

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
BIBLIOTECA CENTRAL  
INVENTARIO: 10122100



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CIENCIAS <sup>3</sup> SOCIALES



DE LAS  
INTERRUPCIONES  
LABORALES

TESIS

Presentada por

**JORGE GUILLERMO DOMINGUEZ**

en el acto público de su doctoramiento

San Salvador, El Salvador, C. A.

344.01  
D6712  
1960  
F. J. YES.  
G. 2

2583

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

*Rector*

DOCTOR NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ

*Secretario General*

DOCTOR ROBERTO EMILIO CUELLAR MILLA



FACULTAD DE  
JURISPRUDENCIA Y  
CIENCIAS SOCIALES

*Decano*

DOCTOR ADOLFO OSCAR MIRANDA

*Secretario*

DOCTOR JOSE IGNACIO PANIAGUA



## D E D I C A T O R I A S:

## I) A mis padres:

Doctor José Marcos Domínguez (difunto), y  
Doña Concepción viuda de Domínguez.-

## II) A mis hijos:

Roberto Alfredo,  
Guillermo Enrique,  
Jorge Esteban, y  
Raúl Alfonso.-

## III) A mis hermanos:

Miguel Angel,  
Julio Mauricio, y  
José Armando.-

---

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES

GENERALES PRIVADOS

LEYES SUSTANTIVAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES.-

Presidente: Dr. Manuel Arrieta Gallegos.-  
Primer Vocal: Dr. Roberto Emilio Cuéllar Millar.-  
Segundo Vocal: Dr. José Ignacio Paniagua.-

LEYES PROCESALES Y ADMINISTRATIVAS.-

Presidente: Dr. Francisco Arrieta Gallegos.-  
Primer Vocal: Dr. Mario Castrillo Zeledón.-  
Segundo Vocal: Dr. Víctor Manuel Marticorena.-

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL.-

Presidente: Dr. Julio Fausto Fernández.-  
Dr. Feliciano Avelar.-  
Dr. Ulises Flores.-

E X A M E N P U B L I C O

Presidente: Dr. Feliciano Avelar.-  
Primer Vocal: Dr. Rogelio Alfredo Chávez.-  
Segundo Vocal: Dr. Francisco Bertrand Galindo.-

---

## P A L A B R A S   P R E L I M I N A R E S . -

El intento de enfocar el punto DE LAS INTERRUPCIONES LABORALES, no nos guía más que el propósito de llamar la atención a las clases interesadas sobre la materia y de las autoridades del ramo, principalmente sobre la importancia que tiene para el bienestar social y económico del país, la regulación equitativa de todas aquellas circunstancias previsibles y estimables como fuentes posibles de conflictos de trabajo.--

Su exposición consta de cuatro capítulos, así: -I- Del Derecho del Trabajo y del Contrato de Trabajo; -II- Interrupción y Suspensión Laborales; -III- De la Suspensión de Labores en Materia Colectiva de Trabajo; La Huelga y el Paro; y -V- Conclusiones y Recomendaciones.--

En su desarrollo creemos haber seguido el orden necesario en cuanto a la enumeración de definiciones, conceptos y disposiciones legales considerados indispensables para una mejor claridad del asunto y, aunque nuestro trabajo debemos calificarlo como bastante escueto, esperamos conseguir nuestro objetivo, es decir, de llamar la atención sobre todo de las autoridades correspondientes y lograr en un futuro no muy lejano, que se legisle sobre el particular aminorando hasta donde sea posible los problemas que preocupan hoy día al patrón y al trabajador en sus relaciones de trabajo.--

---

## C A P I T U L O -I-

### DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL CONTRATO DE TRABAJO.-

En la segunda mitad del siglo XIX, especialmente en Inglaterra, Francia y Alemania, nace una nueva rama del Derecho, con principios propios, que quiere realizar la justicia social, a efecto de que la inmensa mayoría del pueblo, la clase asalariada, tenga y disfrute de condiciones de vida más compatibles con la dignidad humana.- Esta nueva rama del Derecho ha sido denominado Derecho del Trabajo, Derecho Laboral, Derecho o Legislación Obrera, Derecho o Legislación Industrial, Derecho o Legislación Social y Nuevo Derecho, esta última denominación dada por el eminente político y socialista argentino Don Alfredo Palacios.--

El Derecho del Trabajo lo podemos definir, con el Dr. Guillermo Cabanellas, así: "Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral" con el Dr. Castán, "Como el conjunto de normas que disciplinan las relaciones jurídicas que tienen por objeto el trabajo y por las que regulan la actividad del Estado en orden a la tutela de las clases trabajadoras.-

¿ Cuáles son las características y cuáles los fines del Derecho del Trabajo?

El Derecho del Trabajo tiene estas características: "es nuevo, no tradicional; autónomo y difiere del Derecho Civil y de otras disciplinas jurídicas; realista, adaptable a condiciones económicas variables; no formalista, sencillo y claro, sin tecnicismos ni rigideces en su terminología.-- Una rama del Derecho Privado que tiende a invadir el campo del Derecho Público; de orden público, no cabe renunciar los derechos que otorgan sus leyes; de clase, en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles; universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados en forma más o menos --

uniforme.- Es una legislación privilegiada de clase ; supone una socialización del derecho con creciente superación del carácter estatutario sobre el contractual.- Posee un espíritu especialista y muy nuevo; tiende a ampliar su contenido; propende a la unificación internacional y a la codificación; y representa un predominio creciente del derecho extra estatal sobre el estatal".--

A esas características enunciadas por Walker Linares, Martín Granizo y José González Rothross, podemos agregar lo siguiente: El Derecho del Trabajo ha democratizado a la empresa, a la economía y al derecho mismo. Ha democratizado a la empresa, porque del estadio de la omnipotencia patronal se ha llegado a la participación de los trabajadores en la dirección y administración de la empresa, ya en forma forzosa, ya en forma contractual.- Ha democratizado a la economía, porque en Alemania Occidental, a partir de mayo de 1952, los trabajadores de la gran industria tienen participación forzosa en los consejos directivos y en los consejos de administración de las empresas; participaciones esas que han significado la salvación de la economía de ese país, en el que se afirma que la democracia debe dejar de ser el pronunciamiento aislado o unilateral de persona o grupos de personas, para ser la manifestación o el pronunciamiento colectivo de todos y cada uno de los que participan en la vida económica nacional.- Ha democratizado al derecho mismo, porque las normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales, que rigen las relaciones entre el capital y el trabajo, ya no sólo vienen del Estado sino que, en virtud de la corriente contemporánea consistente en que son los entes interesados los que deben darse sus propias normas, los trabajadores y los patronos, a través de los contratos colectivos, de los pactos o convenios colectivos de trabajos, pactos o convenios sobre condiciones colectivas de trabajos, pactos o convenios sobre condiciones colectivas de trabajo, ya desde hace muchos años están estructurando su propio derecho.- El derecho dejó de ser atributo exclusivo del Estado: los tra-

bajadores, con sus patronos, son los que crean su propio derecho.-

Hemos dicho ya que el derecho del Trabajo es una rama jurídica autónoma, imperativa y profundamente humana; pero no hemos dicho cuál es su campo de aplicación concreto.- Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo tiene por objeto regular la prestación de servicios humanos o personales, también es cierto que no se aplica a toda clase de trabajo, sino únicamente al asalariado y que se presta en virtud de un contrato.- Pero ¿qué clase de contrato?. ¿Será por ventura el contrato de arrendamiento de servicios, que nos viene desde el Derecho Romano y que tomó el Código de Napoleón, tal como nos lo dice el eminente jurista francés Marcelo Planol? ¿Será acaso el contrato de compraventa, que nos menciona el eminente jurista italiano Francesco Carneluti, el contrato de mandato o de sociedad?.-

Los tratadistas están divididos.- Quienes siguen sosteniendo el criterio privatístico del Derecho Laboral admiten las teorías civilistas; pero <sup>quienes</sup> como el Licenciado Mario de la Cueva, que siguen la corriente publicista del Derecho Laboral, afirman que el contrato individual de trabajo nunca pudo ser ni el contrato de arrendamiento de servicio; ni el contrato de compraventa, ni el contrato de mandato, ni el contrato sociedad a que se refiere el Derecho Civil.-

