

076595

EJ:5

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DR. CARLOS ALFARO CASTILLO

SECRETARIO GENERAL

DR. MANUEL ATILIO HASBUN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. LUIS DOMINGUEZ PARADA

SECRETARIO

DR. PEDRO FRANCISCO VANEGAS CABAÑAS





TRIBUNALES QUE PRACTICARON LOS EXAMENES GENERALES PRIVADOS

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Dr. Roberto Lara Velado
Primer Vocal: Dr. Rafael Menjívar
Segundo Vocal: Dr. Luis Ernesto Arévalo

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Dr. José Enrique Silva
Primer Vocal: Dr. José Ernesto Criollo
Segundo Vocal: Dr. Pedro Luis Apóstolo

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: Dr. Francisco Arrieta Gallegos
Primer Vocal: Dr. Fernando Castillo h.
Segundo Vocal: Dr. Oscar Gómez Campos

ASESOR DE TESIS

Dr. Luis Alfonso Méndez

TRIBUNAL EXAMINADOR DE TESIS

Presidente: Dr. Mario Samayoa
Primer Vocal: Dr. Orlando Baños Pacheco
Segundo Vocal: Dr. Carlos Ferrufino

D E D I C A T O R I A

A MI MADRE:

MARIA JULIA PALMA

A MI ESPOSA:

MARGARITA CLAROS DE CASTELLANOS

A MIS HIJOS:

MIGUEL ERNESTO

RENE MAURICIO

GUILLERMO JOSE

A MIS SUEGOS, COMPAÑEROS Y AMIGOS

QUE ME AYUDARON A HACERLO UNA REALIDAD

I N D I C E

Página

PROLOGO

CAPITULO I

"QUE ES LA HUELGA"

I - 1.	Concepto	1
I - 2.	Huelga de Hecho	16
I - 3.	Huelga de Derecho	27

CAPITULO II

"ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DE POLITICA SOCIAL"

II - 1.	Antecedentes de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	30
II - 2.	El Derecho de Huelga en la Carta Interna- cional de Garantías Sociales.	34
II - 3.	Constituciones de 1950 y 1962	35

CAPITULO III

"ANTECEDENTES LEGALES"

III - 1.	La Ley General sobre Conflictos Colecti-- vos de Trabajo.	39
III - 2.	Reformas a la Ley General sobre Conflic-- tos Colectivos de Trabajo	53
III - 3.	La Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo	63
III - 4.	Código de Trabajo de 1963	76

P R O L O G O

No sólo por cumplir los requisitos para optar al título universitario he formulado esta tesis; sino también, - porque estoy seguro que el hombre, como tal, ha de proyectarse al sector social en que se desenvuelve; y qué mejor - ocasión que una tesis doctoral para ello.

Consecuentemente, el tema no podía ser más apropiado; y tratado con lenguaje a todos accesible, pretende al menos despertar en el ánimo del lector, la inquietud para el estudio de algo tan importante en las relaciones sociales, como es el derecho de huelga.

CAPITULO I

QUE ES LA HUELGA

I - 1. CONCEPTO

Dar un concepto de huelga significa ni más ni menos, desentrañar lo esencial de la misma; cosa tanto difícil, cuanto por su complejidad participan en dicho fenómeno multitud de elementos que van desde los actos preparatorios hasta su levantamiento, pasando por la secuela del estallido y desarrollo de la misma; ello ha dado lugar a que los tratadistas del Derecho Laboral no coincidan en cuanto a la definición de la Huelga, elaborándose infinidad de conceptos en los cuales sus puntos de contacto lo constituyen uno o varios elementos que comunmente se consideran esenciales.

Trataremos nosotros de elaborar un concepto sustentado en los principales criterios que se han expuesto sobre el tema; pero sobre todo atendiendo la realidad nuestra; para lo cual daremos a conocer su origen etimológico y las opiniones de los autores, a nuestro juicio más certeros, para así establecer lo que consideramos esencial, atendiendo especialmente el sentir y pensar de nuestra clase trabajadora, a la cual -- más que a nadie interesa que la Institución de la Huelga se defina y regule de tal manera, que se viabilize su ejercicio y haciéndose realidad, reivindique para sí la calidad de arma

del trabajo en contra del capital.

El vocablo Huelga proviene del verbo holgar^{1/}; el -- origen etimológico de éste es latino; deriva de FOLLICARE, que significa soplar o respirar; cuya acepción pertinente es: "Estar ocioso, no trabajar"^{2/} y digo pertinente puesto que - conforme la fuente citada, el término tiene varias acepcio-- nes^{3/}; y la misma acepción de Huelga nos dá el diccionario - de la Lengua Española cuando reza: "Espacio de tiempo en que uno está sin trabajar"...^{4/}, estableciendo además que huelga es la "...cesación o paro en el trabajo de personas emplea-- das en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos...", significado éste que nos parece más apropiado al fin propuesto, aún cuan

1/ "Diccionario de la Lengua Española. Decimanovena Edición, 1970, pág. 715.

2/ Idem. pág. 715.

3/ "Holgar (Del lat. Follicare, soplar, respirar) intr. Descansar, tomar aliento después de una fatiga. //2. Estar - ocioso, no trabajar. //3. Alegrarse de una cosa u t c -- Prnl. //4. Dicho de las cosas inanimadas, estar sin ejercicio o sin uso. //5. Ant. yacer, estar, parar. //6. Prnl. Divertirse, entretenerse con gusto en una cosa. Ob. cit. pág. 715.

do ninguna de las acepciones^{1/} que trae la fuente en comento satisfacen plenamente la realidad de la Huelga.

Evidentemente la acepción: "Estar ocioso, no trabajar", del verbo holgar, así como la de "Espacio de tiempo en que uno está sin trabajar" del vocablo Huelga, que establece el "Diccionario de la Lengua Española" y que en último término no viene a significar lo mismo, de ninguna manera pueden llenar a cabalidad lo que ha de entenderse por Huelga, porque esta es eso y mucho más; así por ejemplo los Huelguistas al igual que los trabajadores que gozan de prestaciones sociales tales como: vacaciones y asuetos, e incluso los no trabajadores tales como los rentistas y vagos; están ociosos, no

1/ Precisa aclarar que el "Diccionario de la Lengua Española" además de los significados del vocablo Huelga, ya citados, establece también otros, así: "Huelga. (De Holgar) Espacio de tiempo en que uno está sin trabajo. //2. Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos. //3. Tiempo que media sin labrarse la tierra. //4. Recreación que ordinariamente se tiene en el campo o en un sitio ameno. //5. Sitio que convida a la recreación. //6. Holgura, anchura. //7. Espacio vacío. //8 V. de Huelga. //de brazos caídos. La que practican en su puesto habitual de trabajo quienes se abstienen de reanudarlo a la hora reglamentaria. //de hambre. Abstinencia total de alimentos que se impone así misma una persona, mostrando de ese modo su decisión de morir si no consigue lo que pretende. //general la que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades. Cuando afecta a una sola actividad. Se designa con el nombre de ella: Huelga ferroviaria, de correos, de empleados, etc. //revolucionaria. La que responde a propósitos de revolución política, más que a reivindicaciones de carácter económico o social. Ob. cit. pág. 722.

trabajan; y esta apariencia común en cuanto a su expresión externa confunde la huelga con esos y otros tipos en los cuales hay ociosidad, esto es, no se trabaja; pero hemos de tener presente que el rasgo distintivo entre unos y otros, lo constituye la finalidad que se pretende, la cual en ningún caso es similar, Vgr.: con la huelga se persigue la defensa de los intereses comunes de los trabajadores; con el goce de la prestación de vacaciones, la reposición de fuerzas; con los asuetos, proporcionar oportunidad a los trabajadores para participar en la conmemoración de hechos trascendentes; e incluso los vagos y rentistas persiguen normalmente tiempo libre que les permita desarrollar cualquier tipo de actividades distintas del trabajo.

Hacemos esta aclaración por cuanto el hecho de que la ociosidad o el no trabajar sean fácilmente perceptibles por los sentidos, induce a la confusión, pudiéndose llegar a creer que la huelga se reduce a eso, a no trabajar durante un lapso más o menos largo.

Más no es así, ya que la huelga como toda acción humana es teleológica, esto es, persigue una finalidad específica, la cual la lleva a efecto mediante el acto externo de ausentarse del lugar de trabajo o de la negativa a prestar los servicios acostumbrados. La Huelga es un acto del hombre y los actos del hombre no pueden reducirse a la mera acción u omisión, por la sencilla razón de que el hombre es un

compuesto de materia y espíritu, y en toda su actividad se refleja y trasluce esta doble composición. Por consiguiente si queremos conceptuar la huelga, esto es si deseamos llegar a contestar categóricamente la pregunta: que es la Huelga? - debemos rechazar por diminutas las significaciones: "Estar ocioso, no trabajar" y "Espacio de tiempo en que uno está -- sin trabajar", por cuanto la simple suspensión del trabajo no basta para tipificar la Huelga sino que se precisa ahondar en otros elementos que acompañan a tal Instituto y constituyen esencia del mismo.

Doctrinariamente se considera la Huelga desde el punto de vista de la aceptación de sus elementos tenidos como esenciales; y así la definen: Guillermo Cabanellas, "La cesación del trabajo colectivo por voluntad de los trabajadores, con el objeto único de conseguir determinadas condiciones de trabajo de los patronos, o ejercer presión sobre éstos" ^{1/}; Ernesto Krotoschin, "El abandono del trabajo que -- realizan en común una pluralidad de trabajadores, con un fin determinado" ^{2/}; Mario de la Cuela, "Es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de las empresas, previa la observancia de las formali-

^{1/} CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral. Tomo - III, No. 267. Ediciones El Gráfico Impresores. Calle San Luis 3149, Buenos Aires, Argentina.

^{2/} DROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo. Tomo II, No. 480. Depalma Editores, Buenos Aires, Argentina. 1948.

dades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patronos" ^{1/}

Luis A. Despontín, "La lucha o el conflicto del -- trabajo que como prelude se manifiesta en una coalición y -- en una acción concertada de un cierto número de obreros en -- defensa de sus respectivos intereses, llega a la suspensión brusca del trabajo que es un derecho reconocido e incorporado en la legislación positiva de muchos países industriales y a su vez constituye una modalidad surgida como consecuencia del desarrollo de la forma de producir y de trabajar aceleradamente" ^{2/}; Hueck Nipperdey, "Es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número -- considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al tener éxito o terminar la lucha" ^{3/}. Dichos autores coinciden en señalar la huelga como la suspensión colectiva de las labores, esto es verificado por una pluralidad de personas; resultante del concierto de voluntades, acordes en verificar dicha suspensión de las

^{1/} DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 788. Editorial Porrúa. 4a. Edición. México 1954.

^{2/} DESPONTIN, Luis A. Técnica en el Derecho del Trabajo. Pág. 205. Editorial Claridad (Biblioteca Jurídica Vol. 21), Buenos Aires, Argentina, 1941.

^{3/} NIPPERDEY, Hueck. Cita de Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Pág. 786. Editorial Porrúa, 4a. Edición. México, 1954.

labores, como medio de alcanzar un fin determinado; pero además de ello, consideramos que debe hacerse mención: de la temporalidad de la suspensión de las labores, esto es, la cesación del trabajo con el propósito de continuar la prestación del mismo tan pronto se hayan logrado las reivindicaciones que se pretenden o se haya renunciado a ellas, o como dice HUECK NIPPERDEY ya citado "... con el propósito de reanudar las labores al tener éxito o terminar la lucha", ya que lo contrario daría por resultado la desaparición de las relaciones de trabajo que vinculan a los trabajadores con su patrono, esto es, el rompimiento de los contratos individuales de trabajo; y de la voluntariedad de los trabajadores o como dice GUILLERMO CABANELLAS ya citado "... por voluntad de los trabajadores...", puesto que para que exista estado de Huelga es necesario que la suspensión del trabajo se haya verificado en forma voluntaria.

Considerando lo anterior definiríamos la Huelga de la siguiente manera:

Huelga es el acto colectivo de suspensión temporal de prestación de los servicios, concertado y realizado voluntariamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes.

Tal concepto está integrado por los siguientes elementos:

a) Un acto: la suspensión de la prestación de los servicios.

- b) Unos autores: los trabajadores; y
- c) Una finalidad: la defensa de los intereses comunes de los trabajadores.

Además el concepto contiene tres requisitos que hacen que esa suspensión de las labores, constituya huelga y no cualquier otra cosa; tales requisitos son:

- a) que la suspensión sea colectiva;
- b) que la suspensión sea voluntaria;
- c) que la suspensión sea concertada; y
- d) que la suspensión sea temporal.

Procedamos a examinar detenidamente cada uno de estos elementos y requisitos:

- 1) El acto: la suspensión de las labores o cesación de la prestación de los servicios. La suspensión de las labores, o la cesación de la prestación de los servicios, es la expresión externa o aparente de la huelga. Es el acto de fuerza por el cual en la pugna constante de los factores de la producción, uno de ellos, el trabajo, intenta obligar al otro, el capital, a ceder a sus pretenciones, satisfaciendo sus demandas; esto es a dar satisfacción a sus deseos o intereses. Constituye por decirlo así un episodio de "GUERRA CALIENTE" en una continua "GUERRA FRÍA" que ambas potencias del mundo laboral libran día a día por el dominio del mismo. Evidentemente existen otros medios de lucha que pueden

no acompañar a la huelga al estallar ésta o durante su -- ejecución, tales como: el boicot; el sabotaje; la ocupa-- ción de los locales de la empresa; los actos de violencia en las personas o cosas, etc.; medios esos que a veces se confunden con la huelga o toman el nombre de ésta, como -- en el caso de la negativa a ingerir alimentos, que es lla-- mada huelga de hambre; pero en estricto sentido, es la -- suspensión de la prestación de los servicios, la manifes-- tación externa característica de la huelga; puesto que es-- to supone en todo caso la cesación del trabajo, situación que excluye de la calificación de huelga el caso de dismi-- nución voluntaria del rendimiento normal de los trabajado-- res, conocido como trabajo a desgano y que algunos califi-- can impropriamente como huelga técnica.

- 2) Los autores: los trabajadores sujetos activos de la huelga. Toda suspensión de las labores o cesación de la pres-- tación de los servicios, para que sea huelga requiere que sus autores sean precisamente los trabajadores.

Si la interrupción colectiva del trabajo obedece a la vo-- luntad o conveniencia del patrono, no se trata de huelga sino de un "Lock-aut", término éste de origen inglés que literalmente significa "cierre", adoptado en nuestra le-- gislación como "paro"; con el cual se expresa el medio em-- pleado por el capital para imponer la suspensión colecti-- va del trabajo, mediante la clausura o cierre, de la em--

presa, establecimiento o centro de trabajo. Evidentemente las dos instituciones constituyen conflictos colectivos de trabajo o mejor diríamos, que ambos son episodios de un conflicto más hondo, amplio y duradero: - el existente entre el capital y el trabajo. Pero su similitud no pasa de ser medios empleados por cada una de las partes en lucha; ya que ni los que utilizan tales medios son los mismos; si el paro tiene forzosamente que realizarse en forma colectiva o realizándose así deban concertarse los patronos al efecto.

Tampoco es huelga la suspensión del trabajo impuesta por las autoridades competentes, ni la producida por fuerza mayor o caso fortuito, y la causada por otros acontecimientos análogos o similares; por cuanto en estos casos - los trabajadores se ven constreñidos o forzados a no desempeñar sus labores, faltando en consecuencia el elemento de voluntariedad encaminado precisamente a constituir el estado de huelga. Si bien es cierto que la huelga se lleva a cabo por los trabajadores; evidente es por otra parte, que por trabajadores no cabe entender tan solo a los que se dedican a labores manuales, sino a todos los subordinados que presten servicios mediante un salario.

Bien reciente tenemos ejemplos de huelgas llevadas a cabo por grupos de trabajadores de los denominados genéricamente "Intelectuales" en atención a su mayor grado de capaci

tación, la de maestros llamada "Huelga de ANDES" y la del gremio de enfermeras.

Al hablar de los trabajadores como autores de la huelga, queremos indicar, que en la lucha social la huelga es el arma del débil, del que enajena en favor de otro su trabajo, ya sea este intelectual o manual y tanto si el que se beneficia de este trabajo es un patrono privado, como si es el estado o cualquier otra colectividad pública (Municipalidades, Patronatos, Instituciones autónomas o semi--autónomas, etc.) que en este supuesto actúan como empleadores, como dadores de trabajo en suma.

- 3) La finalidad: la defensa de los intereses comunes a los trabajadores. Los actos humanos por el hecho de provenir de criaturas inteligentes y dotadas de voluntad no pueden ser jamás actos sin fin o sin propósito. Cuando hacemos algo nos proponemos conseguir una finalidad, lo logremos o no.

La huelga no podía escapar a esta regla; tiene también su fin su para qué?. De lo contrario nadie se arriesgaría a sufrir los riesgos y sacrificios que su realización entraña.

Esta finalidad varía en cada caso concreto. En unos será política, en otros meramente profesional. Unas veces se tratará de conquistar reivindicaciones de clase; otras de conseguir objetivos limitados para los trabajadores que

presten servicios en una empresa, establecimiento o centro de trabajo o en una determinada especialidad. Pero en todos los supuestos encontramos una misma característica: la finalidad a alcanzar no se la propone un solo individuo, sino varios; los intereses que con la huelga se trata de defender son siempre comunes a un grupo de trabajadores. Incluso en los casos en que puede parecer lo contrario, como las huelgas motivadas por el despido de un solo trabajador; ya que con la misma no tan solo se intenta proteger los derechos e intereses de éste, sino valores más amplios, como la estabilidad en el empleo o cargo, esto es la seguridad en el trabajo, por ejemplo.

