiones de los trabajadores".

Art. 422: "La sentencia deberá notificarse a las partes dentro de las veinticuatro horas de pronunciada."

Art. 423: "Los trabajadores sólo podrán iniciar la huelga, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedare eje

cutoriada la declaratoria de legalidad de la misma.

Si los trabajadores abandonaren las labores sin causa justificada antes del plazo a que se refiere el inciso anterior, la huelga será declarada ilegal".

Art. 424: "Los trabajadores que no ejerciten el derecho de huelga dentro del plazo señalado en el artículo anterior, no podrán incoar nuevo conflicto colectivo sobre los mismos puntos, dentro de los seis meses siguientes a la expiración de dicho plazo."

Unicamente queremos hacer un breve comentario al Art. 421 citado en lo que se refiere a la sentencia que declara legal o ilegal la huelga anunciada. En realidad se trata de una resolución administrativa que tiene por objeto declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga. Se declara legal, si a través de la tramitación correspondiente se han llenado todos los requisitos exigidos por la ley, y se declara ilegal si por el contrario dichas exigencias nohan sido plenamente satisfechas. O sea, que según e s t e artículo , en ambos casos deben haberse iniciado los trámites estabelcidos por la ley. Por consiguiente no puede hablarse de huelga ilegal si no se ha planteado el conflicto colectivo económico ante los organismos correspondientes.

IV.- DE LA HUELGA DE HECHO

a) CONCEPTO

Antes de dar un concepto de lo que consideramos y hemos denominado huelga de hecho, haremos una breve reseña histórica de algunos conflictos colectivos que se han producido en nuestro País entre trabajadores y patronos, especialmente en las industrias del transporte, textiles y del acero, conflictos en los que los trabajadores se declararon en huelga sin observar las formalidades prescritas por la ley, es decir, que existiendo preceptos legales que establecen claramente los trámites que deben de seguirse para que pueda plantearse un conflicto colectivo económico, por diversas razones hicieron caso omiso a los procedimientos que la ley franquea y se lanzaron de modo directo a una lucha en contra del sector patronal públicamente declarada. Estas situaciones ocasionaron grandes perturbaciones en el ámbito económico, jurídico político y social del país.

Queremos aclarar que no es nuestro objetivo analizar ningún caso en particular, nuestra intención es estudiar esta clase de huelgas dentro de nuestro ordenamiento jurídico y prin

principalmente sus consecuencias en las relaciones obrero-patronales.

1.- CONFLICTO ENTRE EL SINDICATO GREMIAL DE PILOTOS AUTOMOVILISTAS Y DIVERSOS EMPRESARIOS DEL TRANSPORTE DE PASAJEROS.-

Desde el año de 1966 el Sindicato Gremial de Pilotos Automovilistas planteó ante el Departamento Nacional del Trabajo una serie de peticiones en contra de una empresa de Transportes Urbanos, reclamando una serie de prestaciones a favor de los motoristas que laboraban en dicha empresa; después de varias intervenciones del referido Departamento se llegó a un acuerdo entre ambas partes. Por diversas circunstancias la relaciones entre los trabajadores de Transporte y los empresarios se fueron agravando, hasta que el día 8 de enero de 1967 se produce una huelga general que es ejecutada progresivamente en las empresas de Transportes el 16 del mismo mes. Este conflicto finalizó el 19 del referido mes en virtud de un convenio firmado entre ambas partes en pugna, en Casa Presidencial, en el cual se comprometieron los patronos a cumplir con una serie de prestaciones solicitadas por los trabajadores y éstos a regresar a sus labores.

Nuevamente surgen los problemas y el 24 de febrero del mismo año estalló una huelga en algunas empresas de la Capital, la que concluyó el mismo día, porque se trataba de una demostración de unidad y solidaridad de los motoristas. También estallaron huelgas de la misma índole en San Miguel, Santa Ana y Sonsonate.

El conflicto terminó con la militarización del servicio de Transporte de pasajeros y la administración de las empresas por el Comité de Emergencia Nacional que acordó el Gobierno de la República según decreto número 16, de fecha 26 de febrero de 1967 que dice:

DECRETO DE MILITARIZACION DEL SERVICIO DE TRANSPORTE,
DEL 26 DE FEBRERO DE 1967.

DECRETO N° 16.-

EL PODER EJECUTIVO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,
CONSIDERANDO:

1.- Que por Decreto Ejecutivo N° 15 emitido en el Ramo del Interior, con fecha de ayer, se reconoció la existencia de un estado de emergencia en la República, con motivo de la suspensión de los servicios de transporte de pasajeros en auto

buses de las líneas urbanas, interurbanas e interdepartamentales de la ciudad de San Salvador, y poblaciones circunvecinas, Santa Ana, San Miguel y Sonsonate.