Nosotros creemos, mejor dicho, afirmamos que el Derecho Laboral nació del Derecho Civil, se separó de él; pero que remozó los principios y características que informan al Derecho Civil para humanizar las relaciones de prestación de servicios personales.- Como dice Mario Derealí, el Derecho del Trabajo nació del Derecho Civil y ha vuelto a él, como ha ocurrido en Italia; pero no como el hijo pródigo, sino como el hijo que sale del hogar materno para cultivarse y superarse, para retornar a él con mayores conocimientos y mayores experiencias y así, influirlo y transformarlo.- Vale decir, el Derecho del Trabajo no sólo ha estructurado sus principios propios, sino que también ha influido los principios



que informan al Derecho Clásico: ha humanizado y puesto al Derecho, no al servicio de las cosas, sino al servicio del hombre, como nos lo dice elegante y brillantemente el licenciado Mario de la Cueva.--

Con lo anterior hemos querido afirmar que el contrato individual de trabajo es lo que el Derecho Civil llama contrato de arrendamiento de servicios. Sin embargo, para mayor comprensión de la naturaleza del contenido y alcances del contrato individual de trabajo, transcribimos la declaración formulada por el Instituto del Trabajo de la Universidad Nacional del Litoral, en Santa Fé, Argentina, que literalmente dice: El contrato de trabajo, en virtud de constituir en la actualidad una institución jurídica de principios distintos a los que informan el Derecho Común en sus normas clásicas, no debe, por razón de metodología jurídica, integrar un código de derecho preponderantemente privado, como lo es el Código Civil, por las siguientes consideraciones: a) Por las especiales características jurídico sociales que informan el contrato de trabajo; b) Por las características de los factores que intervienen en el mismo y el predominante carácter humano con que debe conceputarse el trabajo; c) Por los principios de orden público que predominan en su estructura legal; d) Por la finalidad que debe orientar el proceso de la actividad profesional; e) Por la valoración conceptual del trabajo como actividad de carácter social ajeno en su contenido al de una mercancía; f) Porque sus principios jurídicos constituyen excepciones del Derecho privado desde que integran una rama autónoma del Derecho; g) Porque no habría correlación entre los principios básicos del Derecho Común y los del Derecho del Trabajo dentro del mismo cuerpo de leyes, lo que afectaría a su interpretación jurisprudencial y desnaturalizaría la institución jurídica; h) Por el grado de vinculación y de subordinación del contrato de trabajo con respecto al convenio colectivo, circunstancia que supone un desplazamiento de la voluntad individual y privada por la de carácter social!!--

Su naturaleza jurídica de índice social y económico que entran en su estructura, han sido motivo de divergencias grandes al tratar

de precisarse un concepto del contrato individual de trabajo.- Así por ejemplo, tenemos lo siguiente: Lotmar dice: "Que contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona (trabajador) se obliga respecto a otra (patrono) a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio. Hinojosa, "que es aquél por virtud del cual una o más personas que no sean funcionarios públicos en la prestación de su servicio, se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos fuera de todo carácter familiar o de mutuos auxilios bajo la dependencia de aquél, sea la que fuere la forma de remuneración pactada por dicho servicio u obra".- Rouast," como una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho mediante una remuneración denominada salario".-

Cesarino Junior,"como la convención en virtud de la cual una o varias personas físicas se obligan mediante una remuneración a prestar servicios privados a otra persona bajo la dirección de ésta".---

Marib de la Cueva, "aquél por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la Empresa".-

Ramírez Gronda, "como una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona en forma continuada a cambio de una remuneración".-

Cabanellas, "como aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".--

Bástenos las anteriores referencias doctrinarias sobre el concepto del contrato individual de trabajo y pasemos a transcribir o citar el concepto que nuestra Legislación dá al respecto: La Ley de Contratación Individual de Trabajo, en su artículo noveno lo define así: "Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito en virtud del cual una persona se obliga a prestar sus servicios a otra bajo la

dependencia de éste y a cambio de un salario".--

Para terminar este capítulo, en el que hemos establecido conceptos necesarios e indispensables para el desarrollo de nuestro trabajo, diremos que el contrato individual de trabajo es consensual, bilateral, sinalagnático perfecto, comutativo y oneroso; pero que no produce la plenitud de sus efectos desde el instante en que es válidamente celebrado, sino desde el momento en que el trabajador es incorporado efectivamente a la empresa, es decir, desde que se inicia la ejecución del contrato individual de trabajo.--

Al hablar de esto, forzoso es traer a cuenta lo dicho por algunos juristas respecto al contrato y la relación de trabajo que surge con el comienzo de la prestación de los servicios estipulados en aquél.--

Así, por ejemplo, Guillermo Cabanellas distingue el contrato de trabajo como acuerdo de voluntades; la relación de trabajo como efecto del contrato que emana de su ejecución; y la reglamentación legal del trabajo, como conjunto de medidas normativas que el legislador fija por encima de la voluntad de los sujetos del Derecho Laboral.-- Para este autor, la relación de trabajo representa la expresión concreta del fin perseguido por las partes al formular su manifestación de voluntad, fin consistente en llegar a formalizar una conexión de contenido laboral. Esto lo acepta como una situación normal; pero admite que, como excepción, la relación de trabajo no surge del contrato en todos aquellos casos en que está reglamentada por la ley, prescindiendo del contenido de aquél y cuando es tutelada por élla, aunque sea o se declare nulo el contrato que la originó.--

Concluye Cabanellas que en lugar de hablar de relación de trabajo se debe hablar de ejecución del contrato, es decir, que tal relación es de hecho, en tanto que el contrato de trabajo debe estimarse como una relación de derecho.-- Así que, siendo éste un contra-

to consensual, la relación jurídica nace desde que se produce el concierto de voluntades como consecuencia de la manifestación del consentimiento, en tanto que la relación de trabajo se tendrá cuando el trabajador dé comienzo a su actividad profesional bajo la dirección del patrono o empresario.-

Erich Mollitor, refiriéndose al mismo problema, dice: "la subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que solo se realiza, esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono".-

De todo lo expuesto se deduce que, en materia de trabajo, el contrato entre un patrono y un trabajador no tiene en sí más efectos que el de obligar al primero a permitir al segundo que desempeñe su trabajo y obtener su salario y el de obligar al segundo de ponerse a disposición del patrono para que utilice la fuerza de trabajo prometida; pero mientras aquél no empezare a realizar sus labores, no nace ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar, es decir, lo que se llama la subordinación, o sea, el elemento característico de toda relación de trabajo o el supuesto necesario para la aplicación del derecho del trabajo, como dice Mario de la Cueva.--

Lo anterior, sin olvidar las situaciones que se mencionan como excepciones, o sea, las relaciones de trabajo que no tienen origen contractual, en las que el Derecho del Trabajo se aplique por mandato legal.---

## C A P I T U L O            -II-

### INTERRUPCION Y SUSPENSION LABORALES.-

Considerando el contrato individual de trabajo en su plena eje -

cución, se suscitan con alguna frecuencia problemas entre trabajadores y patronos por el incumplimiento de las obligaciones contraídas por unos o por los otros, debido a causas diversas que posteriormente se han de enumerar y hacen necesaria o indispensable, en la mayoría de los casos, la intervención de las autoridades de trabajo para solucionarlos.-

Como entre aquellas obligaciones incumplidas se hallan las que principalmente encierra el contrato mismo, o sean, la prestación del servicio y el pago de los salarios, los autores generalmente califican de suspensión del contrato individual de trabajo, cuando por causas justificativas ya previstas por la ley, aquéllas no se cumplen y el contrato continúa vigente.- Y así tenemos, por ejemplo, a Guillermo Galanellas que dice: "La suspensión del contrato de trabajo se produce cuando sus efectos y obligaciones principales, prestación y salario, están paralizados. No puede, por lo tanto, considerarse que hay suspensión del contrato, pero sí de servicio, cuando el patrono abona los salarios convenidos bien voluntariamente, bien por imposición legal.-- En los casos en que se interrumpe la prestación de servicios y el pago de salario, sin quedar por ello roto el vínculo laboral, se perfila la suspensión, supuestos individualmente excepcionales, pero derivados de una idea de justicia.-- Si por suspender se entiende detener o parar durante algún tiempo una acción u obra, la suspensión del contrato de trabajo significa la paralización, durante cierto lapso, de los efectos del contrato, en sus dos consecuencias: prestación de servicios y percepción del salario; porque, de producirse una sola, no hay suspensión del contrato".- Continúa diciendo tal autor: "La norma general expresada sufre, sin embargo, modificaciones, pues, a veces, algunos de los efectos del contrato están suspendidos y subsiste la obligación del empresario de abonar el salario al trabajador.- Pero en supuestos tales, el deber patronal de pagar una retribución a su empleado u obrero, sin la recíproca prestación de servicios por parte de los obligados, no resulta consecuencia o de-

rivación más que de un derecho adquirido por el trabajador o establecido por el legislador como imposición. Y termina agregando que: "Por la indicada causa no cabe consignar una regla general que regule la suspensión; salvo concebirse ésta como una carencia de la obligación de trabajar y de abonar el salario, cual interrupción del vínculo contractual en esos dos principales efectos de él derivados".-