La razón es muy sencilla: nadie actúa en común sino es con un propósito común; pero sin embargo en el olvido o desconocimiento de este principio está la causa del fracaso de muchos movimientos huelguistas, que bajo la engañosa apariencia de una unidad de acción esconden una divergencia de propósitos o finalidades entre los grupos que toman parte en las mismas. De allí que estos movimientos hayan de ser considerados como conjuntos de huelgas meramente coincidentes en el tiempo o la ocasión de cesar el trabajo; no debiendo extrañar el distinto desarrollo de cada uno de ellos, según la diversa urgencia de los intereses de cada grupo, o la proporción en que alcancen satisfacción.

4) Que la suspensión de las labores sea colectiva. Esto obedece a que la huelga es esencialmente una acción colectiva. Surge cuando la fuerza del trabajador individualmente considerado, resulta insuficiente para defender sus intereses.

Cuando la concentración de poderosos medios económicos en una sola empresa impone, a los que prestan sus servicios en la misma, la necesidad de unirse en la lucha como único medio de que esta se desarrolle en condiciones de relativa igualdad.

La suspensión del trabajo llevada a cabo por un solo trabajador, salvo casos excepcionales, no es medio eficaz de defender sus derechos o intereses. Nada consigue con --- ello. Por el contrario esta misma suspensión de la actividad laboral llevada a cabo colectivamente por un grupo puede dar el resultado deseado, y cuanto más importante - en número sea el grupo, tanto más aumenta esta probabilidad de éxito.

Este carácter colectivo es el que confiere a la huelga su inmensa trascendencia social y el que entraña otro de sus requisitos: su carácter concertado;

5) Que la suspensión de las labores sea voluntaria. Para -- que una suspensión de trabajo devenga en huelga es estrictamente necesario que dicha suspensión sea voluntaria. -- Los trabajadores pueden no trabajar por diversas causas;

sin embargo no puede decirse que se encuentran ejercitando la huelga, a menos que hayan dejado de prestar los servicios por propia voluntad; excluyéndose por ende de la calificación de Huelga la abstención simultánea del trabajo producido por coacción física o moral o por temor ra--cional de un mal inminente.

Con ello no queremos significar que no exista huelga, --- cuando sea la necesidad la que impele a los trabajadores a adoptar la decisión de suspender el trabajo. No es esta una decisión que suele tomarse caprichosamente. Por el contrario, las molestias y sacrificios que entraña hacen que por lo común tengan que concurrir graves razones para que los trabajadores se decidan a adoptar esa medi--da. Incluso puede ser moralmente necesaria la huelga si con ella se trata de defender un bien mayor, que el mal que forzosamente haya de causarse, siempre y cuando no -- exista otro medio factible de conseguir aquel bien evitando estos perjuicios.

Al hablar de que la suspensión del trabajo tiene que ser voluntaria, queremos decir sencillamente, que sea cual -- sea la fuerza de las motivaciones que lleven a los trabajadores a cesar en la prestación de los servicios, la decisión de hacerlo venga de su lado.

- 6) Que la suspensión de las labores sea concertada. Si la huelga no es un acto individual sino propio de un grupo,

si se trata de defender intereses comunes mediante la sus
pensión colectiva del trabajo, es evidente que los que han
de llevar a cabo dicha interrupción de prestación de los
servicios, tienen que ponerse de acuerdo, o en otras pala
bras para realizarla.

Sin embargo cabría pensar en una ausencia colectiva del -
trabajo, sin previo concierto y sin objetivo común, moti-
vada por ejemplo por el deseo de asistir a un acto políti
co, artístico o deportivo; y

- 7) Que la suspensión sea temporal. Que la suspensión del --
trabajo ha de ser temporal no ofrece duda. Los que aban-
donan definitivamente una empresa, establecimiento o cen-
tro de trabajo, no llevan a cabo una huelga: se despiden.
Ello no quiere decir que la huelga tenga que tener una du
ración fija, determinada. Con muchísima frecuencia el --
propósito de la huelga no se logra sino prolongándola has
ta conseguir las reivindicaciones propuestas. Con la ex-
presión "temporal" se quiere significar que el propósito
de los huelguistas ha de ser volver al trabajo una vez se
haya dado solución a la huelga.

El concepto propuesto además de reunir todos los requisi-
tos esenciales de la huelga; y atendiendo a que ésta cons
tituye una acción humana que por sí no es ni derecho ni -
delito, ya que tal calificación la determina a su pruden-
te arbitrio el legislador; comprende tanto el ejercicio -

legítimo del derecho a no trabajar, Huelga de Derecho; como así mismo la llamada Huelga de Hecho, esta es la verificada sin llenarse alguno o ninguno de los requisitos establecidos por la Ley y aún en contra de la prohibición establecida por la misma.

La frase, "En defensa de los intereses comunes", engloba la finalidad u objetivo que se persigue con la huelga; -- quedando comprendidos en el mismo entre otros, los fines económicos, sociales y políticos e inclusive los de solidaridad; en síntesis todos los intereses profesionales comunes a los trabajadores sin limitación alguna.

I - 2. LA HUELGA DE HECHO

La huelga de hecho es un fenómeno de legítima defensa, mediante el cual la clase trabajadora agredida por la -- parte patronal, en ejercicio de su autonomía, hace caso omiso de las restricciones impuestas y provoca un estado de condiciones destinado a repeler la agresión de que es víctima. Fenómeno ese de autotutela, mediante el cual se pretende la proetección o defensa de los intereses amenazados, prescindiendo de los órganos de tutela del Estado.

La clase proletaria por este medio origina un en--frentamiento con la parte patronal; es una lucha en que dos fuerzas chocan; por un lado los trabajadores con plena y su-

ficiente conciencia de clase, confiados en su único medio para la lucha; y por la otra parte la parte patronal, quien -- tiene a su favor el capital, los medios de producción y sobretodo el auxilio de las Instituciones que sustentan el sistema capitalista imperante.

La lucha es desigual; los trabajadores se exponen a la pérdida de la vida, integridad, salarios y prestaciones; pero sobre todo arriesgan el derecho a mantenerse en sus empleos o cargos; el patrono únicamente expone la pérdida de sus ganancias, (que en definitiva será la cantidad no producida durante el período de huelga); de esta suerte, en tanto aquellos procuran terminar cuanto antes el conflicto, éste -- tratará de dilatarlo, sobre todo cuando lo que se pretende -- por los trabajadores con la huelga sea de tan alto valor económico que sobrepasa con creces la posible pérdida patronal, que resulta de una paralización de labores por un período -- mas o menos largo.

El transcurso del tiempo favorece al patrono y perjudica cada vez más a los trabajadores, los cuales desde el inicio del movimiento pierden su fuente única de ingresos, -- el salario, y quedan sujetos en lo económico a la ayuda de parientes y amigos; pero siendo éstos también proletarios y ganando como es en nuestro medio, salarios que únicamente -- evitan que el hombre se muera de hambre, poca o ninguna ayuda pueden ofrecerles y si se las dan no por mucho tiempo, --

dado que deben cumplir con obligaciones económicas superiores a los ingresos que perciben; de esa manera quedan a solas los trabajadores con sus problemas, esperanzados únicamente a los que en ulterior recurso el pueblo conciente pueda proporcionarles.

Ante ese panorama ninguna huelga puede tener larga duración, sin que sea de indubitable triunfo para la parte patronal y en el mejor de los casos, si los huelguistas no son lazados a la calle a sufrir la amargura del desempleo, son objeto de las burlas, represalias, malos tratos y hostigamiento del patrono, e incluso son víctimas de atentados -- contra sus vidas, integridad física y libertad personal; sin poder replicar por temor a perder el empleo, trastrocando -- así su condición de trabajadores a la de simples siervos.

Nótese que he estado elucubrando, haciendo cuentas de que la parte patronal soporta la huelga de hecho sin recurrir a las autoridades del Estado, porque si tal cosa sucede, la situación cambia completamente, dejando sin siquiera la mínima oportunidad de triunfo al sector trabajador e inclinando la balanza a favor del patrono.

En este supuesto dos situaciones pueden darse: -- la.) Que el patrono ocurra ante el funcionario respectivo en el ramo laboral y obtenga de éste la declaratoria de ilegalidad de la huelga, en cuyo caso se previene a los huelguistas que vuelvan al desempeño de sus labores en el plazo que se --

señala prudencialmente, pero en ningún caso mayor de cinco días; so pena de que si no se presentan a desempeñar sus labores podrían ser despedidos de sus empleos o cargos sin responsabilidad patronal ^{1/}; y 2a.) Que el patrono acuda ante el funcionario respectivo en el ramo penal y obtenga de éste la declaratoria de la existencia de delito y la calificación de indiciados a los huelguistas, en cuyo caso procede a dictar las respectivas órdenes de captura contra éstos. En ambas situaciones planteadas se rompe la huelga; en la Primera: bien porque los huelguistas acaten la prevención y se reincorporen sumisos a sus actividades acostumbradas en la Empresa; o bien porque se mantengan en rebeldía, negándose a dar por finalizado el conflicto, quedando en este caso a opción del patrono el dar por terminados los Contratos Individuales de Trabajo que lo vinculan con los huelguistas sin responsabilidad alguna de su parte, sustituyendo a los despedidos por otros trabajadores; facilitándosele esto último dado el alto índice de desempleo y subempleo que se acusa en -

1/ El Código de Trabajo vigente establece tal procedimiento, así reza el Art. 554 de dicho cuerpo de Leyes: "En la misma resolución en que se declare de ilegalidad de la huelga, se prevendrá a los huelguistas que dentro del plazo que el tribunal señale el cual no podrá exceder de cinco días, vuelvan al desempeño de sus labores. Vencido el plazo los trabajadores que sin justa causa no se presenten a sus labores podrán ser despedidos sin responsabilidad patronal".

nuestro medio; precisa aclarar sin embargo, que la opción del patrono al despido masivo de los trabajadores huelguistas, podría encontrarse con un valladar infranqueable, el cual sería cuando los huelguistas constituyeran personal altamente capacitado, de imposible o difícil sustitución, en cuyo caso el empresario se vería precisado a escogitar entre dos males: mantener el conflicto procurando llegar con los huelguistas a un avenimiento, o desperirlos, debiendo en este supuesto caso capacitar nuevo personal; ambas medidas presuponen un tiempo precioso, durante el cual las pérdidas se acumularían; pero ante tal disyuntiva, lógico es que la parte patronal escogitará aquella que en conjunto le reporte menos pérdidas; y en la segunda: por cuanto al ser procesados los huélguistas, se restringe su libertad, y de esa manera el patrono tiene la vía expedita para reanudar las actividades del Centro de Trabajo con nuevos trabajadores; situación esa que se agudiza, si tomamos en cuenta los casos prácticos ventilados en nuestros Tribunales de lo Laboral, en que se ha considerado que el estallido de una Huelga de Hecho, típica asimismo las causales de terminación de los Contratos Individuales de Trabajo, sin responsabilidad patronal, contempladas en el Art. ee, bajo los números 8a., 9a., 12, y

17a., del Código de Trabajo de 1963 1/; (causales que también contempla el Código de Trabajo vigente bajo los números 8a., 9a., 12a., y 20a. del Art. 50); y ello dió pauta para que los patronos, con muy raras excepciones, se negaran a re instalar a los trabajadores huelguistas cuando se presentaban a laborar, ora por haber sido excarcelados o puestos en libertad por falta de mérito, ora por haber cumplido las respectivas condenas; basándose en la disposición citada 2/ medida ésta que les era aplicada a la mayor parte de los huelguistas Sindicales, ya que estos y en vista del fuero sindi-

1/ Dichas causales eran las siguientes:

"8a. Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente la disciplina, alterando el normal desarrollo de las labores";

"9a. Por ocasionar el trabajador, maliciosamente o por negligencia perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, otras instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar en cualquier forma la propiedad o los intereses del patrono";

"12a. 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 este último caso, no solo los días completos sino aún los medios días";

"17a. 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".

2/ Me refiero al Código de Trabajo de 1963, por cuanto durante su vigencia se dieron los casos prácticos de huelgas de hecho con mayor regularidad; en la actualidad, vigente el Código de Trabajo de 1972; pocas huelgas de hecho han estallado, y las mismas han sido resueltas directamente por las parte y/o con intervención de las Autoridades Administrativas Laborales.

cal consagrado por la ley,^{1/} mediante el cual gozan de inamovilidad, no pudiendo ser separados de sus empleos o cargos - sino mediante sentencia judicial en que se declare la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo; se vieron precisados a formular demandas de terminación de los Contratos Individuales de Trabajo respectivos sin responsabilidad patronal con base a las causales ya citadas; esgrimiendo como acciones lo que en los juicios promovidos por los --- otros trabajadores demandando indemnización por despido injusto, opusieron como excepciones; pero al final de cuentas con

1/ Los Artículos 49 y 212 del Código de Trabajo de 1963 establecían:

"Art. 49. No se podrá dar por terminado el contrato de -- trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44.

En los casos a que se refiere el inciso anterior, el despido de hecho no disolverá la relación de trabajo, conservando por tanto el trabajador la totalidad de los derechos que le corresponden en su calidad de tal, hasta la terminación del descanso por maternidad o del período de garantía sindical, salvo que antes del vencimiento de --- esos plazos quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato".

"Art. 212. 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 corresponden".

resultados idénticos: sentencias adversas a los trabajadores, en éstos desestimando las acciones de despido y declarando - existir causales de terminación de los contratos sin responsabilidad patronal y en aquellos declarando la existencia y procedimiento de las mismas causales.

El criterio de los juzgadores al respecto es erra- do, por cuanto que la huelga como tal es una institución del derecho colectivo de trabajo, y tanto ella como sus resulta- dos o consecuencias deben ventilarse mediante el procedimien- to establecido en la ley para resolver los conflictos colec- tivos de trabajo; de tal suerte que si la patronal con base en la huelga de hecho pretendía la terminación de los contra- tos Individuales de Trabajo sin responsabilidad patronal, de- bió ajustarse a la vía señalada por el artículo 407 del Códig- o de 1963 ya citado ^{1/}; y no ampararse para lograr tal fina- lidad, en causales de terminación de los contratos Individua- les de Trabajo sin responsabilidad patronal establecidos en el derecho individual de trabajo.

Si el error patronal es hasta cierto pundi discupa- ble, jamás lo es para los juzgadores que como tales deberán conocer a plenitud la ley y sus alcances; y al aplicar nor--

^{1/} Dicho artículo corresponde al Artículo 554 del Código de Trabajo de 1972 ya citado; ambas disposiciones en el fon- do son similares; correspondiendo la competencia en la ac- tualidad al Juez de lo Laboral para hacer la prevención - que antes competía al Director General del Departamento - Nacional del Trabajo.

mas de derecho individual de trabajo para resolver cuestiones de Derecho Colectivo de Trabajo, confunden ambos y los conflictos que los mismos provocan, de naturaleza individual o de naturaleza colectiva; y por ende confunden los procedimientos establecidos para unos y otros. ^{1/}

Hemos indicado que precisamente uno de los rasgos distintivos de la huelga es la suspensión colectiva de la -- prestación de los Servicios; de tal suerte que ante tal hecho no podemos considerar a cada uno de los huelguistas en forma individualizada, como ausentes del trabajo en el período de duración de la huelga; sino que hemos de considerar esta como un todo que da lugar a un conflicto colectivo de Trabajo, de hecho o de derecho según el caso, y aplicar a su solución, como a sus consecuencias, lo establecido en las normas legales para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo; esto es, que esa ausencia de varios trabajadores o del total de los mismos, no podría de manera alguna tomarse como faltas al desempeño del trabajo, que tipifican causas de terminación de los Contratos Individuales de Trabajo sin responsabilidad patronal; la razón es sencilla, en la -- huelga el ausentismo al trabajo es de naturaleza colectiva y lleva por finalidad satisfacer intereses comunes a los traba

^{1/} Ambos conflictos se diferencian principalmente en la despersonalización que se da en los conflictos colectivos a la individualización específica que se da en los conflictos individuales.

trabajadores; en cambio el ausentismo al trabajo que tipifica la causal de terminación del Contrato Individual de Trabajo referida, es de naturaleza individual; sea practicada por un individuo, por varios o por la totalidad de trabajadores de la negociación y lleva por finalidad satisfacer intereses individuales.

Por todo ello nos llamó poderosamente la atención las sentencias pronunciadas por un Juez de lo Laboral de San Salvador y sobre todo la confirmación de las mismas por una de las Cámaras de lo Laboral; sentencias que por medio de las cuales se declararon terminados sin responsabilidad patronal los Contratos Individuales de Trabajo con base en la causal No. 12a. del Art. 44 del Código de Trabajo ya citado, al establecerse en autos la inasistencia al trabajo por más de dos días consecutivos; todo ello y no obstante haberse vertido prueba de que durante el período de inasistencia, la empresa estuvo paralizada a consecuencia de una huelga. A tal extremo llegó la acción judicial, que incluso desestimó la prueba de excepción, ya que además se estableció en autos que los trabajadores se presentaban al lugar de trabajo a la hora acostumbrada de ingreso a sus labores, y que no pudieron desempeñar sus servicios, durante el período de huelga, ni tan siquiera penetrar al lugar de trabajo, porque sus compañeros de trabajo les impedían hacerlo; pero que no obstante ello permanecieron en el lugar el tiempo de duración de la -

jornada diaria de trabajo, durante se desarrolló la huelga, con el objeto de ingresar a laborar al tiempo de reiniciarse las labores en la Empresa ^{1/}; esto es, que se comprobó también un motivo insuperable de salvar sin exposición de la vida o la integridad física; causa esta de fuerza mayor que -- exime de responsabilidad.