II.- Que con el propósito de que los servicios de transporte mencionados fuesen reanudados con la prontitud necesaria, el Comité de Emergencia Nacional, con base en lo previsto en el Art. 10 de la "Ley de Emergencia Nacional" hizo la prevención del caso, a pesar de lo cual, los mencionados servicios no han sido reanudados.

III.- Que el inciso segundo del Art. 110 de la Constitución Política ordena que en caso de emergencia nacional procede la militarización de los servicios públicos civiles:

POR TANTO:

en uso de sus facultades legales,

DECRETA:

Art. 1º- Militarízánse los servicios de transporte de pasajeros en autobuses de las líneas urbanas e interurbanas de la ciudad de San Salvador, y demás poblaciones conectadas a ésta por dichos servicios; los de las ciudades de Santa Ana, San Miguel y Sonsonate; y los que sirven las líneas indeparta-

mentales en toda la República.

Art. 2º- El Ministerio de Defensa dictará las providencias necesarias, a efecto de que se reanuden inmediatamente los servicios de transporte antes mencionados.

Art. 3º- El Ministerio de Hacienda, de acuerdo con la Corte de Cuentas de la República, adoptará las medidas que sean necesarias a efecto de coleccionar el valor de los pasajes respectivos, de conformidad con las tarifas autorizadas, así como también de pagar los salarios de los trabajadores y todos los demás gastos que ocasionare el funcionamiento del sistema, debiendo en su oportunidad dar cuenta detallada de los ingresos y egresos para hacer la liquidación correspondiente.

Art. 4º- El presente decreto entrará en vigencia este mismo día.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintiséis días del mes de febrero de mil novecientos sesenta y siete.

Julio Adalberto Rivera
Presidente de la República

Marco Aurelio Zacapa
Ministro de Defensa

Alvaro Marino
Ministro de Hacienda

2.- CONFLICTO ENTRE EL SINDICATO TEXTIL INDUSTRIAS UNIDAS
S. A. Y LA EMPRESA INDUSTRIAS UNIDAS, S. A.

Debido al despido de un trabajador realizado por la empresa, surgió una controversia entre el Sindicato de trabajadores que reclamaban insistentemente su reinstalo y la empresa que alegaba que el trabajador había cometido en el desempeño de sus labores, faltas graves que ameritaban legalmente su despido. Se realizaron varias audiencias conciliatorias ante el Departamento Nacional del Trabajo y en vista de no llegar a un acuerdo el día 12 de febrero de 1967 en horas de la tarde, los trabajadores se declararon en huelga. Nuevamente intervino el Departamento Nacional del Trabajo y en audiencia del día 20 de febrero se llegó a un acuerdo finalizando la huelga el día 21 de febrero de ese año. Al respecto en la memoria (1) presentada en esa época por el Ministro de Trabajo y Previsión Social se lee: 70) "Con fecha 13 de febrero de este año y ante la

(1) Memoria de las labores desarrolladas durante el año de gestión administrativa comprendido entre el primero de julio de mil novecientos sesenta y seis y el 30 de junio de 1967. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Pág. 73.

huelga realizada por trabajadores de la Empresa Industrias Unidas, S. A., se iniciaron las pláticas entre las partes en conflicto, para buscar solución pacífica a tan delicado asunto. Después de varias sesiones, el 20 del mismo mes se firmó por las partes un convenio en el que la Empresa se comprometió: a garantizar la estabilidad de los trabajadores; a no tomar los días de huelga como faltas injustificadas para el pago de prestaciones laborales; a iniciar las negociaciones del nuevo contrato colectivo de trabajo y, a conceder un aumento general de salarios por valor de veinticinco centavos diarios. Por su parte, los trabajadores, se comprometieron a regresar a sus labores a las seis horas del día 21 del mes y año citados.

3.- CONFLICTO ENTRE LA EMPRESA ACERO S.A. Y LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE DICHA EMPRESA.

El 5 de abril de 1967 los trabajadores de Acero, S.A. solicitaron a la Dirección General del Departamento Nacional del Trabajo que mediara en la negociación de un pliego de peticiones presentadas por éstos relativa a una serie de divergencias surgidas entre ambas partes; se celebraron varias audiencias conciliatorias sin llegarse a ningún acuerdo. En vista de ello, los trabajadores decidieron irse a la huelga el día 6 de

abril de ese año. Por su parte los patronos solicitaron que se diera cumplimiento a lo establecido en el Art. 407 del Código de Trabajo que literalmente dice: "Cuando la huelga fuere ejecutada en contravención a lo dispuesto por este Código el Director General, a petición del patrono afectado, señalará prudencialmente un plazo no mayor de cinco días a los trabajadores de las empresas o establecimientos para que vuelvan al desempeño de sus respectivas labores. Vencido dicho plazo, terminarán sin responsabilidad patronal los contratos individuales de los trabajadores que no se hubieren presentado".