Conviene citar también la idea de este mismo autor en cuanto a que, la institución laboral de que se trata, se refiere más bien a aquellas interrupciones que no son meramente pasajeras, momentáneas. Y de lo que agrega que, cuando por causa justa un trabajador no concurre a su trabajo, no existe suspensión del contrato, sino una simple interrupción de la prestación del servicio.--

Mario de la Cueva, cuando se refiere al problema apuntado, se manifiesta en la siguiente forma: "Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a trabajadores y patronos el cumplimiento regular de sus obligaciones, por cuanto no le es posible al primero presentarse a prestar el servicio y al segundo sostener los trabajos de su negociación; así tendríamos la enfermedad del trabajador o una inundación que impidiera el acceso a la fábrica.- Pues bien, los principios relativos a la suspensión del contrato de trabajo tratan de resolver estas antinomias, estableciendo los casos en que pueden suspenderse los efectos del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes, esto es, sin que el trabajador incurra en responsabilidad por no presentarse a desempeñar el servicio y el patrono por no pagar el salario y sin que esta suspensión traiga consigo la terminación del contrato o sea motivo para demandar su rescisión".-

Sin embargo, este mismo autor, al hablar sobre los efectos de la suspensión del contrato individual de trabajo, expone: "Propiamente no es el contrato de trabajo lo que se suspende, sino los efectos que el mismo produce, de manera que, como ya indicamos, queda relevado el trabajador temporalmente y mientras dure la suspensión,

para presentarse al trabajo y el patrono de pagar el salario".-

Y nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo, en su Art. 31, primer inciso, prescribe: "Sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanen del contrato individual de trabajo, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario, se suspenderán por las siguientes causas".-

Es de apreciarse, entonces, que la frase "suspensión del contrato individual de trabajo", resulta inexacta en su aplicación, pues, en primer lugar, lo que se suspende no es el contrato, sino ciertos efectos del mismo y entre éstos, solamente la prestación de servicios, el pago del salario y los que resultan inherentes a éstas obligaciones, quedando vigentes las demás, y en consecuencia, el contrato que los ampara.- Sin embargo y conforme lo manifiestan los autores citados, se acepta generalmente como suspendido un contrato individual de trabajo cuando se interrumpe la prestación del servicio y el pago del salario, por ser éstas las principales obligaciones que engendra el contrato al ejecutarse.--

Por otra parte, débese distinguir aquellas interrupciones de labores que no traen a las partes ninguna consecuencia jurídica diferente a los efectos normales del contrato individual de trabajo, de las que, persiguiendo alguna finalidad de beneficio para cualquiera de ellas, sí la acarrea.- Entre las primeras podemos citar: a) Las licencias con goce de salario que enumera el numeral quinto del Art. 25 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que dice: "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 sus obligaciones familiares que racionalmente reclaman su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge o compañero de vida, o de sus ascendientes o descendientes.- También estará obligado el patrono a conceder licencia a los directivos sindicales que lo soliciten, para que puedan desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, "Entre las -

segundas, por ejemplo, tenemos las que se justifican por 1. falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos; en la escasez de utilidades; en la necesidad de reducir la producción de la Empresa; las interrupciones de labores provocadas por el patrono apoyado en las disciplinarias establecidas en la reglamentación interna de la Empresa o Establecimiento, etc.-

Estas diferencias que se mencionan entre unas y otras de las causas que dan lugar a la suspensión del contrato individual de trabajo, no obstante que a nuestro juicio tienen mucha importancia, los autores e incluso nuestra Ley, no las colocan en el lugar merecido.-

Guillermo Cabanellas, por ejemplo, se limita a enumerar las diversas clases de suspensión, así: 1) con causa o sin causa.- Las primeras pueden ser: a) Por sanción disciplinaria; b) Por fuerza mayor o por circunstancias imprevistas; c) Por hechos que hacen imposible durante cierto tiempo la prestación de los servicios del trabajador. La segunda es aquella que está determinada por la sola voluntad de las partes, generalmente del patrono. 2) Por el número de sujetos participantes: a) individual y b) colectiva.- 3) En cuantía a las obligaciones de las partes: a) de trabajo o de prestación de servicios; b) de sueldo o de percepción de salarios; y c) de servicios y de salarios.- 4) Por su regulación en: a) por disposición imperativa de la ley; b) por convenio de partes y c) como transacción entre partes.- 5) Por razón de la causa: a) suspensión culpable del trabajador; b) suspensión por causa imputable al patrono; a) la no prestación de servicios por causas accidentales y de corta duración, no imputables al trabajador ni al patrono; d) la no prestación de servicios por causa del trabajador, sin culpabilidad de su parte; e) la no prestación de servicios por causa no culpable del patrono; y f) la no prestación de servicios por cumplimiento de ciertos deberes legales exigidos al trabajador, como el servicio militar obligatorio y el cumplimiento de algunos deberes cívicos.--

Nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo sobre el particular dice:



CAUSAS DE SUSPENSION.-

Art. 31.- Sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanan del contrato individual de trabajo, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario, se suspenderán por las siguientes causas:

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO.-

1a.- Por falta de materia prima o fuerza motriz u otra fuerza o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono y siempre que la interrupción de las labores dure más de tres días consecutivos, debiendo pagarse al trabajador la mitad del salario básico que le habría correspondido en esos tres días. Si la interrupción no excediere de tres días, se pagará al trabajador la mitad del salario básico que le habría correspondido en los días no trabajados.-

Si los efectos de la fuerza mayor o caso fortuito consistieren únicamente en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, se pagará al trabajador durante los tres primeros días el salario correspondiente al tiempo trabajado y la mitad del que le habría correspondido en el tiempo que dejó de trabajar.- Pasados los tres primeros días, el trabajador solo devengará el salario correspondiente al tiempo que trabaje.--

EXTINCION E INCAPACIDAD DEL PATRONO.-

2a.- Por la muerte del patrono, o la incapacidad legal, física o mental de éste, siempre que traigan como consecuencia directa la interrupción de las labores;

FALTA DE FONDOS.-

3a.- Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudentemente por el Juez de Trabajo;

ESCASAS UTILIDADES.-

4a.- Por la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad;

LA REDUCCION DE PRODUCCION.-

5a.- Por la necesidad de reducir la producción en la empresa, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado;

ENFERMEDADES.-

6a.- Por la enfermedad del trabajador que ponga en peligro la salud de los demás trabajadores o la del patrono, de sus familiares o de sus representantes, y la enfermedad del patrono, de sus familiares o de sus representantes, que ponga en peligro la salud de los trabajadores;

7a.- Por las enfermedades que imposibiliten al trabajador para desempeñar las labores, o al patrono para dirigir las cuando la ausencia de éste perjudique necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de las mismas;

MATERNIDAD.-

8a.- Por el descanso pre y post-natal;

ARRESTO Y DETENCION PROVISIONAL.-

9a.- Por la pena de arresto o la detención provisional del trabajador decretadas por autoridad competente;

10a.- Por la pena de arresto o la detención provisional del patrono decretadas por autoridad competente, siempre que interrumpen necesaria e inevitablemente la explotación de la empresa;

SERVICIO MILITAR Y CARGO PUBLICO.-

11a.- Por el servicio militar obligatorio del trabajador, o por el ejercicio de un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado;

CARGO SINDICAL.-

12a.- Por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores;

HUELGA.-

13a.- Por la huelga legal;