Pero si a todo lo expuesto se exponen los trabajadores al hacer estallar una huelga de hecho; por qué entonces llevan a cabo una huelga de tal naturaleza? por qué no cubrir las formalidades establecidas por la ley y lograr de tal manera, sino el triunfo del movimiento, al menos el reconocimiento del estado de huelga por parte de las Autoridades? Posteriormente daremos respuesta a tales interrogantes, bástenos por hoy indicar que antes del Código de Trabajo de 1972, en nuestro medio era difícil, por no decir imposible, mantener el nivel mínimo de dignidad que en la relación laboral debe ser reconocido a los trabajadores y poder estos defender sus intereses profesionales comunes, no recurriendo a

1/ Todo esto en nuestro medio es explicable, pues dado que - en muy raras ocasiones son todos los trabajadores de la - empresa los que se coadyuban para llevar adelante una --- huelga; ya que existen siempre timoratos y sobre todo --- traidores a su clase; los huelguistas se ven en la necesidad de establecer piquetes, cerrando con ellos los lugares de acceso al centro de trabajo; para impedir a los no huelguistas el ingreso al lugar de trabajo; pero sobre to do para reprimir a los esquiroles y evitar que estos provoquen desórdenes o daños en la propiedad de la empresa, que traiga como consecuencia la intervención forzosa de - los cuerpos de Seguridad Pública.

la huelga de hecho; sin que por ello pueda afirmarse que el cuerpo de las leyes mencionado llene a cabalidad las justas aspiraciones de los trabajadores al respecto.

I - 3. LA HUELGA DE DERECHO

La Huelga de Derecho no es sino la huelga reconocida por la Ley; esto es la huelga legal; a la que se considera como productora de hechos jurídicos. Dicho fenómeno para ser tal, no solamente ha de revestir las características que lo conceptualizan; sino que asimismo deberá haber llenado -- las formalidades determinadas o establecidas por el legislador; formalidades esas cuya ausencia da lugar a la declaratoria de la huelga como de hecho o ilegal.

Toda libertad para ser tal, necesariamente ha de estar regulada en su ejercicio, para que no desemboque en libertinaje y sobre todo ha de desenvolverse dentro de determinada esfera que no afecte el ejercicio de tal libertad a los demás.

Ahora bien la huelga como libertad y como derecho es establecida por la Constitución Política vigente la cual 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 ejercicio". Esto es ---

que en la misma disposición limita su ejercicio a lo que disponga el Legislador secundario; con todo lo cual estamos de acuerdo, lo malo es que el Legislador secundario las más de las veces exige tantos requisitos y establece tantas formalidades, que vuelven nugatoria la garantía constitucional, y - de esa suerte existiendo el derecho de huelga, este no puede ejercitarse. Por otra parte el poder legislativo ha tomado por norma limitar el ejercicio del derecho de huelga a casos específicamente determinados, dejando por fuera una gran variedad de motivos de huelga, que cosa rara son los que más -recientemente se dan. Ante tal estado de cosas, los trabajadores se ven forzados a lanzarse a las huelgas de hecho, -afrentando el cúmulo de adversidades a que se ven expuestos, tanto cuando el motivo que provoca el conflicto está determinado por la ley, pero se ven imposibilitados para llenar todos los requisitos y para cubrir todas las formalidades; como cuando, y aquí con mayor razón, el motivo de la huelga no ha sido contemplado por la ley, o lo que es más crítico, --- cuando el hecho motivo de la misma esté prohibido.

Como repito, el error del legislador no estriba en la regulación al ejercicio del derecho de huelga, cosa muy - sana y recomendable; sino que consiste en restringir los motivos de huelga y en hacer engorrosos sus trámites; creyendo talvez de buena fe, que con ello se evita el estallido de --huelga y sus funestas consecuencias a la economía nacional;

pero en verdad, lo que no solo limita sino que imposibilita en forma absoluta, son las huelgas de derecho o huelgas legales, dando marcha a la proliferación de huelgas de hecho o ilegales; porque mientras subsiste la injusticia patronal y no se ponga coto a esta por otros medios, la clase trabajadora necesariamente recurrirá a la huelga como su arma más poderosa y si no la puede llevar a cabo conforme a derecho la realizará incluso contra derecho.

CAPITULO II

ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DE POLITICA SOCIAL

II - 1. ANTECEDENTES DE LA CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES

En la IV Conferencia Internacional Americana celebrada en Santiago República de Chile en 1923, a propuesta de algunos delegados se recomendó incluir en las subsiguientes Conferencias Panamericanas aspectos sociales, con el fin de que mediante el examen y discusión de las mismas se adoptaran resoluciones que si-vieran de recomendaciones a los estados participantes y de esta suerte propiciar el establecimiento de las mismas a nivel panamericano. 1/ Tal recomendación dio frutos prácticos así: en la VI Conferencia Interamericana celebrada en la Habana, República de Cuba en 1928, en que fue aprobada una convención sobre Derecho Internacional Privado (Código de Bustamante), fueron establecidos principios referentes al Derecho del Trabajo; tales como: "que es territorial la legislación sobre accidentes de Trabajo y protec--

1/ La V Conferencia Interamericana recomendó que en los programas de las futuras conferencias se incluyeran en los asuntos sociales "el establecimiento del Seguro Social -- obligatorio, el de Inspección de Trabajo por el estado y la adopción del principio según el cual no debe conside--rarse el trabajo como mercadería o artículo de comercio". 9a. Conferencia Americana Actas y documentos Volumen V, Pág. 11.

ción social al trabajador"; y que "es de orden público internacional, en el arrendamiento de servicios, la regla que impide concertarlos por toda la vida o por mas de cierto tiempo", en los Arts. 198 y 197 respectivamente de dicha convención; en la VII Conferencia Internacional Americana celebrada en 1933 en Montevideo en que se resolvió sobre la creación del Instituto Interamericano de Trabajo, organismo técnico a quien se encargaba el realizar actividades tendientes al mejoramiento de los trabajadores^{1/}; en la 8a. Conferencia Internacional celebrada en Lima en 1938, en la que se hizo conciencia en los Estados participantes a efecto de que dictaran Leyes tendientes a facilitar y garantizar la libre sindi

1/ Se encargó al "Instituto Interamericano de Trabajo" realizar importantes labores sobre libertad sindical, salario mínimo, jornada de trabajo y construcción de habitaciones populares. Sin embargo el acuerdo respectivo no fue ratificado debido a que se pensó que existiendo la Oficina Internacional de Trabajo, de la que eran parte los Estados Americanos no había razón de crear una Institución Regional con objetivos análogos a los de aquella. También la Conferencia de Montevideo emitió votos sobre otras interesantes cuestiones: reunión de un Congreso de la Vivienda Popular, dignificación del trabajo, mejoramiento de la retribución del mismo, problema de la desocupación y modo de resolverlo, protección de los trabajadores intelectuales, expedición de leyes sobre Seguro Social y organización de un Congreso de Indigenistas americanos. Ob. Cit. pág. 12.

calización y la libre expresión del pensamiento ^{1/}; en la -- Conferencia sobre problemas de la Guerra y la Paz celebrada en la formulación de una "Carta Interamericana de Garantías Sociales" para ser presentada como documento de Trabajo en -- la 9a. Conferencia Interamericana.^{2/}

Además de las Conferencias Interamericanas, pueden citarse como antecedente a la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, tres Conferencias Americanas de Trabajo, organizadas por la Oficina Internacional de Trabajo ---- (O.I.T.)

La primera convocada por la Oficina Internacional de Trabajo de Ginebra y celebrada en Santiago de Chile en -- 1936 con asistencia de los Estados Americanos miembros de la

1/ En los considerandos de esa resolución se lee: "Que la mayoría de los países americanos, animados del mejor deseo, han dado a su legislación obrera un carácter proteccionista de los trabajadores". Asimismo la Conferencia recomendó la implantación del sobresalario familiar, la reunión del Congreso de la Vivienda Popular, la protección a los núcleos indígenas americanos, el mejoramiento de las condiciones de vida de la mujer campesina y la reglamentación de los problemas relativos a las corrientes migratorias de trabajadores en los diferentes países". Ob. Cit. Pág. 12.

2/ La Conferencia de México, sobre problemas de la Guerra y la Paz, a su vez aprobó dos resoluciones de notoria importancia: una sobre cuestiones sociales; y otra sobre declaración de principios sociales en América. La última es la que ordena elaborar la carta Internacional de Garantías Sociales, completando así el conjunto de los planes de la Conferencia para el progreso de la organización Interamericana, que se caracteriza por una ambiciosa visión del futuro. Ob. Cit. Pág. 12.

O.I.T., "para examinar ciertos problemas sociales susceptibles de ser resueltos más eficazmente sobre un plano regional que sobre uno universal". 1/

La segunda celebrada en La Habana en 1939 2/ y la tercera en la ciudad de México en 1946. 3/

1/ Dicha conferencia "aprobó 23 resoluciones relativas entre otras a los siguientes temas: inmigración; relaciones de la Organización Internacional del Trabajo con los países de América; problema de desocupación; conveniencia del estudio, en las Universidades e Instituciones docentes, de las relaciones entre el capital y el trabajo; defensa jurídica de los derechos del asalariado; conveniencia de estudiar las condiciones del trabajo en la Agricultura; Seguros Sociales; y trabajo de las mujeres y los niños". 9a. Conferencia Internacional Americana. Actas y documentos. Vol. V, pág. 13.

2/ En esta Conferencia se aprobaron 28 resoluciones, unas sobre temas generales, tales como seguros sociales y solución de los Conflictos Colectivos o Individuales de Trabajo, otras de carácter económico-social tendientes a defender las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados; y por último algunas que reafirman la colaboración americana en la obra de solidaridad humana y de justicia social. Ob. Cit. pág. 13.

3/ En esta Conferencia se aprobaron 28 resoluciones relativas a la enseñanza vocacional de los trabajadores, inspección estatal del trabajo en sus diversos aspectos, contratación colectiva, conciliación y arbitramento voluntarios, igualdad de remuneración para igual trabajo, inmigración, industrialización, colaboración entre las Autoridades y los Organismos Sindicales, problemas de poblaciones indígenas, organización de conferencias nacionales de trabajo, etc. Ob. Cit. pág. 13.

II - 2. EL DERECHO DE HUELGA EN LA CARTA INTERNACIONAL DE GARANTIAS SOCIALES

Cumpliendo la comisión encomendada, el Comité Jurídico Interamericano, presentó a la 9a. Conferencia Internacional Americana de Garantías Sociales, con la intención manifiesta que en la misma se establecieran los principios fundamentales que ampararían a todos los trabajadores del continente americano; en el contexto del proyecto se estableció dentro del mínimum de derechos para los trabajadores, el que estos tienen derecho a la huelga, cuyo ejercicio y condiciones se regularían por la ley ^{1/}; sosteniendo la tesis de que el Derecho de huelga debería incorporarse al derecho positivo pues la misma "permite al trabajador defenderse de explotaciones injustas y mejorar su salario y condiciones de vida"; y que "sin este derecho el empleado estaría en muchas oportunidades en situación de inferioridad respecto del patrono, quien, por razón de la fuerza de su capital y de su organización, podría muchas veces imponer arbitrariamente sus puntos de vista"; agregando que "el no reconocimiento de este derecho rompería el equilibrio social y sería como el primer paso hacia los sistema totalitarios". ^{2/}

^{1/} Así el Art. 15 del proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales, elaborado por el Comité Jurídico Interamericano, reza: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La Ley regula ese derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicios". Ob. Cit. Pág. 14

^{2/} Ob. Cit. Pág. 23

La Comisión quinta de la novena Conferencia Internacional Interamericana, fue la encargada de hacer el estudio y dictamen del Proyecto de Carta Interamericana de Ga-
rantías Sociales elaborado por el Comité Jurídico In-
teramericano; habiendo aceptado el Art. 15 sin enmienda alguna; y presentado al pleno de la Conferencia esta asimismo lo ratificó quedando el mismo en el articulado respectivo con el número 27; precisa aclarar que si bien es cierto que en principio fue aceptado el derecho de huelga para los trabajadores, se hicieron reservas en cuanto a sus condiciones y re-
quisitos y en cuanto a los servicios y actividades en las -- que por razones diversas no puede ejercitarse tal derecho; habiéndose concluido de que al encomendarse a la ley la regu-
lación del derecho de huelga en cuanto a sus condiciones y - ejercicio, cada estado a su prudente arbitrio podrá señalar las actividades en que por razones de orden público puede -- prohibirse su ejercicio y adoptar las medidas adecuadas para evitar el abuso del derecho a la huelga.

II - 3. CONSTITUCIONES DE 1950 Y 1962

El 21 de diciembre de 1948, siete días después de haber sido derrocado mediante un golpe militar el Gral. Salvador Castaneda Castro, el Consejo de Gobierno Revolucionario integrado por Civiles y Militares, emitió el Decreto --

No. 5 que fue publicado en el Diario Oficial de la misma fecha, mediante el cual: se abrogó la Constitución vigente, sus enmiendas de 1945 y las Leyes Constitutivas; y se declaraba que El Salvador entraba en período pre-constitucional. Justificando tal medida en el desarrollo alcanzado por el país, lo cual exigía una carta fundamental acorde con las condiciones políticas y socio-económicas imperantes, capitalizando las experiencias derivadas de la aplicación de la constitución de 1886 y sus enmiendas de 1945, hasta entonces en vigencia. Tal estado de cosas permaneció hasta el 14 de septiembre de 1950 en que se dió vigencia a la nueva carta magna, la que rigió los destinos del país hasta el 25 de enero de 1962 en que se dió vigencia a la Constitución Política actual.

Dentro de los límites normales de esta tesis no es dable explicar el contenido de ambos cuerpos de Leyes, ni sus fundamentos y proyecciones, concretándonos únicamente a comentar la reglamentación del Derecho de huelga en ambos.^{1/}

El Art. 193 de la Constitución Política de 1950 --

^{1/} El Legislador Constitucional de 1962 se limitó prácticamente a ratificar la Constitución de 1950; haciendo modificaciones hasta cierto punto innecesarias; tales como variar el orden cronológico de algunas disposiciones y tratar de resolver algunas dudas de interpretación, puesto que lo que se pretendía con la reforma era sencillamente allanar el camino al solio presidencial a uno de los miembros del grupo gobernante.

consagra el Derecho de Huelga^{1/} al establecer: que "Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La Ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio". Del tenor literal de tal disposición, se colige que el derecho de huelga fue reconocido por el constituyente para todas las personas naturales que prestan sus servicios a cambio de una retribución; excepcionándose de tal regla, - por disposición expresa, únicamente a los trabajadores al -- servicio del Estado con calidad de funcionarios o empleados; tal como reza el inciso lo. del Art. 110 del citado cuerpo - de Leyes cuyo tenor literal es el siguiente: "Se prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos". El fundamento más so- corrido para el establecimiento de tal prohibición es el de que siendo la huelga arma legal de lucha y el gobierno legí- timo representante del pueblo, no puede emplearse tal arma -

1/ Pero no se cree que con esta afirmación pretendamos signi- ficar, que no fue sino hasta la Constitución de 1950 que se incorporó el Derecho de Huelga al derecho positivo -- constitucional; pues el mismo se remonta a la Constitu- -- ción de 1945, en que se decretó vigente la Constitución - de 1886, con algunas enmiendas entre las cuales en el Tí- tulo XIV denominado "Familia y Trabajo" aparecía el Art. 160 que literalmente decía: "El Derecho de Huelga de los Trabajadores y el Paro de los patronos serán reglamenta- -- dos por la Ley"; y a que además en la Constitución Políti- ca de 1938, al establecerse en su Art. 63 que: "Los Con- -- flictos entre el Capital y el Trabajador o entre patronos y empleados u obreros serán resueltos por el Tribunal de Arbitraje o de conciliación que una Ley especial determi- -- nará", el legislador reconocía la existencia de conflic- -- tos colectivos de trabajo, esto es los que surgen entre el Capital y el trabajo y prescribía la forma en que se- -- rían resueltos; por lo que tácitamente reglamentaba el De- recho de Huelga.

contra el gobierno porque equivale a hacerlo contra el pueblo. Pero para no dejar en total desamparo a los trabajadores del Estado, el constituyente de 1950 en el Art. 109 de la Constitución Política, estableció para ellos una situación especial regida por una Ley también especial, cual es la Ley de Servicio Civil.

La Constitución Política de 1962 en sus Artículos 109, 110 y 192 reproduce lo establecido en los Artículos 109, 110 y 193 de la Constitución Política de 1950; y siendo dichas disposiciones idénticas, valgan para aquellas los comentarios de éstos.