A este respecto en la Memoria presentada por el Ministro de Trabajo (2) leemos: "80) El día cinco de abril del corriente año, se iniciaron las reuniones entre representantes de la sociedad "Acero S. A." y representantes de los trabajadores de esa Fábrica, para conocer el pliego de peticiones presentada por éstos; como no pudiera llegarse a ningún arreglo pacífico y los trabajadores abandonaran sus labores, a petición de los patronos, con base en el Art. 407 del Código de Trabajo, se re-

(2) Memoria de las labores desarrolladas durante el año de gestión administrativa comprendido entre el 1º de julio de 1966 y el treinta de junio de 1967. Ministerio de Trabajo y Previsión social. pág. 75.

quirió a los trabajadores para que volvieran a sus tareas, quedando suspendidos, en consecuencia, las negociaciones.

La Confederación General de Sindicatos y la Federación Unitaria Sindical, ambas asociaciones de trabajadores, acuerdan una huelga por solidaridad, general progresiva de todos los Sindicatos asociados, para evitar el fracaso de la huelga principal realizada por los trabajadores de Acero S. A.

Este conflicto finalizó el día 28 de abril del referido año en virtud de haber llegado ambas partes a un arreglo convencional.

Hasta aquí hemos visto a grandes rasgos algunos de los conflictos de esta naturaleza que se produjeron en esas fechas en nuestro País; para el objeto de nuestro estudio basta relatar los que consideramos más importantes aún cuando en otras ocasiones se siguieron produciendo innumerables casos de la misma índole.

Vemos pues, que esta clase de conflictos laborales desnaturalizan completamente lo que nuestra ley ha reconocido claramente como el ejercicio del derecho de huelga.

La huelga, según nuestra legislación, debe tener como

objetivo primordial, según hemos expresado, el mejoramiento de las condiciones de trabajo por medio de la celebración o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo; por otra parte debe llenarse a cabalidad los procedimientos establecidos por la ley.

Estas situaciones o conflictos surgidos en nuestro País, en donde no se han observado las formalidades que la ley prescribe no producen las consecuencias jurídicas que la ley le reconoce al ejercicio del derecho de huelga. Y algo más que es de suma importancia aclarar, es en cuanto a los objetivos perseguidos por los trabajadores en esta clase de conflictos: en verdad y así lo hemos observado, las finalidades perseguidas no son, en la mayoría de los casos, obtener mejores condiciones de trabajo, sino que se pretenden por medio de éstos movimientos, fines políticos, de solidaridad sindical. Es más, a veces un simple conflicto individual surgido en la empresa, es causa suficiente para que los trabajadores produzcan el conflicto colectivo.

Entonces podemos decir que la huelga de hecho es la suspensión colectiva de labores realizado por grupos de trabajadores, sin que previamente se observen las formalidades pres-

critas por la ley y cuyos fines pueden ser diversos: económicos, políticos, solidaridad sindical, etc.

b) ANALISIS SOBRE DIVERSOS ASPECTOS DE LA HUELGA DE HECHO.

CLASIFICACION DE LAS HUELGAS.

Intencionalmente, cuando estudiamos la huelga en general, no analizamos las distintas clasificaciones que doctrinariamente se han expuesto, con el objeto de tratar de ubicar en ellas a la huelga de hecho. A pesar de que existen diversidad de opiniones al respecto, seguiremos en este punto al tratadista Juan D. Pozzo porque consideramos que es la clasificación más completa. Posteriormente haremos un análisis de la clasificación que hace nuestra ley.

LAS HUELGAS PUEDEN CLASIFICARSE:

1.- Por su extensión.

Esto es en cuanto a la extensión de los sectores afectados. Pueden ser generales o parciales.

Son generales las que abarcan toda una profesión y excepcionalmente todas las profesiones. Según este autor para que

pueda considerarse como general no basta que participen en ella todos los trabajadores de una empresa o profesión sino que bastaría que el número sea representativo de la mayoría, haciendo la salvedad de que esto es así, siempre y cuando la legislación de cada País no exiga un mínimo determinado.

Serían parciales las que únicamente abarcan una empresa determinanda, pero siempre deben ser un grupo de trabajadores que representen la voluntad colectiva.

2.- Por su aspecto jurídico.

Estas pueden ser legales o lícitas, e ilegales o ilí-citas.

Son legales o lícitas aquellas en las que se han observvado en su plenitud los requisitos establecidos por la ley.

Son ilegales o ilícitas aquellas en las que no se han observado los procedimientos para su declaración.

Además, en esta clasificación debe examinarse, entre otros aspectos, el propósito de los huelguistas.

Así por ejemplo será lícito si tiene como mira lograr la modificación de las condiciones de trabajo existentes; o ilí

estas cuando su fin sea fortalecer los grupos organizados o asociaciones profesionales, aún cuando secundariamente se persiga el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

3.- Por el motivo determinante.

Estos motivos pueden ser de orden profesional o no profesional.