PARO.-

14a.- Por el paro legal.--

De entre las causales enumeradas tomaremos como objeto de nuestro estudio las comprendidas en los numerales tres, cuatro, cinco, trece y catorcé.- Las tres primeras tienen un carácter económico y de ellas trataremos a continuación por estimar su estudio como de las más importantes en el campo individual del trabajo.- Del paro y la huelga trataremos posteriormente.-

De la simple lectura de las disposiciones referentes a las causales 3a, 4a y 5a, se deduce que se trata de circunstancias ajenas a la voluntad del empresario, pues son factores económicos los que las producen y que obligan en ciertos casos a suspender o por lo menos a disminuir actividades de la empresa o establecimiento. Es pérdidas en los negocios, las dificultades crediticias por las que puede atreverse la empresa, la escasez y alza de precio de la materia prima, la competencia, etc. etc., constituyen, por lo general, los principales motivos para que la suspensión de los contratos de trabajo tenga lugar con base en las causales citadas.-

No obstante que parecen más que justas, prácticamente pueden observarse anomalías, algunas veces perjudiciales al capital, otras a la clase trabajadora.- Y esto, porque se trata de situaciones imposibles o difíciles de establecer en juicio fehacientemente por los medios probatorios que, conforme nuestras leyes de trabajo, tenemos admitidos; y se dice que esto perjudica también a la clase trabajadora, porque si la empresa fracasa en sus intentos de la suspensión de los contratos, puede darse el caso de que por el peso de las prestaciones económicas o sociales la empresa quiebre y cause así la desocupación de todos sus trabajadores.- Se clausura, pues, una fuente de riqueza y de trabajo, que muy bien pudo evitarse con la suspensión de los contratos individuales de trabajo.-

En el capítulo de esta tesis correspondiente a las Conclusiones y Recomendaciones, nos permitiremos exponer algunas ideas sobre la forma como a nuestro juicio podría solucionarse, aunque sea en parte, el problema que actualmente confrontan las autoridades, empresarios y trabajadores sobre el particular.--

Para la efectividad de tales causales, la ley antes citada en su Art. 32, dice: "En los casos de los numerales 3o, 4o y 5o del artículo anterior, el patrono estará obligado a dar aviso a los trabajadores que serán afectados por la suspensión, de su propósito de interrumpir los trabajos.-- Dicho aviso que será por escrito, deberá darlo por medio del correspondiente Juez de Trabajo, quien deberá notificarlo inmediatamente a los trabajadores afectados".-

"El patrono no podrá interrumpir los trabajos mientras no hubieren transcurrido treinta días de la fecha en que el aviso fué notificado a los trabajadores.- Si los interrumpiere antes, deberá pagar a los trabajadores el salario que habrían devengado en los días que faltaren para que se venza el plazo indicado; y deberá pagarles el salario que habrían devengado en treinta días, cuando interrumpa los trabajos sin dar aviso a que se refiere el inciso anterior.-"

"El patrono quedará obligado a lo que dispone este artículo aunque en el juicio correspondiente justifique la legalidad de la suspensión".-

La Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo en sus Art. 14-A, 14-B y 20 inc. 2o. dice:

"Art.14-A.-En todos los casos de suspensión, salvo en los casos contemplados en los numerales 13 y 14 del Art. 31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, la parte interesada dará inmediatamente aviso de ésta a la Delegación e Inspectoría Departamental del Trabajo respectivo, manifestando, si fuere posible, la fecha aproximada de reanudación de las labores, pudiendo acompañar los justificativos correspondientes.- El Delegado Inspector, al recibir el aviso, lo notificará a la otra parte dentro del día siguiente de haberlo recibido.- Si la parte notificada pidiere dentro de los tres días siguientes al de la notificación del aviso, más el término de la distancia, que se justifiquen los motivos de la suspensión y éstos no estuvieren suficientemente comprobados a juicio del Delegado Inspector, éste procederá dentro de los cua-

tro días subsiguientes a recibir la prueba que al efecto se presente.- Vencido este último, el Delegado Inspector calificará la procedencia o improcedencia de la suspensión dentro de dos días".-

"Si la parte notificada no pidiera que se le justifiquen los motivos de la suspensión dentro del término arriba indicado, el Delegado Inspector declarará suspendido el contrato de trabajo, salvo el caso en que la parte interesada hubiese alegado una causa no comprendida entre las enumeradas en el Art. 31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo".-

"Para los efectos del inciso primero, la parte interesada en los casos de los numerales 1, 3, 4, 5, y 10 del Art. 31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, será únicamente el patrono; y en los casos de los numerales etc.-

"Art. 14 B.- "La resolución del Delegado Inspector en los casos a que se refiere el Art. 14 A, es apelable para ante el Director del Departamento Nacional del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 20 de la presente Ley, en cuyo caso solo procederá el recurso de revisión.- La apelación o revisión podrá interponerse en el mismo día o en el siguiente al de la respectiva notificación".-

"De lo que resuelve el Director del Departamento Nacional del Trabajo <sup>no</sup> habrá recurso alguno".-

Art. 20. inc. 2o. "No se permitirá la apelación al demandado que en los juicios de suspensión o terminación del contrato individual de trabajo, tramitados de conformidad con los Arts. 14 A, 14 C., y 14 D, de la presente ley, no hubiere pedido oportunamente la justificación de la causal alegada por el demandante".-

"Interpuesto el recurso de apelación, el Delegado Inspector emplazará a las partes para que comparezcan ante el Director del Departamento Nacional del Trabajo a hacer uso de sus derechos, dentro del plazo de dos días más el término de la distancia".-

Nuestra ley, según consta de las disposiciones transcritas, no

permite, en esta clase de causas, la suspensión de los contratos inmediatamente después de que la empresa esté confrontando el problema.-- El patrono está obligado, como ya se ha visto, a poner en conocimiento de los trabajadores sus propósitos de suspender los contratos, con treinta días de anticipación, pues, de lo contrario, tiene que reconocer el salario de esos treinta días o del tiempo que faltare para que transcurran.-- No hay duda alguna, que nuestra ley otorga en estos casos a los trabajadores un mes de trabajo ó de salario, a partir de la fecha de aviso, a fin de evitarles el peligro del desempleo intempestivo y facilitarles la oportunidad de buscar otro trabajo.-- No sucede lo mismo, por ejemplo, en el caso de una suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito, porque las circunstancias que imposibilitan los servicios surgen de repente.--

Estas últimas, sin embargo, son de poca trascendencia ya que generalmente son de plazo reducido y por ende, de menor perjuicio para el trabajador.-- Los casos prolongados suelen ser muy raros.

Las causas de carácter económico, en cambio, son bastantes variables y delicadas en cuanto a los hechos que las constiuyen y de allí, que la ley trate de rodearlas de requisitos de forma y de fondo para justificar la suspensión del contrato individual de trabajo.--

Enfocaremos individualmente cada una de ellas para tener, más o menos, un concepto claro de las mismas:

3) "Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez de Trabajo".--

En toda empresa es lógico y forzoso considerar en su haber, un fondo económico que permita sufragar los egresos que implican las actividades que en aquella se realizan; pero puede darse el caso que, debido a circunstancias especiales, como la poca demanda del artículo producido, la falta de ingresos debido a la mora de los clientes, el exceso de inversión, etc. etc., la empresa puede ver-

se escasea de fondos para el pago corriente de sus obligaciones e imposibilitada de obtenerlos por ningún medio en la plaza en que opere y estas son a nuestro juicio las circunstancias cuyas pruebas el Juez de Trabajo debe apreciar para acceder a las pretensiones del patrono.---

4) "Por la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad".--

No entraremos, en este caso, a querer analizar económicamente lo que con la palabra "utilidad" la ley ha querido dar a entender, sino que únicamente nos limitamos a decir que, cuando una empresa no obtiene de su negocio los frutos justos del capital invertido no le queda más recurso que suspender sus actividades hasta cuando sí los pueda percibir o liquidar si así le conviniera.-- Son muchos los factores, como en el caso anterior, que pueden contribuir para que tal situación se dé; entre ellos por ejemplo, la baja de precio del artículo producido por la competencia o por la poca demanda, alza de salarios, de materia prima, de maquinaria etc.--

5) "Por la necesidad de reducir la producción en la empresa, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado".--