CAPITULO III

ANTECEDENTES LEGALES DE LA HUELGA

III - 1. LA LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La Ley General sobre Conflictos de Trabajo fue dictada por Decreto Legislativo No. 322 de 12 de enero de 1946, que fue publicado en el Diario Oficial del 15 del mismo mes y año. En dicha Ley en su Art. 1o. se definía la Huelga, diciendo que "Es la suspensión del trabajo, acordada y ejecu-tada por un grupo de trabajadores al servicio de una empresa o negociación o patrono, con el objeto de alcanzar el mejora-miento de las condiciones de trabajo". Tal concepto daba como objeto de la Huelga "alcanzar el mejoramiento de las con-diciones de trabajo". Pero nada decía respecto a los medios de defensa para conservar y garantizar las condiciones actua-les de trabajo; esto es a la suspensión colectiva de trabajo, con el objeto de evitar el desmejoramiento o pérdida de las condiciones generales o especiales de prestación de los ser-vicios; pero al desarrollar el legislador el tema del objeto de la huelga, en el Art. 2o. dice:

"Toda huelga debe tener por objeto: a) obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando

los derechos de los trabajadores con los del patrono; b) obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; c) exigir en su caso la revisión del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos que establezca la Ley de Contratación de Trabajo"; de tal suerte y al establecerse dentro de los objetivos legales del Derecho de Huelga: "obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del patrono" y obtener -- del patrono "el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo"; tácitamente y de manera general en la primera y especial en la segunda, se admitió la huelga motivada en defensa de las condiciones generales de prestación de los servicios, ya que las mismas constituyen derechos adquiridos por los trabajadores, otorgados en forma unilateral y graciosa por el patrono o conquistado a través de la negociación o revisión de los contratos colectivos o convenciones colectivas de trabajo, y en tal sentido no pueden variarse a voluntad patronal en perjuicio de sus trabajadores.

En el Art. 3 de la Ley se establecía que "la huelga consiste en el mero hecho de suspender las labores". Y -- consecuente con ello invalidaba la huelga, cuando para llevar adelante la misma se ejecutaban actos de violencia contra las personas o daños en los bienes, sujetando a los infractores a la Ley Penal. Siendo pues la huelga la mera sus

pensión de la prestación de los servicios, autorizada por la Ley, de ninguna manera podía darse por terminados los contratos individuales de trabajo que vinculaban al patrono con -- los huelguistas, ni mediante la acción de terminación de los contratos, ni mucho menos por despido; surtiendo dichos con--tratos pleno efecto al desaparecer el conflicto, tal como se disponía en el Art. 4 de la Ley.

En cuanto a las limitaciones al ejercicio del Derecho de Huelga, la Ley en su Art. 5 expresamente prohibía la misma en los Servicios Públicos y disponía que los conflic--tos que se suscitaren y que afecten a los mismos, quedarían sometidos al arbitraje obligatorio de las autoridades del -- Trabajo; y para no dejarse ninguna duda sobre la califica---ción de los servicios públicos, se disponía en el Art. 6, -- que para los efectos legales se tendrían por tales:

"a) Los que desempeñen los trabajadores al servi--cio del Estado; b) Los que desempeñen los trabajadores al --servicio de empresas particulares de transporte; c) Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispen--sables para mantener el funcionamiento de las empresas par--ticulares que no pueden suspender sus servicios sin causar --daños graves e inmediatos a la salud o a la economía públi--ca".

Como puede apreciarse el Legislador en el literal c) citado engloba no sólo los servicios públicos prestados -

por empresas particulares; (donde quedaría comprendido el li teral b) también citado, demostrándose la preocupación del - Legislador para evitar huelgas en el transporte, que le cons triñó a prohibir la huelga en tal industria en forma expresa en dicho literal b), aún cuando en forma tácita quedaba com prendido en el literal c) de la disposición comentada) sino que involucra dentro de la definición legal aquellos otros - que sin ser servicios públicos, son al menos esenciales a la comunidad y que por ficción de la Ley deben considerarse como Servicios Públicos.

Para lograr la calificación de Huelga Legal, se re quería conforme el Art. 7 de la Ley; que la mayoría absoluta de los trabajadores al servicio del patrono en el Centro de Trabajo respectivo, suspendieran la prestación de servicios; que previamente se agotaran los procedimientos conciliatorios y que el objeto de la huelga sea cualquiera de los expresa-- mente establecidos. Con ello se pretendió: que la huelga -- fue te ejecutada y llevada adelante por la mayoría de los tra bajadores del centro de trabajo, empresa o establecimiento - afectado amparando con ello el principio del predominio de - las mayorías; que no se persiguiera con el ejercicio del de-- recho de huelga, la satisfacción de intereses distintos a -- los expresamente señalados; y principalmente eliminar el fac

tor sorpresa, esto es las huelgas estalladas de súbito. 1/

Al estallar la huelga y en el lapso comprendido -- desde su estallido y hasta la declaratoria de ilegitimidad en su caso, conforme a lo establecido en el Art. 9 de la Ley, las Autoridades atendiendo el llamamiento de los trabajado-- res interesados, intervenían para garantizar el Derecho de Huelga, auxiliándolos con el objeto de que pudiesen verifi-- car la cesación del trabajo en la empresa afectada.

1/ Consagrado el Derecho de Huelga por la Constitución Política de 1945, los trabajadores que con anterioridad y sobre todo después de la caída del régimen del Gral. Maximiliano Hernández Martínez, habían ejecutado huelgas al margen de la Ley en forma esporádica, intensificaron el estallido de las mismas pretendiendo lograr lo que hasta entonces se les había negado: el aumento de los salarios en atención al alto costo de la vida, para lograr un real mejoramiento de sus condiciones de vida; y el cese de las injusticias patronales, para alcanzar un trato digno y equitativo. Los años de 1944 y 1945, fueron dignos escenarios de tales conflictos los cuales estallaban al estancarse las negociaciones de trato directo Obrero-Patronales; y estallaban sin previo aviso, lo cual aseguraba un cien por ciento su eficacia puesto que de tal manera se obviaban las maniobras patronales, tan comunes en nuestro medio, con las cuales se reprime al rebelde y se atemoriza al débil, con el objeto de frustrar la huelga. Ante esta situación la reacción no se hizo esperar y los capitalistas por medio del Gobernante Nacional de turno, Gral. Salvador Castaneda Castro, auspiciaron el nacimiento de la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo de inspiración eminentemente patronal y que tendía a hacer nugatorio el Derecho de Huelga, eliminando el factor sorpresa y con ello propiciando vía franca a las maniobras de los patronos inescrupulosos (Tales como: despidos de hecho; suspensiones injustas; procesamientos criminales; coacciones; amenazas y contratación de esquirolas).

El establecimiento de tal Ley fue justificado por los --- eternos enemigos de los trabajadores, arguyendo que era necesaria para mantener el principio del respeto a la Ley, restablecer el orden público y evitar el hundimiento de la economía nacional.

La Huelga terminará, establecía la Ley comentada: "a) Por arreglo entre patronos y trabajadores; b) Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y c) Por fallo del Consejo Nacional de Trabajo". El avenimiento de las partes podía verificarse en cualquier estado de la causa; lo mismo que la decisión bilateral de someter a arbitramento el conflicto; y en ambos casos dábese por finalizada la huelga y se procedía a la reanudación de las labores, todo conforme al Art. 50. El incumplimiento total o parcial del laudo arbitral por cualquiera de las partes, haría incurrir a los infractores en multas de 10 a 100 colones si éstos fueran los trabajadores, y de 500 a 10.000 colones si fuesen los patronos, y en el pago de daños y perjuicios que irrogaren a la parte que hubiere irrespetado el laudo; todo ello sin perjuicio de la ejecución de este en la medida que fuese posible. Si la decisión de someter el conflicto a arbitramento, se tomaba durante la etapa conciliatoria, se suspendía el proceso, omitiéndose el emplazamiento y absteniéndose los trabajadores de estallar la huelga; quedando estos al igual que su contraparte obligados a acatar el fallo del árbitro, el cual y a voluntad de las partes podría ser una persona, comisión o tribunal libremente elegido por las mismas.

En cuanto a la forma de proceder para la resolución de los conflictos, la ley en comento establecía dos pro

cedimientos: el destinado a resolver los conflictos colectivos con emplazamiento de huelga, esto es, los que conforme a la legislación podían originar una suspensión colectiva de la prestación de los servicios; y el destinado a resolver los conflictos colectivos, en que por expresa disposición de la Ley no podía llegarse a tal suspensión; aquel con el objetivo tendiente a lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo, armonizando los derechos de los trabajadores con los del patrono u obtener el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; y éste cuya finalidad se encaminaba a obtener la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo. Practicamente se denominó al 1o.: Conflictos Colectivos de Trabajo con emplazamiento de huelga o con suspensión de labores; y al 2o.: Conflictos Colectivos de Trabajo sin emplazamiento de huelga o sin suspensión de labores. Aunque es preciso aclarar que el legislador no dio denominación alguna al primer procedimiento; en cambio al 2o. lo calificó como "Conflictos de orden económico" y decía ser los que "obedezcan a causas de orden económico, relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo", todo conforme al Art. 51 de la Ley. Por ende, siendo el procedimiento para resolver los conflictos colectivos de trabajo que hemos denominado "con emplazamiento de huelga o con suspensión de labores", los únicos que eventualmente podrían desembocar en estado de huelga mediante el ejercicio del derecho respec-

tivo; y dada la finalidad específica del presente trabajo, nos limitaremos a comentar las normas legales que regulan dicho procedimiento.

Como acto previo al estallido de la huelga, los trabajadores debían presentar al Inspector Departamental de Trabajo y en forma pormenorizada, el conjunto de sus pretensiones, en un documento denominado designación de representante para la integración de la Junta de Conciliación; adjuntándose copia del documento para ser agregado al expediente respectivo; pero además se exigía en la práctica, que en dicho instrumento, que en definitiva constituía la demanda base del proceso, debía hacerse mención de los nombres, apellidos y generales de los comparecientes y la calidad en que actuaban; y con el objeto de diferenciar el conflicto entablado con el denominado Conflicto de orden económico, debía hacerse mención de que se incoaba "con emplazamiento de huelga". Por nuestra parte consideramos que la exigencia del juzgador para llenar este último requisito, era innecesaria; por cuando la diferencia que se pretendía establecer con el mismo no era de forma; sino de fondo, como ya lo relacionamos, bastando en consecuencia instruirse sobre el contenido de las peticiones para establecer el objeto de las mismas y de tal suerte calificar la naturaleza del conflicto promovido. La falta de cualquiera de las otras formalidades, con excepción de la designación del representante para la inte--

gración de la Junta de Conciliación, daba por resultado que la demanda fuese declarada sin lugar, viéndose precisados -- los demandantes, si persistían en su objetivo, a plantear -- nueva demanda subsanando las omisiones de la anterior; pero la falta de designación de representante para integrar la -- junta de conciliación, no invalidaba la demanda; pero tenía como efecto el no correr el plazo para el estallido de la -- huelga, en tanto no fuese designado dicho representante por el Director del Departamento Nacional del Trabajo.

Presentado el pliego de peticiones con su copia al receptor certificaba en ésta la fecha y hora de su recibo; procedía a la formación del expediente y dentro de las 24 hs. siguientes contadas a partir de la presentación, procedía a emplazar al demandado, haciéndole entrega del pliego de peticiones original. La fecha del emplazamiento era importante, por cuando la huelga no podía estallar sino 30 días después de verificado el mismo.

Dentro del plazo de 5 días contados a partir del emplazamiento, la parte patronal debía contestar el pliego de peticiones formulado; presentando al escrito de contestación juntamente con su copia al Inspector Departamental de Trabajo, quien certificaba en ésta la fecha y hora de la presentación, agregándola al expediente, y hacía llegar el original a la parte demandante. En dicha contestación se debía designar representante para constituir la junta de concilia-

ción; si no se hacía tal designación, así como cuando no se diera respuesta alguna en el plazo legal, se imponía al patrono multa que oscilaba de cien a mil colones como mínimo y máximo en atención a su capacidad económica y el Director -- del Departamento Nacional del Trabajo designaba al representante. A falta de Inspector Departamental de Trabajo y su-- pliéendolo, se daba competencia al Alcalde Municipal del lu-- gar para conocer de los trámites anteriormente indicados; pe-- ro una vez lo anterior, cesaba en el conocimiento del con--- flicto remitiendo los autos al Inspector competente.

Recibida la contestación patronal o el expediente, cuando no hubiere estado conociendo con antelación, el Ins-- pector Departamental de Trabajo integraba y presidía la jun-- ta de conciliación de la cual formaban parte además los re-- presentantes de los sectores obrero-patronal, nombrados por los interesados en la demanda y contestación en su orden res pectivo o designados en su defecto por el Director del Depar-- tamento Nacional del Trabajo.

Integrada la junta de conciliación de la manera re lacionada; en forma inmediata procedía a convocar a las par-- tes a efecto de que en la reunión respectiva, y con su media ción se procurara arribar a un avenimiento; y de no lograrse se determinaran los días y horas en que se celebrarían las - audiencias conciliatorias dentro de los 30 días próximos si-- guientes contados a partir del emplazamiento; en cada una de

las cuales la junta de conciliación además de moderar la dis-
cusión, proponía soluciones encaminadas a lograr acuerdos to-
tales o parciales.

Si de las audiencias referidas surgía un avenimien-
to total se daba fin al conflicto; pero si transcurría el -
plazo de la etapa conciliatoria, a que hemos aludido, sin lo-
grarse un acuerdo total, la parte demandante podía hacer es-
tallar la huelga al momento que considerara oportuno, a par-
tir del día siguiente del vencimiento del plazo; de tal manera
que a efecto de cumplimentar en tiempo: tanto lo relativo
a los trabajadores que eran considerados indispensables para
la ejecución de labores cuya suspensión perjudicaba gravemente
la reanudación inmediata del trabajo o la seguridad y conser-
vación de las máquinas, talleres o negociación, que con--
forme al Art. 11 de la Ley, están inhibidos para paralizar -
la normal prestación de sus servicios; como lo relativo a --
los trabajadores considerados absolutamente indispensables -
para mantener el funcionamiento de las empresas particulares
que no podían suspender sus servicios sin causar daños gra--
ves e inmediatos a la salud o a la economía pública, servi--
cios ésos que, conforme el literal c) del Art. 6 de la Ley -
se les asimilaba a los servicios públicos y por ende no estaba
permitida la huelga en los mismos; la junta de concilia--
ción debía, dentro del plazo de conciliación, al ser inminen-
te el transcurso del mismo sin lograrse avenimiento -lo cual

daba indicios de certeza del estallido de la huelga- designar el número de trabajadores que no obstante la huelga se mantendrían trabajando conforme a lo estatuido en el Art. 11 citado; y determinar los servicios que al ser considerados públicos no se podía por tanto suspenderse su prestación conforme el literal c) del Art. 6 también citado.

Estallada la huelga y dentro de las 24 horas siguientes, la junta de conciliación procedía a calificarla; calificación que se constreñía a determinar si el objeto de la huelga estaba o no establecido por la Ley, y si se habían cumplimentado los requisitos también establecidos por la misma; sin embargo, si ambas partes o al menos alguna de ellas, aportaba a los autos cualquier clase de prueba, el término señalado para la calificación comenzaba a correr a partir -- del momento en que dichas pruebas se evacuaban.

Si la huelga era calificada de legal, por haberse llenado los requisitos establecidos y tener por objeto alguno de los previstos, el fallo debía resolver respecto de la imputabilidad de la huelga y declarándose imputable al patrono condenar a éste al pago de los salarios a los huelguistas durante el tiempo de duración de aquella; pero si la huelga era declarada ilegal, por haber sido estallada sin cumplimentar lo establecido por la Ley, en el mismo fallo se les prevenía a los huelguistas que se reincorporaran a sus trabajos, dentro de las 24 hs. siguientes a la notificación respectiva,

so pena que de no hacerlo así se darían por terminados los contratos individuales de trabajo que los vinculaban con el demandado sin responsabilidad para éste, quedando consecuentemente en libertad de contratar nuevos trabajadores.

Notificada a las partes la sentencia de calificación de la huelga dictada por la junta de conciliación, éstas y dentro de las 24 hs. siguientes a la notificación respectiva podían interponer para ante el Consejo Nacional del Trabajo el recurso de apelación o alzada. Si el recurso se planteaba en tiempo, la junta de conciliación una vez admitido, remitía los autos originales al Director del Departamento Nacional del Trabajo para que el Consejo Nacional de Trabajo pronunciara sentencia dentro de los 8 días siguientes a la fecha en que fuera integrado; -No existía tribunal de Apelaciones permanente, ya que en cada caso concreto el Consejo Nacional del Trabajo se integraba por el Director del Departamento Nacional del Trabajo, 2 representantes del sector la boral electos por los trabajadores interesados y 2 representantes del sector patronal electos por la Cámara de Comercio e Industria o por las asociaciones agrícolas más representativas, según la clase de actividades económicas en que se -- planteara el conflicto- Si las partes no aportaban prueba; pero si lo hacían ambas o cualquiera de ellas, la sentencia de apelación se pronunciaba por el Consejo dentro de los 8 días siguientes a la fecha en que dichas pruebas eran evacu

das.

Para la aportación de probanzas, la parte interesada en ello, debía hacer la solicitud respectiva dentro del término perentorio de 3 días contados a partir de la fecha en que los autos eran introducidos al Consejo y éste para evacuar las pruebas ofrecidas señalaba para tal fin una sola audiencia.

La sentencia pronunciada en grado de apelación por el Consejo Nacional del Trabajo, admitía el Recurso de Súplica para ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; -- quien pronunciaba su sentencia en grado de súplica dentro de los 5 días siguientes a la fecha del recibo de los autos; señalando en el ínterin una audiencia común a las partes, en la cual podían aducir y presentar nuevas pruebas.