Así para el caso motivo será de orden profesional si tiene finalidades económicas, otros motivos serían por ejemplo alcanzar los sindicatos cierta categoría en la empresa, lograr el reinstalo de un compañero despedido, etc. Y el autor citado también considera como de orden profesional las huelgas por solidaridad cuando se funda en la identidad de intereses con los participantes en otra huelga cuyas finalidades son lícitas. Aquí cabe hacer mención que en nuestro país esta clase de huelgas están prohibidas y consiguientemente son ilegales.

Serían de orden no profesional las que persiguen fines políticos o solidaridad con partidos políticos por ser estos ajenos a la función sindical.

5.- Por los métodos de lucha.

Aquí depende de cuales son los métodos usados por los huelguistas: pacíficos o violentos. A este respecto de Pozzo (3) nos dice: "Entre los métodos de lucha citaremos las huelgas de "brazos caídos" o "travail a la douce", en las cuales los trabajadores asisten al establecimiento, pero no trabajan o reducen a límites ínfimos el ritmo de la producción; las llamadas "huelgas técnicas" o "trabajo a reglamento", en que el trabajador cumple su labor con tanta minuciosidad que apenas obtiene una productividad mínima.

En otros casos, aparte de la suspensión del trabajo, se recurre a la lucha económica contra una o varias empresas por medio del boicott (aislamiento) o del label, forma positiva de lucha por la cual se recomienda a los trabajadores la adquisición de determinadas mercaderías".

Nosotros podemos agregar que sería un método de lucha violenta, cuando durante el desarrollo de la misma los huelguistas promueven desórdenes y hasta daños en la propiedad de la empresa afectada, y también por ejemplo sabotajes, piquetes, agresión o coacción contra sus compañeros, etc. y medios

(3) Pozzo, Juan D., ob. citada pág. 269.

pacíficos únicamente cuando suspendan los trabajadores huelguistas, las labores sin asistir al establecimiento, y se mantienen a la expectativa del desarrollo de la misma.

6.- Por el territorio que abarcan.

Las huelgas pueden ser locales, nacionales o internacionales. Entre más extensión se abarque los motivos son más de solidaridad, simpatía, ideas políticas o sociales.

Pasaremos a estudiar la clasificación de las huelgas dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

En nuestra legislación vigente, las huelgas pueden ser legales o ilegales. A este respecto en la Sección referente al procedimiento para las huelgas, el Art. 421, en lo pertinente, dice: "Vencido el término probatorio, el Director General oirá la opinión del Ministro de Economía quien deberá externarla, a más tardar dentro de siete días. Dentro de los cinco días de recibida dicha opinión o de haber concluido el plazo indicado si por cualquier motivo el Ministro de Economía no la externare, deberá pronunciar sentencia declarando la legalidad o ilegalidad de la huelga anunciada y si sus causas son o no imputables al patrono o sindicato de patronos".

Es decir, que una huelga será legal si se han observado en su plenitud las formalidades establecidas por la ley, o sea que el Sindicato de trabajadores plantee, ante el Departamento Nacional del Trabajo, dependencia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el conflicto colectivo de carácter económico con emplazamiento de huelga, y una vez que se han cumplido todos los requisitos establecidos por la ley, ya estudiados, sea declarada por la autoridad respectiva, la legalidad de la huelga anunciada.

Sería ilegal, a tenor del artículo citado, si a pesar de haberse planteado ante el organismo competente el conflicto colectivo económico, no se han llenado a cabalidad los requisitos exigidos por la ley, para el caso, la parte demandante no probó los extremos de su pliego de peticiones o demanda. Entonces se declara la ilegalidad de la huelga anunciada y consecuentemente los trabajadores no pueden declararse en huelga. También sería ilegal en el caso del Art. 423 que preceptúa: "Los trabajadores sólo podrán iniciar la huelga, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedare ejecutoriada la declaratoria de legalidad de la misma. Si los trabajadores abandonaren las labores sin causa justificada antes

del plazo a que se refiere el inciso anterior, la huelga será declarada ilegal".

Otro caso de huelga ilegal comprendida en nuestra legislación sería la huelga por solidaridad, esto conforme a lo establecido en el Art. 207, literal g) que en lo pertinente dice: "Los sindicatos no podrán desarrollar otras actividades que las señaladas por este Código y los Estatutos, siendo prohibidas todas aquéllas que tiendan a menoscabar la libertad de trabajo, la libertad individual y, especialmente:

g) Hacer o fomentar huelgas por solidaridad".

De conformidad a la clasificación estudiada, la huelga en nuestra legislación deber ser: en cuanto a su extensión: parcial; por su aspecto jurídico: legal; por el motivo determinante de orden profesional pero únicamente cuando sea con finalidades económicas; por los métodos de lucha: pacífica.

En lo referente a las huelgas de hecho, nuestra legislación no previó ningún caso de huelgas de esta naturaleza. A continuación haremos un análisis de las mismas y trataremos de enmarcarlas de acuerdo a la clasificación estudiada.