Este caso se da principalmente cuando la empresa se mantiene con el producto de las ventas sin contar con otra clase de recursos para sostener su producción. Y cuando por motivos de mercado los artículos producidos no se venden con la rapidez que el caso requiere y las bodegas se abarrotan de ellos, a la empresa no le queda otro camino que disminuir su producción y como consecuencia, suspender los contratos individuales de trabajo que resulten excesivos para los trabajos a ejecutarse

En términos generales y para finalizar este capítulo decimos que los efectos de la suspensión del contrato individual de trabajo, son: a) la obligación del patrono de reinstalar al trabajador cuando cesa la causa que dió motivo a la suspensión, considerada ésta

como la principal que nace de tal situación, constituyendo, como se manifiesta Cabanellas, un derecho absoluto del trabajador, siempre que la ley no prevea la posibilidad de la ruptura potestativa del vínculo contractual, previo abono de las indemnizaciones correspondientes.— Es decir, pues, como sostiene el mismo autor, que cualquier intento del patrono de despedir al trabajador, aún con las indemnizaciones procedentes, no tiene cabida mientras esté suspenso el contrato y no se haya readmitido al trabajador a su puesto y reiniciada la prestación de sus servicios; b) la reserva del empleo, estimada como una consecuencia de la readmisión, pues, ésta, al hacerse efectiva, no perjudica al trabajador en cuanto a su puesto desempeñado antes de la suspensión, aún en el caso de que, por su larga duración y la naturaleza del trabajo, el patrono haya empleado los servicios de un sustituto; y c) su temporalidad, o en otras palabras, su duración determinada o determinable, pues, de no ser así, se consideraría un despido.— Por esta razón, la suspensión del contrato individual de trabajo no queda bajo el arbitrio unilateral de las partes en prolongarla indefinidamente.— Lo anterior es sin perjuicio de que, en los casos de suspensión del contrato de trabajo por causales de carácter exclusivamente económica, el patrono puede dejarla sin efecto en cualquier momento o acortar su término.—

De los efectos citados producidos por la suspensión del contrato individual de trabajo, podemos deducir que los deberes del patrono en estos casos se reducen: 1) a no sustituir al trabajador suspendido, salvo en aquellos casos en que por la naturaleza misma de la causa que da motivo a la suspensión lo exija, como por ejemplo, las que se derivan de la persona del trabajador en los casos de enfermedad, servicio militar, accidente común, alumbramiento etc. Las sustituciones en los casos de suspensión del contrato por causales de carácter económico, que son las comprendidas en esta prohibición, si darían lugar a estimarlas como un despido, ya que, si el patrono alega escases de utilidades o falta de fondos para suspender un con-



trato y emplea a otro trabajador para el desempeño del mismo servicio, lógicamente se ha de pensar en la inexistencia de las condiciones de trabajo que justifican la suspensión y de la reserva del empleo que ésta exige; b) El cumplimiento de aquellas prestaciones que no quedan afectadas por la falta de prestación de servicios y la percepción de salarios.- La vivienda por ejemplo, cuando la causal de suspensión tiene carácter económico o disciplinario del patrono; las que nacon del derecho de antigüedad del trabajador, pues ésta no se interrumpe con motivo de la suspensión, etc.-

### C A P I T U L O -III-

#### DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES EN MATERIA COLECTIVA

##### DE TRABAJO: LA HUELGA Y EL PARO.-

Antes de entrar en materia, haremos una breve referencia de lo que, por diferentes tratadistas, debe entenderse por Derecho Colectivo de Trabajo y de sus Instituciones principales.-

Mario de la Cueva, por ejemplo, en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", antes de dar una definición del Derecho Colectivo del Trabajo, dice que éste es la envoltura y la garantía de la parte nuclear del Derecho del Trabajo, compuesta por el Derecho Individual del Trabajo, el Derecho Protector de las mujeres y de los Menores y la Previsión Social, pues la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo y la huelga tienen por finalidad la consecución de un derecho individual del trabajo, un derecho protector de las mujeres y de los menores y una previsión social que respondan a las necesidades y aspiraciones del trabajador; y que, las Autoridades de Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo son la acción del Estado dirigida a tutelar e impulsar aquellos Derechos nucleares y los intereses y derechos del trabajador.-

Enumera enseguida este autor, como Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, las siguientes: 1) La libertad de coalición; 2) La asociación profesional; c) El contrato colectivo de trabajo, el cual sin llegar a calificarlo como una definición, agrega que "es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales

de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios; d) El reglamento interior de trabajo; y e) Los conflictos colectivos de trabajo".-

Y finalmente nos dice que "el Derecho Colectivo del Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo".-

Los tratadistas alemanes Huck-Nipperdey nos dan la definición siguiente: "El Derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresa y profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas".-

Guillermo Cabanellas, que lo denomina "Derecho Sindical", lo define, tomando como base el sujeto, como aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defender sus derechos profesionales y hacerlos efectivos.-

Basándose en la institución jurídica, lo define como la parte del Derecho del Trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono u obrero para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.-

Como el comentar las anteriores definiciones nos distraería del tema principal y la presente tesis resultaría asimismo muy extensa, pasaremos a continuación y en forma también escueta a enumerar algunos de los conceptos o definiciones que se han dado del contrato colectivo de trabajo, para concretarnos posteriormente a la suspensión de labores en este campo colectivo de trabajo.-

Para Mario de la Cueva el "contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende



regular las relaciones de trabajo en el sentido más "favorable a las necesidades del obrero".-

BAITLIA entiende por contrato colectivo de trabajo "el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte, y un dador de trabajo o una agrupación de dadores de trabajo, de otra, que en su contenido determine las condiciones a las cuales se deben conformar los particulares contratos de trabajo, estipulados o por estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo".-

KROJCCHIN dice que "la convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono, por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de convención".-

DE LITAJA dice que el origen de un contrato colectivo de trabajo "cuando se espula entre un grupo de trabajadores de una parte, y un dador de trabajo o un grupo de dadores de trabajo, de otra, un acuerdo que contiene las condiciones a las cuales deben ajustarse los contratos singulares individuales".-

La Oficina Internacional del Trabajo considera el contrato colectivo de trabajo como "toda convención escrita concluida durante cierto período, entre uno o varios patronos y una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo".-

GUILLERMO CABANILLAS, al comentar algunas definiciones cuyos sistemas de regulación colectiva de las condiciones de trabajo tienen su base así como también su eficacia, en que el sujeto, por parte de los trabajadores, tiene que ser una asociación profesional, concluye que "por convención colectiva de condiciones de trabajo, en sentido ex-

tensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo; en tanto que restringidamente, convenciones colectivas de condiciones de trabajo resultan únicamente aquéllas concluídas entre patronos y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de éstos sea una asociación o sindicato profesional".-

"La convención colectiva de condiciones de trabajo será examinada en su acepción más amplia, donde su denominación se confunde indistintamente, con la de pactos colectivos de condiciones de trabajo.- En su aspecto restringido puede caracterizarse particularmente esta figura jurídica en relación con el sujeto, así se reserva tal denominación para los casos en que el sujeto contratante es un sindicato de trabajadores; resulta indiferente la homologación o no, del acuerdo ante la autoridad competente y si ésta ha participado en la discusión del convenio".-

Nuestra Ley de Contratación Colectiva, en su art. 10., define el contrato colectivo de trabajo así: "Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones generales en que el trabajo deba ejecutarse y las prestaciones que originen con ocasión del mismo".-

Sería de nuestro agrado comentar e interpretar todas las definiciones que se han enumerado del contrato colectivo de trabajo, pero desgraciadamente el punto escogido como tesis nos limita el espacio y nos contentaremos solamente con dejar constancia simple de ellas y pasar a continuación al enfocamiento del problema de la huelga y el paro.--

En materia de trabajo colectivo, a igual que en la individual de trabajo, los conflictos pueden ser de intereses o económicos y de derecho o jurídicos.-

Los primeros son los relativos a la interpretación y aplicación de normas preexistentes y los segundos, cuando se refieren a la -

formación o revisión de nuevas normas de nuevas normas de trabajo (KROBOSCHIN).— No obstante ser éstas las principales clases de conflictos, podemos comprender otras que también guardan alguna importancia por originarse o derivarse del trabajo y tener alguna cercanía con la relación contractual, tales son: 1) conflictos intersindicales colectivos; 2) conflictos intersindicales no colectivos; 3) conflictos entre el sindicato y sus miembros; 4) conflictos interobreros.—