Al quedar firma la sentencia en que se calificaba de legal la huelga; -por no interponerse Recurso de Apelación de la sentencia pronunciada por la junta de conciliación; o por no interponerse Recurso de Súplica de la sentencia pronunciada en grado de apelación por el Consejo Nacional del Trabajo o por haberse pronunciado la sentencia en grado de súplica por el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social- la junta de conciliación señalaba una audiencia común a las partes para recibir las pruebas que le presentaban; y dentro del plazo de 8 días contados a partir de dicha audiencia, pronunciaba su fallo sobre el fondo de la cuestión;

esto es resolviendo todo lo relativo a las peticiones del de mandante que constaban en el proceso.

La sentencia sobre el fondo de la cuestión, pronun-
ciada por la junta de conciliación, admitía el Recurso de Re
visión para ante el Consejo Nacional del Trabajo; dicho re--
curso debía plantearse dentro de las 24 hs. siguientes conta
das a partir de la notificación respectiva; admitido el Recu
so por la junta de conciliación, ésta remitía los autos al -
Director del Departamento Nacional del Trabajo, para que el
Consejo Nacional del Trabajo procediera al estudio y resolu-
ción final del asunto. La sentencia pronunciada en grado de
revisión no admitía recurso alguno, por lo que una vez dicta-
da se remitían los autos a la junta de conciliación a efecto
de que ésta la hiciera cumplir.

III - 2. REFORMAS A LA LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLEC- TIVOS DE TRABAJO

El Art. 5 de la Ley General sobre Conflictos Colec-
tivos de Trabajo fue reformado por Decreto No. 101 del Conse-
jo de Gobierno Revolucionario, de 18 de marzo de 1949, publi-
cado en el Diario Oficial del 19 del mes y año anteriormente
citado; en virtud de tal reforma se adicionó al texto del --
Art. los incisos 2o., 3o. y 4o. en consideración al vacío --

existente, ya que habiéndose sometido obligatoriamente al arbitraje de las Autoridades de Trabajo los conflictos obrero patronales que afectaren un servicio público; nada se decía en cuanto a que autoridad de trabajo serviría de árbitro, -- ni al procedimiento a seguirse. Consecuente con lo ante--- rior las adiciones introducidas disponían: que el Director - del Departamento Nacional del Trabajo sería el árbitro en ta les conflictos y conocería como árbitro-arbitrador, proce--- diendo y sentenciando según los dictados de su conciencia, - sin atender más que a la verdad y a la buena fe; que el lau do arbitral no admitía recurso alguno de las partes; pero a su vez notificado, se remitían los autos en revisión al Mi-- nisterio de Trabajo quien en tal virtud y sin más trámites - ni diligencia procedía a confirmar, revocar o reformar el -- laudo consultado, y tal resolución quedaba firme y era de -- forzoso acatamiento para las partes, dentro de los 3 días -- próximos siguientes a la notificación respectiva o al venci miento del plazo especial señalado para su cumplimiento.

El 22 de diciembre de 1960, la Junta de Gobierno - de El Salvador, emitió y publicó el Decreto No. 48 contenti vo de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, por - medio de la cual se estableció que los tribunales dependien tes del Poder Judicial a quien se le confería competencia, - conocerían de los conflictos de trabajo de carácter jurídico; que los organismos que determinarían una ley especial, cono-

cerían de los conflictos colectivos de orden económico; y -- creándose los juzgados y cámaras de lo laboral y determinándose las respectivas jurisdicciones. La conveniencia de tal ley obedecía , conforme a los considerandos de la misma, a -- darle plena efectividad a lo que disponía el Art. 81 de la -- Constitución Política vigente a esa época en cuanto a que co -- rresponde al Poder Judicial la potestad de juzgar y hacer -- ejecutar lo juzgado en materia de trabajo; y a darle cumpli -- miento al Art. 3o. de la Ley transitoria para la aplicación del Régimen Constitucional decretada el 7 de septiembre de -- 1950, en la cual se autorizaba a los organismos del Poder -- Ejecutivo con potestar jurisdiccional en materia de trabajo de continuar ejerciéndola hasta la creación de los Tribuna -- les de Trabajo dependientes del Poder Judicial.

En la misma fecha, 22 de diciembre de 1960, la Jun -- ta de Gobierno de El Salvador emitió y publicó el Decreto -- No. 50, contentivo de la Ley Orgánica del Departamento Nacio -- nal del Trabajo en su numeral primero, y de reformas a la -- Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, en su nu -- meral segundo.

La Ley Orgánica del Departamento Nacional del Tra -- bajo, sustituyó a la entonces vigente Ley de Creación del De -- partamento Nacional del Trabajo; obedeciendo tal medida a la necesidad de delimitar las atribuciones que tendría el Depar -- tamento Nacional del Trabajo al desaparecer la función juris

diccional en materia de trabajo que había venido ejerciendo a través de sus organismos. Las reformas introducidas a la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo venían -- ejerciendo los Delegados y el Consejo Nacional de Trabajo; y determinar a quienes estarán encomendadas las demás atribuciones que otras leyes laborales conferían a los Delegados - Inspectores Departamentales de Trabajo.

Las reformas introducidas a la Ley General sobre Conflictos de Trabajo fueron las siguientes:

1o.) Supresión de los Arts. 31 y 45 que en su orden establecían: que en caso de ausencia o falta del Inspector Departamental de Trabajo, las Autoridades Municipales de la jurisdicción donde la Empresa estuviera ubicada, tenían competencia para recibir y entregar tanto el pliego de peticiones como la respuesta; y que la sentencia definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación en que se resolvía el fondo de la cuestión, admitía recurso de revisión para ante el Consejo Nacional del Trabajo; 2o.) Supresión del rubro: "CAPITULO Y CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICOS", el cual se hallaba ubicado entre los Arts. 50 y 51; y 3o.) Sustitución de los Arts. 2o., 16, 17, 18, 25, 26, 27, 29, 32, 33, 34, 41, 42, 51, 52 y 59; por otros de igual numeración, de los cuales nos limitaremos a comentar únicamente los que guardaban relación con la institución de la huelga.

El Art. 2o. reformado decía:

""Toda huelga debe tener por objeto:

a) Obtener el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo en la empresa, armonizando los derechos de los trabajadores con los del patrono;

b) Obtener del patrono la celebración del contrato colectivo de trabajo;

c) Exigir en su caso la revisión del contrato co-lectivo, al terminar el período de su vigencia, o en el caso del inciso 2o. del Literal c) del Art. 12 de la Ley de Con-tratación Colectiva""

En el literal a) únicamente se sustituye la expresión: "Obtener el equilibrio entre los factores de la producción", por la siguiente: "Obtener el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo en la empresa"; expresiones -- esas que fundamentalmente vienen a significar la misma cosa, puesto que el equilibrio entre el capital y el trabajo se -- logra precisamente mediante el mejoramiento de las condiciones generales de prestación de los servicios.

En el literal b) se suprime como objeto de la huelga "el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo" y en su lugar se establece en el literal c) como objeto de la huelga la revisión del contrato colectivo de trabajo al variar sustancialmente las condiciones económicas del país; revi---sión esa que conforme al Art. 12 de la Ley de Contratación - Colectiva, competía pedir a las partes en cualquier tiempo.

El Art. 25 reformado decía:

"Antes de declarar una huelga, los trabajadores en tregarán al Juez de Trabajo, o Juez de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, del distrito en que se desa rrollen las actividades de trabajo de la empresa, un pliego de peticiones con emplazamiento de huelga dirigido al patro- no y una copia del mismo para la formación del respectivo ex pediente".

Tanto lo dispuesto en el Art. citado como en el -- Art. 32 reformado que decía: "En cuanto reciba la respuesta del patrón, el Juez la entregará a los trabajadores, agrega rá la copia al expediente y remitirá los autos al Director - del Departamento Nacional de Trabajo", tenían por finalidad desarrollar lo establecido en la Ley de Creación de los Tri- bunales de Trabajo, en cuanto a que las atribuciones que co- rrespondían a los Delegados Inspectores Departamentales de - Trabajo en los Conflictos Colectivos de Trabajo, pasaban en lo sucesivo a ser atribuciones de los Jueces de Primera Ins- cia con jurisdicción en lo laboral. 1/

1/ El Art. 13 de la "Ley de Creación de los Tribunales de -- Trabajo" a que ya nos hemos referido, establecía en su in ciso segundo: "Todas aquellas disposiciones de leyes vi-- gentes que se refieren a Delegados Inspectores Departamen- tales de Trabajo, a los segundos Directores del Departam- ento Nacional del Trabajo y al Ministerio de Trabajo, como Tribunales Jurisdiccionales en materia laboral, debe-- rán entenderse reformadas correspondiendo tales atribucio- nes en lo sucesivo a los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en lo laboral, a las Cámaras de lo Laboral, y a la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, se gún el caso".

Igual finalidad entre otras persiguió la reforma - del Art. 27.

El Art. 26 reformado decía:

"La huelga no podrá estallar sino treinta días después de que el patrono reciba el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga". Se eliminó de esa manera el inciso de los 30 días de aguante para el estallido de la huelga, -- contados a partir del momento de entrega del pliego de peticiones al funcionario competente y dicho plazo comienza a correr a partir del recibo de dicho pliego por la parte patronal; diligencia esa que conforme a la reforma del Art. 27, - debería realizarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de presentación de los atestados al Juez, citándose al demandado personalmente en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiera sus negocios, o en el lugar de trabajo, mediante entrega además de una esquela que contenía copia de la solicitud y auto que motivaba; y no estando presente, se verificaba tal diligencia, dejándose ambas, esquela y pliego de peticiones, en poder de su mujer, - hijos, socios, dependientes, huéspedes o criados mayores de edad, en los dos primeros casos, y en poder de una de las -- personas que conforme la Ley tengan calidad de representantes patronales, en el tercer caso; y solamente en ausencia - de dichas personas relacionadas o porque se negaren a recibir la esquela y pliego de peticiones, se procedía a fijar -

las mismas en la puerta de la casa, local o establecimiento, tal como estatua el Art. 8 de la Ley Procesal de Trabajo ^{1/} a que se remitía el Art. 27 comentado, en cuanto al trámite a seguir para hacer llegar al patrono el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, que le presentaban sus trabajadores a través del juez competente.

El Art. 33 reformado decía:

"Recibidos los autos, el Director hará en su caso las designaciones a que se refiere el Art. 30, Inc. 2o., y procederá a integrar y presidir la Junta de Conciliación que conocerá del Conflicto surgido. Una vez instalada, la Junta designará al Secretario que autorizará sus actuaciones. Funcionará con independencia completa de las Autoridades de Trabajo, tomará sus resoluciones por mayoría y, previa noticia de las partes, podrá trasladarse al lugar que estime más conveniente para el mejor desempeño de sus funciones.

Si el Director lo estimare conveniente podrá delegar en un empleado o funcionario del Departamento Nacional del Trabajo, las funciones a que se refiere este artículo, pero reservándose la facultad de reasumirlas en cualquier momento".

Con tal reforma la competencia para integrar y pre

^{1/} Ley Procesal de Trabajo, establecida por Decreto No. 49 - de la Junta de Gobierno de El Salvador, de 22 de dieciem--bre de 1960; vigente a partir del 30 del mes y año cita--dos.

sidir la Junta de Conciliación, pasa del Inspector Departamental de Trabajo al Director del Departamento Nacional del Trabajo; dando a la Junta amplias facilidades para llevar a efecto su cometido, tales como: funcionar con independencia de las Autoridades de Trabajo y el de poder trasladarse al lugar que estimase conveniente para el mejor desempeño de sus funciones.

Conforme al Art. 41 reformado que decía:

"Contra la resolución de la junta de conciliación en que se califique la huelga o el paro, se concede el recurso de revisión para ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho recurso deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de la notificación respectiva y se remitirá el expediente al Ministro"; se suprimió el recurso de apelación que estatúa la Ley General sobre Conflictos de Trabajo, para ante el Consejo Nacional del Trabajo, de la resolución pronunciada por la Junta de Conciliación en que se calificaba la huelga o el paro; y en su lugar se establece el recurso de revisión para ante el Ministro de Trabajo, quien en el plazo máximo de ocho días contados a partir del recibo del expediente respectivo debería confirmar, revocar o modificar la resolución impugnada; la sentencia así pronunciada no admitía recurso alguno, según rezaba el Art. 42 reformado. El desaparecimiento en la Ley del recurso de apelación indicado y su sustitución por el de revisión también indicado, -

trajo por consecuencia la extinción del Consejo Nacional del Trabajo, organismo que estableció la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, -Ley esa que a la fecha de las reformas en comento también fue sustituida por la "Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo", sustitución esa a que ya nos hemos referido- precisamente para conocer el grado de apelación de las sentencias de calificación de la huelga o el paro pronunciadas por la Junta de Conciliación.

La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo y las reformas que le fueron introducidas, a las cuales hacemos mención, mantuvieron vigencia hasta el 13 de mayo de 1961 en que fueron derogadas conforme el Art. 67 de la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo ^{1/} que entró en vigencia en esa fecha y la cual comentaremos en el siguiente título.

1/ El Art. 67 de la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo establecía: "Deróganse la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo promulgada por Decreto No. 322 publicado en el Diario Oficial número 11, Tomo 140 de fecha quince de enero de mil novecientos cuarenta y seis; el Decreto número 101 publicado en el Diario Oficial número 65 Tomo 146 de fecha diecinueve de marzo de mil novecientos cuarentinueve; y el apartado segundo del Decreto número 50 de fecha veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta y publicado en el Diario Oficial de la misma fecha"

III - 3. LA LEY DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El 24 de abril de 1961, el Directorio Cívico Militar de El Salvador, emitió el Decreto No. 96 contentivo de la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo; publicado en el Diario Oficial No. 80, Tomo 191 del 5 de mayo de 1961. Dicha Ley a tenor de su Art. 68 entró en vigencia ocho días -- después de su publicación, siendo sus fundamentos: los de dotar a los trabajadores y patronos de los medios legales necesarios para que puedan ejercitar y hacer respetar sus dere--chos e intereses económicos y sociales; promover como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de --trabajo la conciliación y el arbitraje; regular las condiciones y el ejercicio de los derechos de huelga y paro, para --que no se perjudique gravemente a los trabajadores ni se --afecte la economía y organización de las empresas y la economía nacional; y mantener bajo la competencia del Poder Judi--cial el conocimiento y resolución de los conflictos colecti--vos de trabajo, reservándose el estado la facultad para someter a arbitraje obligatorio los conflictos en que durante un lapso prudencial, no se ha logrado una solución.

Con la nueva Ley se establecieron modificaciones -- en cuanto a las condiciones de la huelga aclarándose algunas dudas existentes en la legislación anterior; pero manteniéndose de ésta, en lo general, los lineamientos en cuanto a --

los aspectos sustantivos y procesales; y es precisamente a tales innovaciones introducidas en lo relativo a la huelga, a los que en seguida nos referiremos.

En el inciso 1o. del Art. 6 de la nueva Ley definió el Derecho de Huelga, como: "la suspensión temporal y total de las labores acordadas y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de un patrono en una empresa o establecimiento, para la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales". Como puede apreciarse se sustituye la frase final del Art. 1o. de la Ley anterior que rezaba: "con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo"; por otra dice: "para la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales"; mejorándose en mucho la definición, al ampliarse el objetivo de la huelga, que precisamente es un medio de defensa de los intereses profesionales comunes a los trabajadores de cualquier índole -- que aquellos sean; pero sobre todo salva la aparente contradicción de la Ley anterior en que por una parte limitaba el objetivo de la huelga en su Art. 1o. "a alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo" y en que por otra parte, en su Art. 2o. ampliaba tales objetivos: a obtener "el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo"; y sobre todo a "obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del patrono"; objetivos ésos que van más allá del simple me-

mejoramiento de las condiciones generales de trabajo.

La huelga señalaba el Art. 7 de la misma Ley debía tener por objeto: "a) obtener el mejoramiento o la revisión de las condiciones generales de trabajo en una empresa o establecimiento, armonizando los derechos de los trabajadores y los del patrono; y b) hacer respetar o reconocer los derechos e intereses generales comunes de los trabajadores o del patrono". Al eliminarse del objeto de la huelga la celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo y establecerse en su lugar, obtener el mejoramiento o la revisión de las condiciones generales de trabajo, armonizando los derechos de los trabajadores y patronos; se pretendió que el derecho de huelga pudiera ejercitarse no solamente para el logro de la negociación de un contrato colectivo y su revisión; sino incluso para lograr el mejoramiento de las condiciones generales de la prestación de los servicios, sin negociarse contrato colectivo de trabajo, o revisar dichas condiciones. De esa suerte los grupos obreros no organizados, a quienes la ley vedaba el derecho de negociar contrato colectivo de trabajo, pudieron en defensa de sus intereses profesionales comunes y mediante el ejercicio del Derecho de Huelga, revisar y mejorar sus condiciones de trabajo; y como tanto para evitar el estallido de la huelga como para ponerle fin, era necesario llegar a un acuerdo obrero-patronal, tales acuerdos tuvieron la virtud -al igual que los Contratos Colecti-

vos de Trabajo- de modificar en lo favorable a los trabajadores de los contratos individuales de trabajo que vinculaban a éstos con su patrono.

En el inciso 2o. del Art. 11 de la nueva Ley, se garantizaba a los trabajadores interesados en un conflicto, en el sentido de que no podían ser suspendidos, despedidos, trasladados o desmejorados en su condición de trabajo, durante el tiempo que durare el conflicto y seis meses más, sin previo juicio ante Juez competente en que se declarara la -- procedencia de tales medidas. Tal garantía en favor de los trabajadores fue dictada para poner paro a las maniobras que los patronos inescrupulosos venían ejecutando con miras a -- anular el ejercicio del derecho de huelga.