En relación a las huelgas de hecho que han ocurrido

en nuestro país cabe hacer la siguiente distinción:

1.- Aquéllas huelgas en las que los trabajadores han iniciado previamente, ante la autoridad administrativa ciertos procedimientos conciliatorios en virtud de conflictos surgidos entre ellos y el patrono, con base en lo establecido en el Art. 12 numeral 9 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que dice: "El departamento Nacional del Trabajo será el encargado de armonizar las relaciones entre patrones y trabajadores y tendrá las siguientes atribuciones; 9º)- Procurar la solución pacífica de las diferencias de carácter colectivo que se susciten entre patronos y trabajadores, cuando por el número de personas interesadas o por cualquier otra circunstancia, puedan afectar gravemente el orden público o la economía nacional."

2.- Aquéllas huelgas que han estallado sin ni siquiera haberse intentado previamente los procedimientos conciliatorios a que hicimos referencia en el numeral anterior.

En ambos casos no se han observado las formalidades prescritas por la ley, que tal como lo hemos dicho, debe ser planteado previamente el conflicto colectivo económico, y llenarse principalmente los requisitos establecidos en los Arts.

397 y 398 del Código de Trabajo.

De lo anterior se desprende que desde el punto de vista jurídico esta clase de huelgas son ilegales y en consecuencia no producen los mismos efectos jurídicos que el derecho de huelga reconocido por nuestra ley.

A pesar de la complejidad de estos movimientos, haremos la clasificación de la huelga de hecho de conformidad a lo antes expuesto:

Por su extensión: Puede ser generales o parciales; por su aspecto jurídico: como ya lo hemos dicho, ilegales; por el motivo determinante: de orden profesional o no profesional; por los métodos de lucha: violentos o pacíficos.

De lo anteriormente expresado con certeza podemos afirmar que esta clase de movimientos, no constituyen en ningún momento un derecho legítimo de los trabajadores.

Otro aspecto que es importante mencionar es el referente a las consecuencias que una huelga de esta naturaleza puede acarrear en el ámbito del derecho penal. Así, en virtud de reformas introducidas en el Código Penal vigente en el mes de septiembre de 1962, en el Art. 139 H. en su numeral 1º se establece

ció: Se considera que desarrollan actividades anárquicas y serán castigados con una pena de 3 a 5 años de presidio: 1º) Quienes promuevan, organicen, mantengan o estimulen paros o huelgas con violación de las disposiciones legales que las rigen y con el fin de producir alteraciones del orden público o perturbación en los servicios públicos o servicios esenciales a la comunidad".

Claro está que no todos los trabajadores huelguistas, en una huelga de hecho, quedarían comprendidos en esta disposición, sino únicamente los promotores, organizadores, etc. de tales movimientos, y que estos movimientos tengan por finalidad "producir alteraciones del orden público o perturbaciones en los servicios públicos o servicios esenciales a la comunidad". Estas medidas, como se ve, son sumamente drásticas y afortunadamente no se ha dado caso en las que se hayan aplicado. Únicamente hemos querido consignar esta disposición para que se vea la severidad con que el legislador ha sancionado esta clase de delitos; pero debemos aclarar que no es objeto de este trabajo analizar si estas medidas son justas o injustas.

Es importante también referirse a otro aspecto, y es el que se da cuando en virtud de una huelga de esta naturaleza se afectan directamente los servicios públicos civiles: por e-

jemplo transporte, alumbrado, hospitales, etc. y se considera que se ha llegado al extremo de producir una alteración al orden público, lo que ocasiona graves perjuicios a la colectividad; en este caso se ha dado aplicación a lo establecido por el Art. 110, inciso 2º de la Constitución Política que en lo pertinente dice: Art. 110, inciso 2º: "La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional." En nuestro país tenemos un precedente, según Decreto Ejecutivo N° 16 de fecha 26 de febrero de 1967, a raíz del conflicto surgido entre el Sindicato Gremial de Pilotos Automovilistas y diversos empresarios del Transporte, que trajo como consecuencia la paralización de servicios de transporte de pasajeros en esta Capital y otros departamentos de la República. Se militarizaron estos servicios y las empresas fueron administradas por el Estado.