Por otra parte, antes de traer a cuentas lo que es la huelga y por constituir su antecedente, nos creemos obligados referirnos, aunque sea someramente, al derecho a la solidaridad, a la coalición, la cual, según Capitant y Cuchecos "la acción concertada de cierto número de obreros o de patronos para la defensa de sus intereses respectivos y coligarse es unirse, concertarse con objeto de reportar una modificación a las condiciones de trabajo."— Para PIC es "la acción concertada de un cierto número de obreros o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes.— La coalición, que lleva siempre la idea de una lucha virtual, de un conflicto al menos latente entre dos colectividades (la una obrera, la otra patronal; o entre un patrono y su personal), es el preludio generalmente ordinario de la huelga o suspensión brusca del trabajo, si se trata de una coalición obrera; o del lock-out o paro concertado, seguido del cierre de los talleres, si se trata de una coalición patronal; pero sería inexacto considerar la palabra coalición como sinónima de huelga.— La coalición es en relación a la huelga lo que el ultimatum a la declaración de guerra.— Es una amenaza de conflicto que no se transformará en lucha abierta hasta que el patrono, puesto en la necesidad de revelar sus intenciones, mejore a sus obrero, antes de la cesación de trabajo, las concesiones juzgadas necesarias."—

KROBOSCHIN, dice que la coalición es la acción concertada de cierta cantidad de trabajadores o de empleadores, para llegar a una modificación de las condiciones de trabajo, las que les afectan perso-

nalmente.- La coalición lleva el signo de algo momentáneo, pasajero, que no tiene continuación. Evoca, además, la idea de un conflicto entre patronos y trabajadores; la coalición muchas veces es el preludio de una huelga o de un lock-out, si la acción emprendida no llega a prosperar.- "Agrega asimismo el autor que "si se quisiera definir jurídicamente la coalición, podría decirse que se asemeja a una sociedad civil que tiene por finalidad obtener un resultado determinado de cuyos beneficios todos los socios aprovecharán, disolviéndose una vez logrado el fin del esfuerzo común".-

Como dijimos, pues, la coalición debe considerarse como algo diferente a la huelga y ésta, asimismo, del concepto conflicto de trabajo.- Santamaría de Paredes, por ejemplo, dice: "La coalición es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, digámoslo así, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses; mientras que la huelga es un hecho material y concreto de la paralización o de la suspensión colectiva de trabajo, para mejorar o empeorar sus condiciones.- De suerte que la palabra coaligación es más extensa y amplia que la huelga; indica aquella unión, la alianza, el concierto o el pacto; la huelga es el hecho material de la paralización o de la suspensión del trabajo".-

RAMÍREZ CRONDA, por otra parte, dice; "la huelga no es un conflicto de trabajo, sino un hecho que aparece como consecuencia de un conflicto de intereses y que tiende precisamente a influir sobre el conflicto mismo.- La prueba de que la huelga y el conflicto colectivo son cosas distintas, aunque generalmente vayan unidos, está el hecho muy visible de que existen conflictos que se ventilan y solucionan sin que los trabajadores recurran a la huelga; y también existen huelgas que no tienen por origen una controversia económica o de intereses.- Esto, no obstante, sería manifiestamente absurdo trazar líneas conceptuales profundas de separación; pues, en la gran mayoría de las hipótesis, el conflicto y la huelga estarán vinculados por lazos tan estrechos como los que relacionan el efecto a una

causa determinada, - Para decidir sobre la licitud o ilicitud de las huelgas, para intentar clasificaciones sistemáticas, para procurar detenerlas o impedir su realización, para ponerles término y, en fin, para toda investigación que se realiza sobre la huelga y lo mismo sobre cualquier otro hecho característico de la lucha de clases, será preciso conocer la esencia de los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, es decir de las controversias entre intereses contrapuestos de categorías distintas y también las posibilidades que cada parte puede tener para inclinar la solución a su favor".-

Concluyendo, los conflictos colectivos de trabajo los podemos ver como posibles antecedentes de la huelga y el paro; y la coalición, asimismo, como anunciadora, casi siempre, del estado de huelga o del paro.- El conflicto manifiesta la controversia de las partes; la coalición nos patentiza esa situación entre patronos y trabajadores, mediante una intimación que puede o no ir seguida del estado de huelga o de paro.- Lo anterior es sin perjuicio de que habrán conflictos y coaliciones que se solucionan sin llegar a la huelga, es decir, mediante acuerdos que los resuelvan satisfactoriamente.-

De la huelga podemos enumerar las siguientes definiciones: Para Müller, por ejemplo, "es el rechazo colectivo y combinado del trabajo, con el fin de obtener, por la coalición ejercida sobre los patronos, sobre el público o sobre los poderes del Estado, mejores condiciones de empleo a la corrección de ciertos males de los trabajadores"

Para Martner: "Es la paralización voluntaria y colectiva del trabajo, organizada con el fin de obtener la aceptación de condiciones que se consideran equitativas para el trabajador". Gallart piensa que "por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien protestar

contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.

Guillermo Cabanellas, al hablar sobre la huelga dice: "Que deba reservarse el término huelga para designar la cesación del trabajo colectivo por voluntad de los trabajadores, y aplicar lock-out o paro patronal para caracterizar la suspensión del trabajo por la acción concertada de los patronos.- En cuanto a su objeto o finalidad, únicamente consideramos aceptables los de conseguir determinadas condiciones de trabajo de los patronos, o ejercer presión sobre éstos; ya que, si la finalidad es de orden político, la huelga no cuadrará en el Derecho Laboral.- Aunque; en efecto, la huelga consiste en la acción concertada y colectiva de los trabajadores, la finalidad propuesta tiene indudable importancia para el Derecho Laboral; pero solo entra en el área de éste la huelga cuyo propósito tienda a modificar las condiciones de prestación del trabajo o a ejercer presión sobre los patronos para conseguir tal objetivo".-

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

Para Walter Kassel, "la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".-

Castorena la define así: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores".-

Mario de la Cueva dice: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las normalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de traba-



judores y patrono".-

Y finalmente, nuestra Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, en su Art. 1- define la huelga así: "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".-

Conforme a la historia de la institución de la huelga, ésta, en sus principios, no era más que el resultado de una coalición de trabajadores, con fundamento únicamente en el derecho natural del hombre a no trabajar sin su consentimiento; pero cabalmente por este fundamento la huelga se calificaba como un derecho individual y para obtener un estado de huelga, forzoso era el ejercicio simultáneo de tal derecho por varios trabajadores.- La huelga era una situación de hecho y sus efectos jurídicos se producían por el incumplimiento de las obligaciones contractuales, ya sea en cuanto a la terminación de cada relación jurídica, a la responsabilidad civil por los daños causados y a la responsabilidad civil o penal posibles resultantes de impedir el libre trabajo de los no huelguistas o de la Empresa.- La huelga pues, era el derecho negativo de no trabajar; pero posteriormente como resultado de luchas constantes, la huelga vino a constituir un derecho de los trabajadores, una facultad legal de suspender labores en las Empresas previo el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley sobre el particular.-- Es decir, que de hecho jurídico devino acto jurídico o sea, que al principio, la suspensión de labores no producía los efectos jurídicos buscados o pretendidos por los trabajadores consistentes en imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario, así como también el mantenimiento en vigencia de los contratos individuales de trabajo durante el tiempo que durara el conflicto, pues siempre predomina a la voluntad de los no huelguistas y del empresario.--- Y si -----

en ciertas ocasiones se lograba la completa paralización de las labores, se debía a factores como la de constituir la mayoría los huelguistas, por razones técnicas que impidían la continuación de las labores o por solidaridad obrera.- En cambio, cuando la huelga alcanzó ya su calidad de derecho, produce efectivamente los efectos deseados y buscados por los trabajadores.-

La huelga por otra parte, no es una finalidad, sino un medio para el logro de la realización de los fines perseguidos por los trabajadores y nació a igual que todo el derecho colectivo de trabajo, por la falta de regulación legal de las relaciones entre el capital y el trabajo.-