El Art. 25 de la Ley comentada establecía:

"Art. 25. Los trabajadores o el sindicato, según el caso, que planteen un conflicto colectivo de trabajo, entregarán por duplicado al Juez competente un pliego de peticiones, que deberá contener, además de todos los requisitos exigidos para las demandas, el emplazamiento de huelga.

Juntamente con la demanda, deberá presentarse la lista de los trabajadores pertenecientes a la empresa o establecimiento que afectare la huelga y que fueren miembros del grupo o del sindicato que la hubiere acordado.

La demanda que se presente sin el duplicado o sin la lista a que se refieren los dos incisos anteriores, será

rechazada de oficio por el Juez."

Siguiendo los lineamientos del Art. 7o. ya relacionado, el Art. 25 dicho de calidad de actor en los conflictos colectivos de trabajo con emplazamiento de huelga, tanto a los trabajadores como al Sindicato y se disponía en el Art. 9 de la Ley comentada, que si la huelga hubiera sido acordada por trabajadores de una empresa o establecimiento y ellos fueran miembros de un Sindicato, es la Directiva de éste --- quien actuaría en el conflicto en nombre y representación de los trabajadores; pero cuando participaban en el conflicto - trabajadores no sindicalizados, éstos deberían ser representados por un comité de tres trabajadores interesados en el conflicto y libremente electos por el grupo de trabajadores afectados. La demanda era rechazada si no se presentaban -- los atestados exigidos; caso contrario y de ser admisible se impulsaba de oficio.

Una vez verificado el emplazamiento, conforme el - Art. 10, el patrono no tenía en su empresa y mientras duraba el conflicto, sino a atribuciones y facultades de depositario judicial; y durante tal período estaba en obligación de rendir cuentas de su administración al Juez de la causa, que dando sujeto a las sanciones legales por exceso en cuanto a sus facultades o por mala administración; por otra parte se disponía en el Artículo citado, que el Juez, de oficio a petición de parte, con sólo la denuncia y descripción de los -

inmuebles del patrono adscritos a los fines económicos de la empresa, hecha en la demanda, ordenaba la inscripción de ésta en el correspondiente Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas; y tal inscripción anulaba la enajenación o gravamen posterior de tales inmuebles y surtía efectos hasta ser cancelado por orden del mismo Juez.

Al contestar el pliego de peticiones, el patrono - debía presentar adjunta las planillas y demás constancias de pago de salarios correspondientes a los dos meses próximos - anteriores a la fecha de presentación de la demanda: el objeto era para constatar si el conflicto era promovido con no - menos del 60% de los trabajadores al servicio del patrono -- donde podría producirse la huelga. Si la parte reo no con-- testaba en el término de los cinco días siguientes al emplazamiento; o al hacerlo no acompañaba las planillas o constancias de pago de salarios de los dos meses anteriores a la fecha de la demanda, se presumía que el demandante llenaba el porcentaje de trabajadores exigido; en tal caso así como -- cuando al cotejarse la nómina de trabajadores presentada por el actor con los documentos presentados por el reo resultaba el porcentaje exigido, se admitía la demanda impulsándose el proceso de oficio. Pero no obteniéndose de la confrontación aludida el porcentaje indispensable, el Juez por auto en el proceso lo hacía saber a las partes, y si el actor en los -- dos días siguientes a la notificación respectiva, ofrecía --

probar tal circunstancia en el término correspondiente, se admitía la demanda prosiguiéndose el juicio; en caso contrario se rechazaba la demanda declarándose inadmisibile, declaración esa que era apelable ante la Cámara de lo Laboral.

Una vez admitida la demanda el Juez oficiaba a los Ministros de Economía y Trabajo y Previsión Social, a efecto de que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al recibo del oficio respectivo, procedieran a nombrar y notificar al Juez de la causa, el nombramiento de un representante propietario y un suplente por cada uno de dichas Secretarías, para integrar la Junta de Conciliación.

La Junta de Conciliación se integraba con los representantes ministeriales y el Juez que la presidía; el Secretario del Tribunal desempeñaba igual cargo en la Junta. El período conciliatorio tenía quince días de duración pero podía prorrogarse por otro término igual; dentro del período conciliatorio debían celebrarse ocho audiencias por lo menos y la inasistencia a las mismas se sancionaba con multas, que se imponían tanto a los miembros de la Junta como a las partes.

Al lograrse un acuerdo total finalizaba el conflicto, sin perjuicio de que y tal como lo disponía el Art. 48, en caso de incumplimiento por parte del patrono, los demandantes podían continuarlo; o intentar uno nuevo; o ejercitar las sanciones individuales correspondientes con indemnización de daños y perjuicios en cualquiera de los casos.

Si en el período fijado para la conciliación o su prórroga no se lograba acuerdo entre las partes, el conflicto pasaba a conocimiento del Juez competente, quien a petición de partes abría las causa a prueba por el término improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la última notificación; dicha petición debería verificarse en los dos días hábiles siguientes contados a partir del vencimiento -- del período conciliatorio o su prórroga, según el caso, bajo pena de caducidad, todo conforme lo estatúa el Art. 32; vencido el término probatorio o el establecido para solicitar la apertura a prueba, según el caso; el Juez dentro de los cinco días siguientes pronunciaba sentencia calificando la legalidad o ilegalidad de la huelga anunciada; y declarándola legal en la misma sentencia debía resolverse sobre si las causas de la misma eran o no imputables al patrono, (Art.33) todo para el efecto señalado en el Art. 8, esto es en caso de imputabilidad patronal, éste quedaba en la obligación de cancelar a sus trabajadores si estallaban la huelga, una prestación equivalente al salario básico diario que habrían devengado durante todo el tiempo que durare aquella. La huelga se calificaba como legal siempre y cuando se diere cumplimiento a lo establecido por el Art. 18, esto es que su objeto fuere cualquiera de los establecidos en el Art. 7 ya comentado -objeto lícito-; y que el acuerdo de huelga hubiere sido tomado por no menos del 60% de los trabajadores de la empresa

o establecimiento que afectare.

La sentencia de calificación de la huelga dictada por el Juez se notificaba a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes de pronunciada y contra la misma admitía recurso de apelación para ante la Cámara de lo Laboral siempre que el mismo se interpusiese por escrito el mismo día o dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación respectiva; interpuesto el recurso por escrito dirigido al Juez de la causa éste y siendo procedente, lo admitía, remitiendo los autos originales a la Cámara de lo Laboral competente, previo emplazamiento a las partes a efecto de que ocurrieran ante dicho Tribunal dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación a hacer uso de sus derechos Art. 35); sólo dentro del término del emplazamiento podía solicitarse en Segunda Instancia apertura a prueba y ésta únicamente procedía para solicitar compulsas de algún instrumento o en los casos señalados en el artículo 1091 Pr.; dicho término era por dos días hábiles improrrogables por ningún motivo. La Cámara pronunciaba la sentencia correspondiente dentro de los quince días siguientes al en que hubiere recibido los autos, hubieren comparecido o no las partes. Si en el escrito de interposición del recurso de apelación, en Segunda Instancia, el apelante no expresaba los puntos contra los cuales recurría, la Cámara fallaba sobre aquellos que en forma evidente le perjudicaban. La sentencia pronunciada en Segunda Instancia no admitía recurso

alguno.

Declarada legal la huelga por sentencia ejecutoriada, los trabajadores interesados podían estallarla dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la respectiva notificación, so pena de caducidad (Art. 36) y además si transcurría el plazo señalado sin ejercitarse el derecho de huelga, los trabajadores involucrados quedaban inhibidos legalmente para plantear en los seis meses siguientes a la expiración de dicho plazo y por las mismas causas, un nuevo -- conflicto colectivo.

Las causales de terminación de la huelga las establecía el Art. 23, y eran: el arreglo directo entre patronos y trabajadores; el sometimiento del conflicto a conocimiento de arbitradores; y por pasar el conflicto al conocimiento del Director del Departamento Nacional de Trabajo en arbitraje obligatorio y dándose por finalizada la huelga por cualquiera de dichos medios, el Juez caso existir suspensión de labores, prevenía a los huelguistas, a efecto de que se incorporaran a sus labores en un plazo no mayor de cinco días que señalaba a su prudente arbitrio (Arts. 19, 53 Inc. y 58 Inc. 2o.).

Respecto al arreglo directo, el Art. 45 establecía:

"Art. 45. Patronos y trabajadores podrán resolver sus conflictos colectivos por medio de arreglo directo, con sola intervención de ellos o con el auxilio de mediadores.

Si los trabajadores no estuvieren afiliados a un Sindicato podrán constituir voluntariamente o a petición del patrono, para que les represente en la negociación, consejos o comités compuestos por no más de tres trabajadores permanentes de la empresa o establecimiento; en caso contrario, la correspondiente Directiva Sindical estará obligada a representarles.

El patrono estará obligado a recibir inmediatamente a los consejos o comités de trabajadores cada vez que se lo soliciten.

Patronos y trabajadores deberán observar decoro y corrección durante la negociación.

El acuerdo a que llegaban las partes se consignaba por escrito y firmado por ellas era depositado conjuntamente y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en la Sección de Sindicatos y de Contratación Colectiva, donde se procedía a inscribirlo y a dar cuenta del mismo a la autoridad que estuviere conociendo del conflicto a efecto de que suspendiera la tramitación de éste. Dicho acuerdo era obligatorio para las partes y de ser incumplido por el patrono, conforme al Art. 43, los trabajadores quedaban facultados para emplazar a huelga o continuar la huelga que se hubiere resuelto, para exigir el cumplimiento o la terminación del arreglo, según los casos o para ejercitar las acciones laborales conforme a la Ley Procesal de Trabajo, con indemnización de daños y perjuicios en uno u otro caso.

El arbitraje convencional estaba regulado por los Arts. 53, 54 y 55 que establecían que las partes de común acuerdo y en cualquier estado de la causa podían someter el conflicto al conocimiento de arbitradores; la escritura de compromiso podía ser presentada por cualquiera de ellas a la autoridad que conocía del asunto, la cual suspendía la tramitación del conflicto, juramentaba al árbitro o arbitradores nombrados y les entregaba el expediente para que pronunciaran el laudo dentro de los quince días siguientes a su recibo. Dicho plazo, a voluntad de las partes, podía ser ampliado o restringido. Pronunciado el laudo arbitral, se devolvían los autos al Juez de la causa, el cual lo notificaba a las partes y archivaba el proceso; el laudo era obligatorio para las partes y su incumplimiento daba lugar a lo establecido en el Art. 48, a que ya nos hemos referido.

El arbitraje obligatorio estaba regulado por los Arts. del 56 al 59 que establecían: "Art. 56. Transcurridos seis meses de suspensión de labores sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, o transcurrido el término legal o convencional sin que fallen el arbitrador o los arbitradores, el conflicto deberá someterse a arbitraje obligatorio.

En estos casos, la autoridad que conozca o hubiere conocido del conflicto, remitirá de oficio el expediente a la Dirección del Departamento Nacional del Trabajo, a más tardar, dentro de veinticuatro horas de expirado el plazo establecido en el inciso anterior.

El Art. 57 establecía que introducidos los autos - al Director del Departamento Nacional del Trabajo, éste debía manifestar a las partes la existencia de cualquier impedimento o excusa que tuviere para conocer; y que las partes podían asimismo recusarlo; pero debían hacerlo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la última notificación que se les hubiere hecho.

Para resolver tales incidentes se daba competencia al Ministro del Trabajo y Previsión Social, quien debía hacerlo dentro de los tres días siguientes a la introducción de recurso. Caso declararse el impedimento, la recusación o excusa, competía el conocimiento del arbitraje al Director - del Departamento de Inspección del Trabajo.

Resuelto lo anterior, el funcionario a quien competía el conocimiento del asunto, citaba las partes a audien--cias individuales o comunes y si lo creía conveniente reci--bía la causa a prueba por tres días.

El laudo arbitral debía pronunciarlo el funcionario competente dentro de los quince días de estar conociendo; - siendo obligatorio para las partes y su incumplimiento daba lugar a lo establecido en el Art. 48 a que ya nos hemos refe--rido.

Antes de la celebración de las audiencias indica--das -en las cuales se procuraba que las partes llegasen a un avenimiento o al menos que decidieran someter la causa a co-

nocimiento de arbitradores- el funcionario respectivo prevenía a las partes a efecto de que reanudaran las labores en un plazo no mayor de cinco días, que señalaba a su prudente arbitrio; no cumpliéndose lo anterior, se daba aplicación a lo dispuesto en el Art. 19 como ya hemos indicado.

No obstante su avence innegable, la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo, en cuanto al conflicto colectivo de trabajo con emplazamiento de huelga, estableció un verdadero juicio civil; con formas rígidas que retardaban el estallido de la huelga, lo cual redundaba en perjuicio de la clase trabajadora como ya explicamos.

La Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo, mantuvo vigencia hasta el tres de marzo de 1963 en que fue derogada conforme el Art. 488, numeral 33 del Código de Trabajo -- que entró en vigencia en esa fecha y el cual, en lo relativo al derecho de huelga, comentaremos en el siguiente título.

III - 4. EL CODIGO DE TRABAJO DE 1963

El Código de Trabajo de 1963, fue dictado por Decreto Legislativo No. 241 de 22 de enero de 1963 y publicado en el Diario Oficial No. 22, Tomo 198 de lo. de febrero de 1963.

Dicho Código en su Art. 395 definía la institución de la Huelga de la siguiente manera: "Huelga es la suspensión colectiva de trabajo llevada a cabo por una pluralidad

de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo". Con dicho concepto legal se restringió la amplitud que establecía el Art. 6 de la derogada Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo, ya que esta al fijar como objeto de la Huelga "la defensa de sus intereses profesionales económicos y sociales" incluía dentro del mismo una serie de propósitos, además de los meramente económicos; en cambio el Código limita su objeto a "alcanzar mejores condiciones de trabajo", esto es a un solo propósito, el económico; y ese principio es desarrollado por el Art. 397 al establecer que las finalidades de la Huelga únicamente podrían ser: obtener la celebración de la convención colectiva de trabajo o su revisión; y obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo o su revisión; y obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo o su revisión; porque tanto la negociación de un contrato o convención colectivos de Trabajo como sus revisiones, implican variantes económicas en las relaciones obrero-patronales: sobre todo si atendemos a que con dichas medidas se pretende el mejoramiento de las condiciones generales de prestación de los servicios, principalmente en lo que atañe a los salarios y prestaciones sociales.

Además el Código reconocía únicamente al Sindicato por parte del sector laboral, como titular del derecho de negociar o revisar los contratos y convenciones colectivos de

Trabajo, tal como lo establecían los Arts. 225 y 239 que para mejor comprensión transcribo:

"Art. 225. El contrato colectivo de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono.

Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de estos, siempre que estén obligados a contratar; o que, sin estarlo, consientan en ello, según se dispone en este capítulo".

"Art. 239. La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos".

De todo lo cual se colige, que siendo el objeto de la Huelga únicamente la celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo, y siendo titulares tales derechos, por parte del sector laboral únicamente los sindicatos de trabajadores; solamente éstos a partir de la vigencia del Código podrían estallar huelgas; abrogándose la facultad de hacerlo, a los grupos obreros no organizados en sindicatos, conforme lo establecía la Ley anterior a lo cual ya nos hemos referido.

De esa manera, conforme lo establecido por el Código podía ejercitar el Derecho de Huelga únicamente los sindicatos de trabajadores, y podían asociarse para formar sindicatos, tal como lo disponía el Art. 181 "los obreros y empleados que laboran en empresas comerciales, industriales o

de servicios"; y "los obreros y empleados de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas".

Todos los demás trabajadores, a los cuales se les vedaba el derecho de asociarse libremente para la formación de sindicatos, por ende se les vedaba el derecho de ejercitar la huelga en defensa de sus intereses. Pero además de esos trabajadores, a los que el Legislador en forma indirecta no permitía el ejercicio de la huelga, había otros que -- aún llenando todos los requisitos establecidos y estallándose se la huelga en forma legal, no podían holgar y ello ocurría cuando conforme el Art. 402 y siguientes el Director General del Departamento Nacional del Trabajo al calificar de legal la huelga, consideraba que el conflicto afectaría a empresas o establecimientos que prestaban servicios esenciales a la comunidad, entendiéndose por tales "aquellas que satisfacen en forma técnica y continua necesidades colectivas y cuya interrupción puede causar grave daño", en cuyo caso procedía a determinar los servicios que debían continuar prestándose y elegía a los trabajadores que debieran atenderlos; así como también cuando al momento de calificar de legal la huelga el funcionario aludido, a petición de parte interesada procedía a designar trabajadores para ejecutar las labores cuya paralización pudiera "perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos". En lo re-

lativo a los requisitos exigidos para que una huelga fuese calificada de legal se establecía:

Art. 398. 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 Art. anterior;

b) Que haya sido acordado 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 Art. anterior".

El Artículo anterior a que se refiere la disposición transcrita es el Art. 397, el cual ya comentamos.

Ahora bien, además de los requisitos enumerados -- también debía cumplimentarse para que la huelga fuese tenida por legal, el establecido por el Art. 423; esto es, iniciarse "la huelga dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedase ejecutoriada la declaratoria de legalidad de la misma", puesto que, si los trabajadores suspendían las labores antes del plazo dicho, la huelga era declarada ilegal; y si no estallaban la huelga en el plazo señalado, no podían plantear nuevo conflicto colectivo de trabajo sobre los mismos puntos dentro de los seis meses siguientes a la expiración de dicho plazo, y en este último caso en que ni

tan siquiera se podía plantear el conflicto mucho menos podía estallar la huelga y de verificarse, la misma era declarada ilegal.