A este respecto y en lo que se refiere a la huelga en los servicios esenciales, cabe hacer las siguientes consideraciones:

La misma Ley ha permitido la huelga legal en los servicios públicos o servicios esenciales a la comunidad, pero ha reglamentado de manera especial la forma en que ésta debe desa-

rollarse, así el Art. 402 del Código de Trabajo establece: "Si el conflicto afectare labores de empresas, o establecimientos que presten servicios esenciales a la comunidad, no podrán suspenderse las actividades indispensables a tales servicios. Al calificar de legal la huelga o el paro, el Director General del Departamento Nacional del Trabajo determinará los servicios que deben continuar prestándose y el número, clase y nombre de los trabajadores de las empresas o establecimientos que hayan de atenderlos". Vemos, pues, que no es lo mismo que se declare una huelga en una empresa determinada, a que ésta afecte sectores que presten un servicio a la comunidad; la razón es obvia: estos servicios son de interés social, satisfacen necesidades colectivas y su interrupción produce graves perjuicios a la colectividad. En otras legislaciones se ha prohibido el ejercicio del derecho de huelga en esta clase de actividades. En nuestro país, en la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo ya derogada, se prohibía la huelga en esta clase de servicios y se establecía que los conflictos surgidos en este campo fueran sometidos obligatoriamente al arbitraje de las autoridades de trabajo. En la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo que entró en vigor en abril de 1961 se introdujo esta innovación permitiéndose la huelga en ellos; así se encuentra también le-

gislado en nuestro Código de Trabajo en vigencia.

Si en la huelga que se ha declarado, previas las formalidades que la ley prescribe, se han regulado de manera distinta esta clase de conflictos, con mucha mayor razón en las huelgas de hecho que afectan servicios esenciales a la comunidad, debe el Estado actuar con mayor drasticidad. Mucho se discutió sobre la legalidad o ilegalidad de estas medidas, pero si sin entrar a analizar ese aspecto, consideramos nosotros que aún cuando resulte afectado secundariamente el sector empresarial con la militarización de los servicios, esta medida es necesaria tomando en cuenta que los sectores afectados directamente en esta clase de conflictos no son solamente las partes que intervienen en el mismo, sino la colectividad en general.

c) CONSECUENCIAS DE LA HUELGA DE HECHO EN LA REALCIÓN
OBRERO PATRONAL.

Las consecuencias jurídicas de una huelga legalmente declarada consisten en que los contratos individuales de los trabajadores huelguistas se suspenden. De ahí que durante el periódico que dure la huelga se suspenden las obligaciones inherentes a las partes y que emanan del contrato individual de traba-

jo, así el Art. 406 dice: "Salvo las excepciones establecidas, la huelga y el paro legales, suspenden los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados.

El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga o el paro legales, para sustituir a los trabajadores cuyos contratos individuales de trabajo estuvieren suspendidos". Lo mismo establece el Art. 32 numeral 7º ya citado.

En la huelga de hecho, que hemos definido como la suspensión colectiva de labores realizada por grupos de trabajadores, sin que previamente se observen las formalidades prescritas por la ley y cuyos fines pueden ser diversos: económicos, políticos, solidaridad sindical, etc., las consecuencias jurídicas que se producen son contrarias al derecho y consecuentemente totalmente distintas a las de la huelga legal. Si bien es cierto que la intención de los trabajadores huelguistas es únicamente suspender sus labores y no abandonarlas, los contratos individuales no se suspenden como ocurre en la huelga legal. De ahí que pasaremos a analizar la situación que crea la huelga de hecho con respecto a los contratos individuales de trabajo.

Sostenemos que los contratos individuales, en este caso, dan lugar a la terminación de los mismos sin responsabilidad patronal. Tócanos ver en base a qué disposición legal se basaría el patrono para darlos por terminados.

A nuestro juicio pueden sostenerse dos criterios:

1.- El contrato puede darse por terminado de conformidad a lo establecido en el Art. 44 Causal 12°. que dice:
"El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad por las siguientes causas: 12°. Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días no consecutivos en un mismo mes calendario, entendiéndose por tales, en éste último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días."

La inasistencia del trabajador huelguista a sus labores constituye o no una causa justificada? A nuestro parecer la respuesta es negativa. La causal 12° del Art. 44 comprende dos casos: 1) cuando el trabajador falta a sus labores sin el permiso del patrono y 2) cuando falta sin causa justificada. En lo que se refiere al segundo caso que es el que nos interesa, sería causa justificada por ejemplo, cuando el trabajador

tenga que cumplir con obligaciones de carácter público: ejercer el sufragio, concurrir ante cualquier autoridad en virtud de haber sido citado por ésta, en el caso de muerte o enfermedad grave de sus parientes cercanos, etc. En estos casos el patrono está obligado a conceder licencias al trabajador, caso no lo hiciere la inasistencia del trabajador a sus labores sería justificada. En el Art. 28 del Código de Trabajo que se refiere a las obligaciones impuestas a los patronos en el numeral 6° se dispone: "Conceder licencia al trabajador para que pueda cumplir con las obligaciones inexcusables de carácter público impuestas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente, o para que pueda cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclaman su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge o compañero de vida, de sus ascendientes, descendientes y también cuando se trate de personas que dependan económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo. Asimismo estará obligado el patrono a conceder licencia a los directivos sindicales, siempre que la respectiva organización lo solicite, para que puedan desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo."