En cuanto a su justificación, la institución de la huelga está muy discutida pues, sabido es que se trata de una cuestión no solo jurídica, sino también política y en los países que la admiten, se discute sobre su calidad de hecho o acto jurídico, su alcance o si debe desamparar cometiendo el conflicto a consideración de las Autoridades de Trabajo.-

FAURETIC, al particular, dice: "Considerada en si misma la coalición o acuerdo de varias personas para influir sobre las condiciones de trabajo, no es sino una forma de la libre concurrencia, absolutamente lícita, a condición de que no se complique con actos violentos contra quienes rehusan participar o salir de una coalición.- Estas coaliciones pueden ser perjudiciales a los coalitados, que no siempre disponen de recursos suficientes para suspender la lucha.- Pero jurídicamente, son una consecuencia normal del régimen de libertad de trabajo.- Todo obrero es libre de no trabajar en las condiciones que le ofrecen; y lo que cada obrero puede hacer aisladamente, debe, en buena lógica, ser lícito para los obreros en grupo.- Presentadas aisladas, sus reclamaciones casi siempre fracasan; si se coaligan pueden luchar con ventaja y oponer al poder del capital la fuerza que da la asociación".-

Daniel Antokolets, siguiendo el anterior criterio, manifiesta: "Para justificar el derecho de huelga, se ha sostenido que la libertad

de trabajo no implica ni el derecho al trabajo, ni la obligación de trabajar.- Y si un asalariado individualmente considerado tiene el derecho de negarse a aceptar trabajo en ciertas condiciones o si un patrono individualmente también, puede rehusarse a admitir a un asalariado, no hay razón para declarar como ilícito para un grupo de obreros o de patronos lo que es permitido a un individuo aislado".- No obstante las anteriores ideas sobre la huelga como un derecho, existen autores que las adversan dando conceptos también de peso y que han producido sus efectos en las distintas legislaciones que permiten la huelga.- Así tenemos, por ejemplo, a don Alfredo C. Cortíz que hace suyas las palabras de Schenkar, en Italia, cuando al discutirse la ley italiana, en 1926, dijo: "La circunstancia de que la huelga aparezca como tolerada y no como un delito no significa que se le puede calificar de un verdadero derecho. En efecto: la violación del contrato de trabajo, implícita en la huelga, significa que en la mayor parte de los casos la huelga es por lo menos ilícita en el terreno del derecho civil, bien que no lo fuera en el derecho penal.- Y lo que es ilícito no es, ciertamente, un derecho".-

J. Jesús Castorena, también critica las argumentaciones de los franceses Louis Courcelle, George Bry y Capitant et Cuhe, quienes opinan sobre la huelga en el mismo sentido como lo hace Paul Pic, antes mencionado, al respecto: "La consecuencia que se deriva de la libertad de trabajo en el sentido negativo que apunta la tesis que hemos expresado, no es exacta, por cuanto que sí bien es cierto que la persona ligada por virtud de un contrato de trabajo, no puede ser compelida mediante coacción, para que cumpla con los términos de ese contrato y tiene entonces derecho, asumiendo las consecuencias de su actitud, para romper con el contrato de trabajo, no lo tiene en cambio, para suspender los compromisos derivados de ese contrato".-

Otros como García Oviado, quieren justificar el derecho de huelga mediante el principio de la libertad contractual, diciendo: "La coacción y la huelga se justifican también, en sentir de muchos, en

oponerse aquellos acontecimientos a esta libertad, son su mas fiel sostén.- Para que exista una verdadera libertad contractual, no basta la libertad formal, meramente jurídica, con que se satisficía el derecho anti uo.- Es necesario que esta libertad se sustituya por otra, de contenido.- En el contrato de trabajo las partes no están situadas en condiciones de igualdad.- El trabajador está colocado en un plano inferior.- Presionado por la necesidad de vivir y confiado a sus solas fuerzas, tendrá que pasar por lo que el patrono quiera.- La coaligación y la huelga dan al obrero la libertad de que individualmente carece y le permiten discutir con la empresa como discuten dos iguales".-

Josserand, finalmente, manifiesta: "La tesis del derecho absoluto ha contado con partidarios, deseosos de hacer del derecho de huelga un derecho sagrado, un super derecho: para ellos, la huelga llevaría en si misma su propia justificación, su propia legitimidad, al menos si no está acompañada de maniobras que caigan bajo la ley penal; se hallará bajo el terreno del Derecho Civil una escuela de impunidad.- Esta tesis ha fracasado tanto en la doctrina como en jurisprudencia; es anti social y singularmente peligrosa, desconoce esta verdad incuestionable: que el derecho de coalición ha sido instituido por el legislador en atención a un fin determinado: la salvaguardia de los intereses profesionales.- Ha sido comprendido, de este modo, como una arma profesional; dicha arma no podría ser puesta más que al servicio de la profesión: si ella es utilizada con fines extraprofesionales, se convierte en un peligro para aquellos que la usan".-

La huelga en sí, para nosotros y no obstante las ideas expuestas sobre el particular y que para otros constituya un medio de lucha social, la consideramos, a igual que Guillermo Cabanellas, un medio para conseguir las justas reivindicaciones de los trabajadores, cuando los procedimientos pacíficos de negociación han fracasado.-

En todas las legislaciones que la aceptan, la huelga se encuentra regulada según la organización política del Estado respectivo.- Así

en El Salvador, de conformidad al Art. 2o. de la Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, la huelga, para que sea legal, debe tener cualquiera de los objetos siguientes:

- 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; y
- c) Exigir, en su caso, la revisión del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos que establezca la Ley de Contratación de Trabajo.-

Hay casos en que, no obstante que el conflicto tenga alguno de los objetos previstos en las letras anteriores, la huelga se prohíbe por tratarse de un servicio público, por los cuales, según el Art. 6o. de la Ley citada, deben entenderse:

- a) Los que desempeñan los trabajadores el servicio del Estado;
- b) Los que desempeñan los trabajadores el servicio de empresas particulares de transporte;
- c) Los que desempeñan los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar daños graves e inmediatos a la salud o a la economía pública.-

Para que una huelga sea calificada de legal, se hace necesario conforme el Art. 7o de la Ley citada, que reúna los requisitos que tal disposición prescribe:

- 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. 2o. de la presente ley.-

Una vez declarada la huelga, nuestra legislación únicamente permite terminarla en la forma que sigue:

- a) Por arreglo entre patronos y trabajadores;

b) Por laudo arbitral de la comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y

c) Por fallo del Consejo Nacional del Trabajo.-

La huelga en sí, conforme nuestra ley, consiste en el mero hecho de suspender el trabajo.- Los actos violentos contra las personas o las propiedades la invalidan, aún cuando formalmente se hayan cumplido con los requisitos de ley.-

Como efectos de la huelga se pueden señalar los siguientes:

a) Suspensión del contrato de trabajo por todo el tiempo que dure, la cual no extingue los derechos y obligaciones que de él emanan.-

b) Cancelación de salarios cuando la huelga es calificada de legal y sus motivos imputados al patrono;

c) El suministro de servicios por parte de los trabajadores y su aceptación por parte del patrono, para aquellas labores cuya suspensión perjudicaría gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de las máquinas, talleres o negociaciones;

d) Prohibición para el patrono y representantes, para celebrar nuevos contratos con los huelguistas u otros trabajadores, ya sea individual o colectivamente, para la prestación de las labores suspendidas.-

En su proceso evolutivo, podemos distinguir las tres fases que siguen:

a) Período de gestación; b) Período de pre huelga; y c) la huelga declarada o estallada.- La primera fase se desarrolla en el seno de la coalición obrera, fuera del poder y vigilancia de las autoridades del trabajo; la segunda principia con el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga dirigido al patrono y continúa con la constreñición de éste por parte del patrono, la integración de la Junta de Conciliación y el período conciliatorio, al cual sucede la huelga si no se llega a ningún arreglo o avenimiento.-

La tercera y última fase abarca desde el momento en que se suspenden las labores, hasta que, por cualquier medio de los estable-

cidos por la ley, se da por terminada.- En este período se hallan las actividades de las Autoridades de Trabajo consistentes en calificar de legal o ilegal la huelga estallada y deducir las responsabilidades que correspondan a las partes, según el caso.-

Con relación al paro o lock out, podemos agregar que, según distintos autores, éste es el medio de que se valen los patronos para luchar contra las huelgas y defenderse de éstas.- Surge de la asociación patronal y se usa como táctica de lucha contra los trabajadores.-