Si la huelga, al ser llenados en su totalidad todos los requisitos aludidos, era calificada de legal, los contratos individuales de trabajo que vinculaban a los huelguistas con su patrono quedaban en suspenso por toda la duración de la misma y en tal lapso éste no podía contratar nuevos trabajadores para sustituir a aquellos; asimismo las autoridades quedaban en la obligación de garantizar el ejercicio del derecho de huelga, y los patronos que perturbaban a sus trabajadores tal ejercicio incurrían en multas hasta de mil colones por cada infracción; a tal efecto se presumía -- perturbación del Derecho de Huelga de sus trabajadores por parte del patrono, cuando durante el conflicto suspendía o despedía trabajadores sindicalizados en número tal que modificaba en contra del Sindicato respectivo el 51% de trabajadores de la empresa afiliados al mismo; porcentaje necesario no solamente para plantear el conflicto colectivo (Arts. 226, 240 y 398); sino incluso y en lo que a los Sindicatos de empresa se refiere, para mantener su existencia, puesto que si por más de seis meses consecutivos no llenaba tal porcentaje, procedía su disolución; presunción esa que solamente admitía como prueba en contrario, la justificación ante Juez competente de las causas de los despidos verificados en el curso del

a) La entrega por parte del sindicato al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, de un pliego de peticiones que debería contener el emplazamiento de huelga (Art. 413);

b) Emplazamiento verificado por el Director General al demandado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la admisión del pliego de peticiones (Art. 415);

c) Contestación del pliego de peticiones por parte del demandado dentro de los cinco días siguientes al emplazamiento (Art. 416);

ch) Señalamiento de audiencias comunes en que se -- trataba de avenir a las partes (Art. 418);

d) Apertura a prueba por veinte días, cuando no se lograba avenimiento o las partes manifestaban que no estaban dispuestas a conciliar; lo mismo ocurría cuando ambas o alguna de las partes no concurrían a la primera audiencia conciliatoria (Art. 419);

e) Sentencia declarándose la legalidad o ilegalidad de la huelga anunciada, y siendo declarada legal, si sus causas son o no imputables al patrono (Art. 421);

f) Impugnación de la sentencia mediante la interposición de recurso de apelación (Art. 438) literal b); y

g) Estallido de la huelga, que sólo podría verificarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en -- que quedaba ejecutoriada la declaratoria de legalidad de la

huelga (Art. 423).

El establecimiento en el Código de Trabajo de --- 1963, 1/ de diversos requisitos, además de una tramitación - rígida (similar a los juicios civiles) para el ejercicio del derecho de huelga, en la práctica dio por resultado la anula- ción de tal derecho, lo que propició la proliferación de las huelgas de hecho.

Puesto que los trabajadores ante la imposibilidad de estallar huelgas de derecho, las estallaban de hecho, en procura del triunfo de sus reivindicaciones.

Para hacer una evaluación del Código de Trabajo de 1963, consultamos las "Estadísticas de Trabajo" (Publicación anual de la Sección de Estadística del Servicio de Planifica- ción Sectorial y Estadística del Ministerio de Trabajo y Pre- visión Social), en el lapso comprendido de 1963 a 1972, am- bos años inclusivos; por ser precisamente tal publicación el medio por el cual la Secretaría de Trabajo y Previsión So- - cial divulga: los resultados de las diferentes investigacio- nes realizadas a fin de dar a conocer algunas de las condi- - ciones de trabajo existentes en el país; y los resultados -- prácticos en las relaciones obrero patronales bajo el impe--

1/ El Código de Trabajo de 1963, estuvo vigente desde el 9 - de Febrero de 1963 al 29 de octubre de 1972, en que entró en vigencia el nuevo Código.

rio de la ley vigente. 1/

Pero para nuestra sorpresa pudimos constatar que no es sino hasta la publicación correspondiente al año de -- 1971, que se dio inicio a la divulgación de datos relativos a los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico; de esa manera y para hacer la evaluación correspondiente nos vimos forzados 2/ a consultar también las memorias o informes ministeriales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social correspondientes al período indicado, aun cuando la mayor parte de datos en tales documentos contenidos, son vagos y muy generalizados e inclusive en algunas ocasiones dan lu-

1/ Dicha publicación pretende: 1) llenar una necesidad como es la de dar a conocer algunas de las condiciones de trabajo existentes, así como otros temas relacionados con el aspecto laboral en el país; y 2) satisfacer la demanda de estadísticas laborales por parte de los estudiosos de tal disciplina en el país, y de los organismos nacionales e internacionales.

2/ Ya que en el Departamento Nacional del Trabajo que era la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a la que conforme el Código de Trabajo de 1963 se encargaba la atención de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico; ningún dato ni control llevaba en lo relativo a tal tipo de conflictos.

gar a diversas interpretaciones. 1/

De esa manera hemos podido constatar que en el período investigado estallaron huelgas en los números siguientes:

a) Ninguna, en el período comprendido de lo. de julio de 1962 a 30 de junio de 1963 (Memoria de las labores -- realizadas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y -- Previsión Sociat, presentada ante la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; páginas de la 52 a la 54;

b) Ninguna, en el período comprendido de lo. de ju

1/ En las memorias o informes ministeriales no aparecen consignadas todas las huelgas de hecho ocurridas; la razón de ello obedece a que en la mayor parte de ellas ninguna intervención tuvo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que las partes solucionaron el conflicto en forma directa; y en algunos aún cuando intervinieron las autoridades de Trabajo, las suspensiones duraron tan poco que ningún dato sobre las mismas quedó en la Secretaría de Estado respectiva; así por ejemplo la memoria correspondiente al período comprendido de lo. de julio de 1966 a 30 de junio de 1967, en su página 75 da cuenta de la huelga realizada en la Empresa "ACERO, S. A." en el mes de abril de 1967; pero nada dice respecto de la huelga por solidaridad que por tal motivo se llevó a efecto en forma progresiva, suspendiéndose así las labores en muchas empresas del país. Traigo a colación tal ejemplo por cuanto fue un hecho notorio que causó gran expectación en el país, aun cuando no aparece registrado en los anales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

lio de 1963 a 30 de junio de 1964 ^{1/} (Memoria de las labores realizadas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y -- Previsión Social, presentada ante la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; página 50);

c) Ninguna, en el período comprendido de lo. de julio de 1964 a 30 de junio de 1965 (Memoria de las labores -- realizadas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y -- Previsión Social, presentada ante la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; página 74);

ch) Ninguna, en el período comprendido de lo. de julio de 1965 a 30 de junio de 1966 (Memoria de las labores -- realizadas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y -- Previsión Social, presentada ante la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; páginas 72

^{1/} En la página 50 de la Memoria respectiva se lee: "Hasta la fecha, la Dirección General del Departamento Nacional de Trabajo ha intervenido en diez y seis conflictos de esta naturaleza; (se refiere a los conflictos de carácter económico) pero tres, gracias al espíritu de avenimiento manifestado por las partes, han sido resueltos con éxito, SIN LLEGAR A PRODUCIRSE LA HUELGA. El resto está tramitándose actualmente, con la esperanza de obtener el mismo resultado de los primeros". (Las mayúsculas y subrayados son nuestros). Todo lo cual dicho, por falta de claridad da lugar a dudas, respecto de si no hubo huelgas o si hubo en número de trece; duda esa que se salva conforme se manifiesta en la página 1 de la memoria al enfocar el tema de Política Social, al decirse: "Es satisfactorio hacer notar que, gracias a la amplia comprensión demostrada por las partes, los conflictos pudieron resolverse en el período conciliatorio SIN QUE LLEGARAN A PRODUCIRSE LAS HUELGAS". (Las mayúsculas y subrayados son nuestros).

y 73);

d) Dos, en el período comprendido de lo. de julio de 1966 a 30 de junio de 1967 (Memoria de las labores realizadas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, presentada ante la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; páginas de la 73 y 75);

e) 16, en el período comprendido de lo. de Julio de 1967 a 30 de junio de 1968 (Memoria de las labores realizadas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, presentada ante la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; páginas de la 77 a la 107);

f) 19, en el período comprendido de lo. de julio de 1968 a 30 de junio de 1969 (Informe de las labores desarrolladas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, presentado a la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; páginas de la 72 a la 100);

g) 13, en el período comprendido de lo. de julio de 1969 a 30 de junio de 1970 (Informe de las labores desarrolladas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, presentado a la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; páginas de la 69 a la 108);

h) 18, en el período comprendido de lo. de julio de 1970 a 30 de junio de 1971 (Informe de las labores desarrolladas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, presentado a la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; páginas de la 76 a la 113);

i) 15, en el período comprendido de lo. de julio de 1971 a 30 de junio de 1972 (Informe de las labores desarrolladas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, presentado a la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; páginas de la 59 a la 99); y

j) 5, en el período comprendido de lo. de julio de 1972 a 30 de junio de 1973 ^{1/} (Informe de las labores desarrolladas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, presentado a la Honorable Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; página 59).

De los resultados siguientes vemos que durante la

1/ En total fueron diez las huelgas estalladas, pero sólo cinco correspondieron al período de vigencia del Código de Trabajo de 1963, así en la página 59 del Informe respectivo se lee: "...se intervinieron conciliatoriamente diez huelgas estalladas sin la observancia de las pertinentes prescripciones legales, así: una en la actividad transporte, una en la textil y ocho en la construcción, actividad esta última en que fueron estalladas cinco bajo el imperio del vigente Código de Trabajo". Al Código al que se refiere la cita es al Código de Trabajo de 1972.

la vigencia del Código de Trabajo de 1963; hubo en su totalidad 88 huelgas; acalrando que todas ellas con excepción de una fueron estalladas, no para lograr obtener la negociación o revisión de contrato colectivo de trabajo; sino por divergencias obrero-patronales tales como: incumplimiento de contrato colectivo de trabajo; rebaja de salarios; incumplimiento de obligaciones laborales contenidas en la ley; despidos de Directivos Sindicales; despidos masivos de trabajadores; malos tratos al personal; por atraso en el pago de salarios, etc., etc.

De la consulta de las "ESTADISTICAS DE TRABAJO" de los años 1971 y 1972, podemos constatar que en tales años estallaron huelgas en los números siguientes:

a) 12, en el año de 1971 (ESTADISTICAS LABORALES, año de 1971, pág. 100); y

b) 23, en el año de 1972 (ESTADISTICAS LABORALES, año de 1972, pág. 103).

Los datos que señalan las ESTADISTICAS DE TRABAJO - indicadas corroboran los datos de las memorias o informes Ministeriales, relacionados y correspondientes a los años dichos. Las diferencias aparentes en cuanto a totales en ambas publicaciones se debe: a que las memorias o informes comprenden datos durante el año administrativo (lo. de julio a 30 de junio) y las Estadísticas Laborales durante el año calendario (Enero lo. a diciembre 31).

Para mayor comprensión, con los datos anteriores -
hemos elaborado la siguiente gráfica:

NUMERO DE HUELGAS REGISTRADAS DE 1962 A 1973*

HUELGAS DE HECHO Y LEGALES

(Años Administrativos)

AÑOS	<u>NUMERO DE HUELGAS</u>		T O T A L
	DE HECHO	LEGALES	
TOTAL	87	1	88
1962-63	-	-	-
1963-64	-	-	-
1964-65	-	-	-
1965-66	-	-	-
1966-67	2	-	2
1967-68	16	-	16
1968-69	18	1	19
1969-70	13	-	13
1970-71	18	-	18
1971-72	15	-	15
1972-73 **	5	-	5

* Este lapso comprende el período de vigencia del Código de Trabajo de 1963.

** El año administrativo 1972-1973, comprende únicamente -- las huelgas estalladas hasta el 29 de octubre de 1972, último día de vigencia del Código de 1963.

De todo lo cual podemos considerar: a) que el pro-

cedimiento para negociar o revisar contratos colectivos de trabajo dada la complejidad del mismo y la tardanza en su resolución, no era agotado por los intereses; (de tal suerte - solo una huelga legal fue estallada, 1/ y otra que califica-

1/ Esa única huelga fue la que surgió en el conflicto colectivo de carácter económico promovido contra la Sociedad "EDITORIAL AHORA, S. A." al respecto en la página 72 del Informe de las labores desarrolladas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, correspondiente al período comprendido del 10. de Julio de 1968 al 30 de junio de 1969, se lee: "en el período que se informa se concluyó el Conflicto Colectivo de carácter económico entre "Editorial Ahora, S. A." y el sindicato de trabajadores de las industrias gráficas y conexas de El Salvador", que fue iniciada el 15 de mayo de 1967, y el cual tenía por objeto obtener la celebración del contrato colectivo entre ambos querellantes. Este conflicto fue resuelto a favor del sindicato y estalló la huelga que duró varios días, culminando con la firma del contrato demandado. Es del caso mencionar que ES EL UNICO CONFLICTO que ha seguido observando todas las prescripciones que el Código de Trabajo señala para tales casos". (Las mayúsculas y subrayados son nuestros). Lo transcrito viene a -- significar no sólo la enorme dilatación en la resolución del conflicto; sino que los sectores interesados no se sometían (o no observaban) TODAS las prescripciones del Código de Trabajo de 1963.

da de legal no fue estallada 1/; sino que recurrían normalmente a la suspensión ilegal de la prestación de los servicios; y b) Que limitar la huelga a los objetivos de negociar o revisar Contratos Colectivos de Trabajo, no excitaba las huelgas ilegales, ya que los trabajadores recurrían a ella para solucionar otras divergencias obrero-patronales.

Ante tal estado de cosas (que demostraba que la ley vigente no respondía a la realidad y a las legítimas aspiraciones de los trabajadores) se imponía la reforma al Código de 1963; reforma esa que era solicitada por el sector trabajador e incluso por el sector patronal; y fue

1/ Al respecto y en la página 72 de la Memoria de las Labores desarrolladas durante el año de gestión administrativa comprendido entre el 1.º de julio de 1965 y el 30 de junio de 1966, se lee: "El conflicto colectivo de carácter económico planteado por el sindicato de Empresa Lido, S. A. contra la Sociedad "Pan Lido, S. A." que fue sentenciado en la Dirección General del Departamento Nacional del Trabajo, el día 10 de noviembre de 1965. En la sentencia se declaró legal la huelga anunciada y sus causas imputables al patrono. La Sociedad demandada apeló de la sentencia para ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Posteriormente, las partes llegaron a un arreglo pacífico del asunto y el doce de mayo del corriente año se firmó el Contrato Colectivo de Trabajo que ahora regula las relaciones laborales en la Empresa Pan Lido, S. A. El arreglo directo entre el sindicato y la Sociedad demandada, trajo también como consecuencia el arreglo de otras diligencias en tramitación para solucionar problemas y conflictos de distintas clases surgidos entre las partes con motivo del conflicto colectivo de carácter económico".

así como después de más de nueve años de vigencia el Código de Trabajo de 1963 fue derogado 1/ y en su lugar entró en vigencia el Código de 1972.

1/ Al respecto el Código de 1972 en su Art. 636 dispone: "De róganse las disposiciones legales contrarias al presente Código de Trabajo, y especialmente el Decreto Legislativo No. 241, de fecha veintidós de enero de mil novecientos - sesenta y tres, publicado en el Diario Oficial No. 22, To mo 198 del primero de Febrero de mil novecientos setenta y tres".

CAPITULO IV

CODIGO DE TRABAJO DE 1972

El Código de Trabajo de 1972, fue dictado por Decreto Legislativo No. 15, de 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo No. 236, de 31 de julio de 1972.

IV - 1. CONCEPTO Y OBJETO

El Art. 527 define la huelga diciendo: "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada". ^{1/} Tal definición legal es similar a la establecida en el Art. 395 del Código de Trabajo de 1963, variándose únicamente la frase final referente a su objetivo, así en cuanto éste establecía "con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo" áquel en lo relativo establece "con el propósito de obtener una finalidad determi

1/ La huelga no es un fin perseguido por los trabajadores si no un medio o si se quiere un arma de lucha, que se emplea para ejercer presión contra el patrono para lograr en definitiva que las pretenciones sean satisfechas; ello es así, por cuanto la suspensión colectiva del trabajo -- evidentemente le causa daño al patrono, daño éste que puede traducirse en la privación de las ganancias que normalmente obtendría.

nada"; lo que claramente nos viene a significar un cambio de criterio del legislador al respecto; así, el Código de Trabajo de 1963, acorde con la definición de huelga establecida, al desarrollar los objetivos de la huelga en su Art. 397, 1- los limitaba a la obtención de la celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo, casos esos que encajan perfectamente dentro de la finalidad expresada en la definición aludida; en cambio el Código de Trabajo de 1972, al desarrollar los objetivos de la huelga señala por tales - en su Art. 528: "La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo"; y "La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores". Esto es, que aceptados los objetivos de la huelga señalados por el Código de Trabajo de 1963, amplía estos admitiendo como tal, la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, y de allí el cambio introducido en la definición legal. ^{1/}

^{1/} Del tenor literal del Art. 527 del Código de Trabajo vigente, pudiera decirse que la definición de huelga que se hace, es sumamente vaga en cuanto a la finalidad que pueda tener; ya que el concepto es sumamente amplio al establecerse como objetivo de la huelga "el propósito de obtener una finalidad determinada", de tal suerte que huelga conforme el Código vigente, sería cualquier suspensión colectiva de trabajo, sea cual fuere la finalidad que con la misma se persiga. Sin embargo nosotros consideramos, que la definición de huelga que establece el Art. citado, deberá interpretarse en relación al Art. 528 del mismo cuerpo de leyes, y de esa manera vemos que la "finalidad determinada" no puede ser más que alguna de las siguientes: la celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo; y la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores. Interpretado así el concepto establecido en el Art. 527, vemos que el mismo es claro y preciso.