Sostenemos que la inasistencia del trabajador a sus

labores por haber participado en una huelga de hecho, constituye una causa injustificada de inasistencia al trabajo. Desde el momento que con una huelga de ésta índole no se producen las consecuencias jurídicas de la huelga legal tampoco podría sostenerse que la falta de asistencia es justificada; se deduce claramente que la ley no ha considerado como causa justificada esta clase de inasistencia a las labores.

2.- El contrato puede darse por terminado de conformidad al Art. 44, causal 17 que dice: "El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad por las siguientes causas: 17° Por falta grave del trabajador en el cumplimiento de las obligaciones que le impongan este Código, las convenciones y contratos colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo y el contrato individual de trabajo".

El trabajador al participar en una huelga de hecho no ha cumplido con una de sus obligaciones principales, o sea, desempeñar el trabajo convenido. De acuerdo a lo establecido en el Art. 30, numeral 1°: "Son obligaciones de los trabajadores: 1° . Desempeñar el trabajo convenido". Y el trabajador en el caso en referencia ha dejado de cumplir con esa obliga-

ción, puesto que al no presentarse a sus labores incumple el contrato.

Si sostenemos el primer criterio sería necesario para dar por terminados los contratos sin responsabilidad patronal, que la huelga dure por lo menos dos días completos y consecutivos, o tres días no consecutivos en un mismo mes calendario; en el segundo criterio, bastaría que la huelga de hecho hubiera durado un sólo día para que los trabajadores hayan cometido falta grave en el cumplimiento de sus obligaciones, y consecuentemente los contratos individuales podrían darse por terminados.

Creemos más acertado el segundo criterio en vista de que la falta cometida por los trabajadores es sumamente grave y trae como consecuencia serios perjuicios en las actividades normales de la empresa; por otra parte podrían presentarse casos en que la huelga de hecho dure, previendo los huelguistas no incurrir en la terminación que contempla la causal 12º. del Art. 44, únicamente un día y así estallar huelgas en distintas fechas con el objeto dicho.

Concluyendo, un patrono perfectamente puede iniciar en los Trivunales laborales competentes en contra de los trabajadores huelguistas, juicio ordinario de terminación de contra-

to sin responsabilidad patronal; en la misma forma, si despiden de hecho a los trabajadores puede excepcionarse en el juicio respectivo. Sobre este particular cabe hacer la siguiente aclaración: en cuanto a los miembros directivos de los sindicatos únicamente podrían los contratos darse por terminados, si previamente se ha probado la causal ante el Juez Competente, y se ha declarado en la sentencia la terminación del contrato. Esto de conformidad a lo establecido en el Art. 212 del Código de Trabajo que dice: "Los miembros de las Directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este Código, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el Juez competente.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el patrono no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directivo sindical del trabajador despedido, trasladado o desmejorado, lo cual se presumirá siempre que el patrono con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos que por los motivos expresados y por su calidad le correspondan."

Otro punto que estudiaremos es el relativo a lo que dispone el Artículo 407 del Código de Trabajo que dice: "Cuando la huelga fuere ejecutada en contravención a lo dispuesto por este Código, el Director General, a petición del patrono afectado, señalará prudencialmente un plazo no mayor de cinco días a los trabajadores de las empresas o establecimientos para que vuelvan al desempeño de sus respectivas labores. Vencido dicho plazo, terminarán sin responsabilidad patronal los contratos individuales de los trabajadores que no se hubieren presentado."

Mucho se ha discutido si esta disposición tiene o no aplicación en la huelga de hecho.

De conformidad al Art. 421 una vez iniciado el procedimiento del conflicto colectivo económico y seguidos los demás trámites que la ley establece, el Director del Departamento Nacional del Trabajo, pronuncia sentencia declarando la legalidad o ilegalidad de la huelga anunciada. Si se declara la ilegalidad los trabajadores no tienen derecho a declarar la huelga anunciada y consecuentemente no pueden suspender sus labores; precisamente el Art. 423 en su inciso 2º dice: "Si los trabajadores abandonaren sus labores sin causa justificada antes del plazo a que se refiere el inciso anterior, la huelga

será declarada ilegal".

Cuando a pesar de lo dispuesto en estas disposiciones los trabajadores se van a la huelga, el legislador previendo esta circunstancia estableció las consecuencias del Art. 407: "Los contratos individuales terminarán sin responsabilidad patronal."

Hemos dejado claramente establecido que nuestra legislación no previó el caso de las huelgas de hecho, y consideramos que esta disposición sólo tiene aplicación en la situación expuesta y no en la huelga de hecho. El Art. 407 nos habla de huelga pero aquella en la que se han iniciado previamente los trámites establecidos en la ley pero por diversas circunstancias ha sido declarada ilegal. Consecuente con lo anterior, lo que el patrono tendría que hacer en una huelga de hecho es dar por terminados los contratos de trabajo de los trabajadores huelguistas de conformidad a lo establecido en el Art. 44, causal 17a.