Para Guillermo Cabanellas, el lock out "es la acción concertada y colectiva de los patronos de negar trabajo a los trabajadores de los dependientes y al mismo tiempo y como consecuencia, suprimirles el salario; se trata con ello de modificar coactivamente, o de mantener, las condiciones de trabajo establecidas o acordadas. Se emplea como arma de lucha patronal para mejorar sus propias condiciones económicas frente a las adquiridas por los trabajadores o concedidos antes a éstos".-

Para Balella, el lock-out es "la suspensión del trabajo en la industria por voluntad del dador de trabajo, sin motivo justificado y con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores o sobre terceros, generalmente entes públicos".-

La Ley General Sobre conflictos Colectivos de Trabajo, en su Art. 13 define el paro como "la suspensión del trabajo ordenada por uno o más patronos en forma pacífica y con el propósito de defender sus intereses económicos y sociales".-

Sus efectos legales se contraen únicamente a suspender los contratos de trabajo, sin extinguir los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.- Al reanudarse las labores existe la obligación para el patrono de admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios al ser decretado el paro.-

Para que el paro sea calificado de legal, es necesario, según el Art. 15 de la Ley antes citada.-

a) Que se ajuste estrictamente a lo prescrito por el Art. 13 an-

b) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios que la misma establece;

c) Que se dé a los trabajadores un aviso con quince días de anticipación cortados a partir del momento en que la Junta declare suspendidos los procedimientos conciliatorios.-

El paro ilegal nuestra legislación lo define como "todo acto no licito del patrono que imposibilita a los trabajadores el normal desempeño de sus labores".- Sus efectos, en todo caso, serán los siguientes:

a) Facultará a los trabajadores para exigir su inmediata reinstalación;

b) Hará incurrir al patrono en las obligaciones de readular sin pérdida de tiempo las labores suspendidas y de pagar a los trabajadores los salarios que hayan dejado de percibir durante el tiempo de suspensión indicada de los trabajos; y

c) Dará lugar, en cada caso, a la imposición de una multa de cinco a cinco mil colones, según la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquiera otra índole que contra los autores de un paro ilegal puedan deducir los tribunales comunes.- La multa será impuesta y se hará efectiva la Junta de Conciliación, gubernativamente".--

Los procedimientos para el paro son los mismos que los establecidos para la huelga.-

#### C A P I T U L O -IV-

##### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.-

De las distintas opiniones expuestas en esta tesis y lo prescrito por la ley salvadoreña sobre las suspensiones de los contratos individual y colectivo de trabajo, podemos enumerar, como principales conclusiones, las siguientes:

1) Que el calificativo de suspensión del contrato individual de trabajo se dá por aceptable en la doctrina, no obstante de que los efectos del contrato suspenso sean únicamente los principales, es



decir, la prestación de los servicios y el pago de los salarios respectivos;

2) Se distinguen entre las causales que dan lugar a la suspensión del contrato, los que son provocadas por motivos imputables a ninguna de las partes, como la fuerza mayor o caso fortuito, imputable al patrono, como en el caso de que, por enfermedad de éste se paraliquen los trabajos por estimarse indispensable su presencia en el lugar del trabajo; y finalmente, imputables al trabajador como el desempeño de un cargo sindical que le impida la prestación normal de sus labores, el servicio militar obligatorio o el ejercicio de un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo prestado.-

En cada caso de los tres enumerados, cabe hacer el distinción de cuando el patrono o el trabajador es culpable o no de la causal provocativa de la suspensión del contrato de trabajo.-

3) Deben reconocerse las interrupciones o suspensiones de labores que tienen para las partes o para alguna de ellas, consecuencias jurídicas relevantes, de las que no acarrear ninguna;

4) Débese considerar estimable, asimismo, la división de las causales de suspensión que están constituidas por circunstancias personales del patrono o del trabajador o ajenas a ambos y aquellas que tienen una finalidad estrictamente económica;

5) En doctrina muchas veces y en las varias legislaciones, incluso la nuestra, se incluyen entre las suspensiones del contrato de trabajo aquellos casos en que, por enfermedad por ejemplo, el trabajador no cumple con su obligación de prestar sus servicios al patrono, pero éste, por imposición legal, cancela el salario.- No hay, pues, con exactitud una suspensión del contrato de trabajo, sino simplemente una interrupción temporal de servicios;

6) Que las suspensiones son, por lo general, de duración corta, ya sea determinada o determinable.- Lo anterior es sin perjuicio de aquellas causales que, como el servicio militar obligatorio o el desempeño de un cargo sindical o un cargo público obligatorio, pue-

dan tener una duración más o menos prolongada.-- En nuestra ley la situación anterior está regulada por el Art. 40 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo;

7) Que no en todos los casos de suspensión del contrato individual de trabajo el patrono puede contratar trabajadores interinos para llenar las vacantes de aquellos cuyos contratos se hallen suspendidos.-- En la legislación salvadoreña tal problema se encuentra resuelto por el Art. 41 de la misma Ley citada en el numeral anterior;

8) Que tanto en doctrina como en las distintas legislaciones, las suspensiones que son consecuencia de una causal estrictamente económica son comentadas y reguladas con mayor rigor, sin duda alguna por tratarse de situaciones muy delicadas y de consecuencias funestas tanto para las partes, es decir, para el capital y el trabajo, como para la economía nacional.-- En efecto, puede darse el caso de tratarse de una maniobra maliciosa del patrono o de una intrancigencia del trabajador, o el motivo, en fin, de la desocupación producida por la ruina o quiebra de ésta;

9) En materia colectiva, las causales que dan motivo a la suspensión del contrato colectivo de trabajo por medio de la huelga y el paro, pueden tener una finalidad jurídica o económica;

10) La huelga y el paro suspende los contratos individuales de trabajo y substituyen para cada uno de los trabajadores los derechos que nacen de los mismos y que permanecen ajenos a los servicios y salarios como prestaciones a cuya interrupción se contrae el problema de la suspensión de los contratos; y

11) Los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos; ambos, a su vez, se subdividen en económicos y jurídicos.--

En los conflictos individuales de trabajo de carácter económico, la suspensión o suspensiones de los contratos de trabajo, pues bien puede afectar no solamente a un trabajador, sino a varios o a la totalidad de los trabajadores de la empresa o establecimiento, tiene por finalidad únicamente la paralización temporal de las la-

boras, para reanularla en las mismas condiciones de trabajo cuando desaparezca o desaparezcan la causa o causas que motivaron el conflicto.--

En los conflictos colectivos de trabajo, es decir, por la huelga y el paro, la suspensión de las labores debe estimarse como un medio para mejorar las condiciones de trabajo, superando las prestaciones establecidas por la ley, por los contratos y por el Reglamento Interno de Trabajo, cuando actúan los trabajadores y para suprimir, extinguir o reducir las existentes, cuando es el patrono quien plantea el conflicto.--

Para terminar nuestra tesis, solo nos resta enumerar algunas recomendaciones que nos atrevemos hacer con base en todo lo expuesto y las dificultades que en la práctica hemos observado en los tribunales de trabajo en varios casos en que nos ha tocado intervenir;

1) Regular en la mejor forma que sea posible la situación que confronta con frecuencia el trabajador al enfermarse y hallarse en imposibilidad de avisar sobre tal situación al patrono, sobre todo si lo imposibilita durante varios días para prestar sus servicios, dando lugar a un abandono de sus labores y por consiguiente, a la terminación de su contrato de trabajo.-- Por otra parte, también se lograría un bienestar para el patrono al evitarse una demanda de despido injusto al venir a probar el trabajador su enfermedad que le impidió presentarse a trabajar, aunque se haya excedido de los días que fija la ley para despedir a un trabajador que falta en forma continua a sus labores sin motivo justificado, pues esta justificación se viene a probar después del despido;

2) Débese, a nuestro juicio, facilitar prácticamente, pero bajo la vigilancia estricta de las autoridades de trabajo, la probanza de los móviles económicos de la empresa o establecimiento que los impulsan a suspender parcial o totalmente los contratos de trabajo de su personal, a fin de evitar la ruina o quiebra de aquellas y mantener las fuentes de riqueza y de trabajo que constituyen; y