- c) RESPONSABILIDADES Y SANCIONES A LOS SINDICATOS QUE EJECUTEN, PROMUEVAN O FOMENTEN UNA HUELGA DE HECHO.

Existen en el Código de Trabajo varias disposiciones

referentes a las sanciones impuestas a los sindicatos, que consisten en multa, suspensión o disolución. El Art. 208 dice: "Los sindicatos que en el desarrollo de sus actividades infrinjan las disposiciones de este Código o las leyes, incurrirán en las penas de multa, suspensión o disolución, las cuales serán impuestas por las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social". En el Art. 209 se establecen los casos en que se les impondrán las distintas clases de sanciones.

Una de las sanciones más graves comprendida en nuestra legislación, es la disolución del sindicato de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del Art. 209, que comprende este artículo, dos partes: 1.- Se les impone la pena de disolución cuando los sindicatos desarrollen actividades que les son prohibidas según lo establecido en el Art. 207 en los siguientes literales: a) Intervenir como entidades organizadas en luchas religiosas o actividades de política partidista sin que tales restricciones impliquen menoscabo de los derechos que a los asociados corresponden como ciudadanos; b) Ejercer actividades subversivas o contrarias al régimen democrático que establece la Constitución Política; f) Fomentar actos delictuosos contra las personas o la propiedad; g) Hacer o fomentar huelgas por solidaridad.- 2.- Se les impone también la pena

de disolución, cuando incurran por dos veces en la pena de suspensión, por el mismo motivo, en el lapso de un año. Las penas de suspensión se encuentran establecidas en el mismo Art. 209 inciso segundo.

Estas sanciones tienen su fundamento en que los sindicatos no pueden ejercer actividades que menoscaben la libertad de trabajo, la libertad individual y otros que la ley expresamente les prohíbe. Los fines de los sindicatos deben ser pues, lícitos, enmarcados dentro de la ley; de ahí que se les concedan una serie de derechos y atribuciones, que tienen por finalidad primordial, conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores sindicalizados, así como también el perfeccionamiento técnico, cultural y físico de sus asociados.

Vemos, pues, que según nuestra legislación existen tres clases de disolución de los sindicatos: 1.- FORZOSA, comprendida en el inciso tercero del art. 209 en relación con el Art. 207; 2.- LEGAL, en el literal a) del Art. 210 y 3.- VOLUNTARIA, en el literal b) del mismo artículo 210.- En lo referente a las huelgas de hecho consideramos que en todo caso que el sindicato sea el que ejecute, promueva o fomente esta clase de huelgas, la sanción aplicable debería ser la disolución del

mismo, aplicándose el mismo procedimiento establecido actualmente en nuestro Código de Trabajo, o sea el de los artículos 468 y siguientes.

Se dirá que esta sanción es extrema y que acarrearía una serie de problemas, y que además se estaría atentando contra el derecho a la asociación profesional, pero si analizamos las consecuencias graves que acarrearán estas huelgas, que como hemos dicho, desnaturalizan completamente el ejercicio de este derecho reconocido plenamente por la ley y tomando en cuenta que desde todo punto de vista son ilegales, sostenemos que la sanción más conveniente sería la disolución del sindicato.

Por otra parte, en las huelgas de hecho las repercusiones son sumamente graves ya que no sólo afectan el aspecto económico de las empresas sino que repercuten también en el aspecto económico, jurídico político y social del país, de ahí que el Estado no puede mantenerse indiferente ante tales situaciones y debe sancionar severamente a los Sindicatos que promuevan, fomenten o ejecuten esta clase de huelgas.

Aún cuando, tal como se encuentran actualmente reguladas en nuestra legislación las causales de disolución forzosa, perfectamente podrían quedar comprendidas en ellas algunas huel

gas de hecho que se han suscitado y en las cuales han tenido participación directa varios sindicatos, creemos conveniente consignar una disposición que establezca de manera terminante que procede la disolución del sindicato que ejecute, promueva o fomente huelgas de hecho.

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

- 1 - JUAN D. POZZO. "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Argentina, Ediar, 1962, V.2.
- 2 - MARIO DE LA CUEVA. "Derecho Mexicano del Trabajo" México D. F., Tomo II. 2a. ed. Editorial Porrúa, S. A. 1966.
- 3 - ALFREDO GAETE BERRIOS. "Derecho Colectivo del Trabajo, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile 1953.
- 4 - JORGE ORTEGA TORRES. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo, 4a. ed. Editorial Temis Bogotá, 1959.
- 5 - J. JESUS CASTORENA. Manual de Derecho Obrero. 2a. ed. México, D. F., S. E. 1949.
- 6 - MEMORIA de las labores desarrolladas durante el año de gestión administrativa comprendido entre el primero de julio de mil novecientos sesenta y seis y el treinta de junio de mil novecientos sesenta y siete. Ministerio de Trabajo Previsión Social. República de El Salvador.