La facultad para negociar o celebrar contrato colectivo de trabajo la establece el Art. 271 en su inciso lo. en el cual reproduce lo que al respecto establecía el Código de Trabajo de 1963 en el inciso lo. del Art. 226, al decir: "Todo patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuentiuno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuentiuno por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento cuando se lo pida el patrono". ^{1/} Pero el Código de Trabajo

^{1/} Cabe señalar que el Art. 271 del Código vigente, difiere del Art. 226 del Código de Trabajo derogado, en cuanto que éste establecía que el patrono estaba obligado a negociar contrato colectivo de trabajo con el sindicato a que pertenezcan el 51% de los trabajadores de su empresa; esto es que el patrono únicamente estaba obligado a negociar contrato colectivo de trabajo con el objeto de regular durante su vigencia las condiciones que regirían los contratos individuales de trabajo en la empresa de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes. En cambio el Código vigente en la disposición citada establece la obligatoriedad del patrono de negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el 51% de los trabajadores de su empresa o establecimiento. Esto es que el Código vigente obliga al patrono, no sólo a negociar sino a celebrar contrato colectivo de trabajo (lo cual se aplica también a la revisión del contrato colectivo conforme lo dispuesto en el Art. 272), y dicho contrato tiene por objeto regular no solamente las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas (como aparecía en el Código de Trabajo derogado), sino además las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo de los establecimientos de que se trate. La reforma está encaminada a lograr ampliar el campo de la contratación colectiva extendiéndola no sólo a las empresas sino a los establecimientos; esto es a los centros o lugares de trabajo. De -

vigente amplía el ejercicio de tal facultad y así establece el inciso 2o. del Art. 271: "Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento pero ninguno no tuviere el cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores, ya sea de la empresa o del establecimiento, podrán coaligarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coaligados, si éstos conjuntamente lo pidiesen". 2/ -

esa manera también el criterio que sigue nuestro Código vigente en su Art. 268, difiere del sustentado en el Art. 224 del Código derogado, ya que éste autorizaba la negociación de contratos o convenciones colectivos de trabajo, para regular las condiciones que regirán en los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trate, en cambio aquel amplía el campo de la contratación colectiva extendiéndola también a los establecimientos o centros de trabajo.

2/ Para establecer la facultad se modificó en el Art. 269, lo que al respecto establecía el Art. 225 del Código derogado; en efecto este establecía en su inciso lo. "el contrato colectivo de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y su patrono"; en cambio aquel establece en su inciso lo. "El contrato colectivo de trabajo se celebra entre UNO O VARIOS SINDICATOS de trabajadores por una parte y un patrono por la otra" (Las mayúsculas y subrayados son nuestros). Esto es que la reforma consiste en permitir a dos o más sindicatos de trabajadores negociar contrato colectivo de trabajo con su patrono; con lo cual se sientan las bases para permitir a los sindicatos minoritarios coaligarse, con el objeto de obtener por lo menos el 51% de los trabajadores de una empresa o establecimiento y así poder exigir conjuntamente al patrono la celebración del contrato colectivo de trabajo de cada sindicato por su parte no podría exigir por no reunir el porcentaje legal requerido. El objeto de la reforma consiste en dar facilidades a los sindicatos para celebrar contratos colectivos.

Con dicha ampliación se llenó un vacío que venía - imposibilitando el mejoramiento de las condiciones de trabajo en muchísimas empresas, a causa de la diversidad de organizaciones sindicales que en ellas funcionaban y que mantenían latente rivalidades por alcanzar el predominio de la mayoría de trabajadores de las empresas; pero en las más de -- las veces sin alcanzar ninguno el porcentaje requerido por -- la ley para poder constreñir al patrono a negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo; y amparados en tal vacío legal los patronos inescrupulosos propiciaban la constitución de sindicatos o subseccionales sindicales en las empresas de su propiedad, con el objeto precisamente de dividir a sus -- trabajadores y para que ninguna de tales organizaciones alcanzara jamás el porcentaje exigido por la ley para poder -- forzarlos a celebrar o revisar contratos colectivos de trabajo. Aún en la actualidad, no obstante el otorgamiento de la facultad de celebrar o negociar contratos colectivos de trabajo, a la coalición de sindicatos; se dificulta su ejercicio, por cuanto es difícil conjugar los intereses de las diversas organizaciones sindicales que funcionan en una empresa o establecimiento, puesto que no obstante estar acordes -- en cuanto a la finalidad primordial de mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, la pugna surge en cuanto al liderazgo de la masa obrera y a las rivalidades -- existentes entre las asociaciones sindicales de grado, ya --

que generalmente se hallan afiliados a distintas centrales; pero sobre todo por el temor de que en la lucha conjunta por mejorar las condiciones de trabajo, las organizaciones rivales les sustraigan miembros. De esa suerte la clase laborante del país ningún beneficio ha obtenido de dicha permisibilidad; ya que en la práctica y por los motivos expresados -- ninguna coalición de sindicatos ha logrado negociar y celebrar contrato colectivo de trabajo.

La facultad de revisar el contrato colectivo de -- trabajo, la establece en el inciso lo. del Art. 720, que a -- la letra dice: "El sindicato de trabajadores es titular de -- los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo, -- cuando tuviere como afiliados no menos del cincuenta y uno -- por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimien -- to. Lo mismo ocurrirá respecto del patrono que en su empre -- sa o establecimiento tuviere no menos del porcentaje dicho --

de trabajadores afiliados a un sindicato". 1/

Dicha disposición sigue los lineamientos generales

1/ El Código de Trabajo vigente a diferencia del Código de Trabajo derogado, establece: a) La constitución de sindicatos de empresa por establecimientos (Art. 209 inciso 2o.) b) La organización de los sindicatos de industria y gremio en subsecciones por establecimientos (Art. 218); c) La celebración y revisión de contratos colectivos de trabajo por establecimientos (Art. 268); ch) La titularidad del sindicato de empresa por establecimiento o del sindicato industrial o gremial organizado en subsecciones por establecimientos, para celebrar y revisar contratos colectivos de trabajo, cuya vigencia se limite a dichos establecimientos (Art. 270); d) Obligación del patrono a negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo relativos a sus establecimientos (Art. 271); y la coalición de sindicatos para obligar a los propietarios de establecimientos a negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo relativos a los mismos (Art. 270). Tal cambio de criterio del legislador obedece no a que éste haya ignorado la diferencia entre "empresa" y establecimiento, ya que éste forma parte de la organización de aquella; sino a garantizar a los trabajadores el ejercicio del derecho a contratar colectivamente, poniendo paro a las maniobras patronales tendientes a impedirlo, puesto que la mayor parte de las empresas poderosas establecen agencias o sucursales, impidiendo con ello la relación directa entre todos sus trabajadores lo que imposibilita la coalición, y consecuentemente la formación de sindicatos, viéndose los trabajadores impedidos naturalmente para poder celebrar contratos colectivos de trabajo.

establecidos en el Código de Trabajo de 1963, 1/ pero además en el Artículo relacionado y en su inciso 3o. se da cabida en la Legislación Nacional a la figura de la sustitución sindical, la que opera de la siguiente manera: si después de celebrado o revisado un contrato colectivo de trabajo la asociación profesional de trabajadores titular del mismo, perdiere dicha titularidad por habersele disminuido el número de trabajadores afiliados a un porcentaje inferior al cincuenta y uno por ciento del número de trabajadores de la empresa o establecimiento respectivo y habiendo en estas miembros de otros sindicatos, cualquiera de ellos que haya afiliado a no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento podrá adquirir la calidad de titular del contrato colectivo, sustituyendo a quien lo negoció o revisó en to

1/ Cabe considerar sin embargo que el Art. 226 inciso 1o. del Código derogado, únicamente establecía la titularidad del sindicato en cuanto a negociar contrato colectivo de trabajo pero nada decía en cuanto a la revisión de dicho contrato; de tal suerte que el Art. 270 del Código vigente al introducir los términos "celebrar y revisar", en sustitución del término "negociar" mejora el contenido de dicha disposición, por cuanto la titularidad del sindicato es en efecto la de celebrar y revisar los contratos colectivos de trabajo, -- siempre y cuando reuna el porcentaje de trabajadores -- necesarios para ello.

dos los derechos y obligaciones emanados del mismo o de la ley. Para el efecto expresado el sindicato interesado deberá celebrar asamblea general y en la misma acordar la sustitución sindical, comunicando dentro de los treinta días siguientes tal acuerdo al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, el cual previa investigación y verificado el cumplimiento de los requisitos legales declarará por sentencia la titularidad del sindicato interesado.

Los casos en que procede la revisión del contrato colectivo de trabajo los establece el Art. 276 que literalmente dice:

"El contrato debe celebrarse a plazo o por tiempo necesario cuando se trate de la ejecución de determinada obra. El plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga, pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia.

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.

Si las condiciones económicas del país o de la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes pedir, aún antes de la terminación del plazo o de su prórroga, la revisión del contrato colectivo de trabajo. Lo --

dispuesto en este inciso será también aplicable al contrato celebrado para la ejecución de determinada obra.

En caso de disolverse el sindicato con quien el patrono tiene pacto un contrato colectivo, ningún otro sindicato integrado por el cincuenta por ciento por lo menos de los trabajadores que formaban el primero, podrá exigirle un nuevo contrato antes de la fecha en que debió expirar normalmente el plazo del contrato celebrado con anterioridad".

De esa manera la revisión del contrato colectivo - objeto de la huelga, únicamente procede si se solicita: 1) en el penúltimo mes del año de prórroga automática; y 3) cuando variaren sustancialmente las condiciones económicas del país o de la empresa. Tanto para la revisión como para la celebración del contrato colectivo, se requiere haber llenado el porcentaje del cincuenta y uno por ciento de trabajadores de la empresa o establecimiento en algún momento de los sesenta días próximos anteriores a aquel en que alguna de las partes haya presentado a la otra solicitud de revisión o celebración del contrato y pliego de peticiones (proyecto de contrato) Art. 272. ^{1/}

^{1/} El Código de Trabajo de 1963 en su Art. 227 establecía -- igual beneficio sólo que limitado al caso de la obligatoriedad de la negociación del contrato colectivo de trabajo; el Código vigente en su Art. 272 amplía tal beneficio a los casos de revisión de los contratos colectivos.

En cuanto a la convención colectiva de trabajo dispone el Art. 289: "Todo sindicato de patronos está obligado a negociar convención colectiva de trabajo, con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.

Cuando un patrono tuviere dos o más empresas, sólo se tomarán en cuenta, para los efectos del inciso anterior, la empresa o empresas que corresponden a la actividad económica en razón de la cual se ha asociado al sindicato patronal.

En iguales circunstancias, el sindicato de trabajadores estará obligado a negociar la convención colectiva --- cuando se lo pida el sindicato de patronos".

Todo lo expuesto en relación a la revisión del contrato colectivo de trabajo le es aplicable a la convención colectiva de trabajo conforme a lo dispuesto en el Art. 290.

En cuanto al motivo de huelga "la defensa de los intereses profesionales comunes a los trabajadores", cabe -- aclarar que comprende todos aquellos intereses de clase comunes a los trabajadores, cuya violación o no satisfacción perjudica gravemente a la comunidad obrera, pues lesiona la dignidad de sus componentes, como más adelante explicaremos.

IV - 2. LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

El Código de Trabajo limita el ejercicio del derecho de huelga: en los servicios públicos o esenciales a la comunidad prestados por el Estado, el Municipio o por un ente descentralizado; en los servicios públicos o esenciales a la comunidad prestados por empresas privadas; en los casos en que la huelga cause grave trastorno en la respectiva comunidad o haya amenaza de daño inminente a la economía nacional; y cuando la suspensión de las labores pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas; y de esa manera se establece:

"Art. 515. Serán decididos por medio de arbitraje obligatorio los conflictos colectivos de carácter económico siguientes:

1o.) Los que afecten un servicio público o esencial a la comunidad directamente prestados por el Estado, el Municipio o por un ente descentralizado, que no hubieren sido resueltos por arreglo directo o conciliación y si las partes no se sometieran al arbitraje voluntario;

2o.) Aquellos en que la prolongación de una huelga o paro producidos en un servicio público esencial a la comunidad, prestado por empresas privadas, esté causando grave daño al interés colectivo; y

3o.) En todo caso, aquellos en que se impone la --
pronta solución del conflicto por los siguientes motivos: da
ño inminente a la economía nacional o grave trastorno en la
respectiva comunidad.

IV - 3. DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
ECONOMICOS O DE INTERESES

El Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previ--
sión Social, previa calificación prudencial de causa, inte--
grará por medio de decreto, el Tribunal de Arbitraje obliga--
torio, el cual se compondrá de tres miembros que reúnan las
cualidades a que se refiere el Art. 502 y que no tengan los
impedimentos que determina el Art. 503 de este Código. El -
Director General de Trabajo y un funcionario del Ministerio
de Economía designado por el titular de ese ramo actuarán co
mo asesores del tribunal.

Lo dispuesto en la sección anterior, especialmente
sobre procedimientos, carácter, inscripción y vigencia del -
laudo arbitral, se aplicará en los casos del arbitraje obli-

gatorio". 1/

Asimismo se limita el ejercicio del Derecho de --- huelga en las disposiciones legales siguientes: "Art. 532. Dentro de los siete días contados a partir del estallido de

1/ El laudo arbitral que se pronuncia tiene el valor y alcance de un contrato o convención colectivos de trabajo; y conforme el inciso último del Art. 515 en relación al Art. 512, se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente; ahora bien tal disposición deja sin efecto lo dispuesto en el Art. 287 inciso lo, esto es que el contrato colectivo de trabajo celebrado por una institución autónoma o semi-autónoma necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda. La razón es sencilla, en el caso del Art. 287 se trata de una celebración, esto es de una negociación entre las partes (sindicato e institución) directamente (trato directo) o con intervención de las autoridades administrativas (conciliación); pero en el caso del Art. 515 se trata de una resolución -- pronunciada por un tribunal competente, a quien la ley da el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo, el que deberá inscribirse en el registro correspondiente sin más trámite ni diligencia. Ahora bien si atendemos a que tanto el municipio, como las instituciones autónomas están sometidos a régimen normativo especial; que sus presupuestos y salarios requieren la aprobación legislativa y que la resolución de los conflictos colectivos de trabajo por arbitramento, pueden contravenir los procedimientos normales para erogar fondos; no podemos menos que considerar que el Estado, deberá tomar todas las providencias necesarias a efecto de cumplimentar en su totalidad las obligaciones que surjan en los conflictos colectivos de trabajo y que afectan a los municipios y a las instituciones autónomas o semi-autónomas. (Lo dicho en relación al arbitraje obligatorio, se aplica también al arbitraje voluntario) De dicha previsión para cumplimentar lo dispuesto en el Código de Trabajo, tenemos por ejemplo: a) lo estatuido en el Art. 424 en relación al Art. 423, que dispone la forma en que los municipios e instituciones autónomas y semi-autónomas cancelarán las cantidades a que fueran condenados a pagar por sentencia judicial; y b) Lo dispuesto en el -- Art. 632 reformado, en cuanto al pago de los recargos de salarios y prestaciones que establece el Código vigente.

la huelga, el Director General de Trabajo, a petición de parte, determinará el número, clase y nombre de trabajadores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de labores cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos".

"Art. 533. Los trabajadores determinados de conformidad con lo dispuesto en el Art. anterior, estarán obligados a desempeñar las labores que el Director General de Trabajo les señale.

Si no cumplieren, el patrono podrá despedirlos sin responsabilidad de su parte. En este caso, el patrono pedirá al Director que designe a otros; o si lo prefiere solicitará a dicho funcionario autorización para contratar nuevos trabajadores que sustituyan a los despedidos".

El Art. 515 con anterioridad establecía: "Los conflictos colectivos de carácter económico que afectan un servicio público o esencial a la comunidad directamente - servicios por el Estado, o por un ente descentralizado, y que no hubieren sido resueltos por arreglo directo o conciliación, serán decididos por medio del arbitraje obligatorio, si las partes no se sometieran al arbitraje voluntario. El tribunal de arbitraje obligatorio estará formado por tres árbitros nombrados por el Ministerio de Traba

jo y Previsión Social. El Director General de Trabajo y un funcionario del Ministerio de Economía designado por el Titular de ese Ramo, actuarán como asesores del tribunal. Lo dispuesto en la sección anterior, especialmente sobre procedimientos; carácter, inscripción y vigencia del udo arbitral, se aplicará en los casos de arbitraje obligatorio".^{1/}

1/ El arbitraje obligatorio en los casos en que impide el -- ejercicio del derecho de huelga, es inconstitucional por cuanto viola lo preceptuado en el Art. 192 de la Constitución Política; en efecto, tal disposición establece: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley REGULARA estos derechos en cuanto a sus CONDICIONES Y EJERCICIO". (Las mayúsculas y subrayados son nuestros). Del tenor literal de tal precepto constitucional se colige, que el constituyente elevó a la jerarquía de norma constitucional el derecho de huelga, pero en -- cuanto a sus CONDICIONES (esto es en cuanto a los requisitos a llenarse para que tenga validez) y EJERCICIO (esto es en cuanto a su practicidad desde su declaración o estallido hasta su resolución o terminación), se remitió a la regulación que deberá hacer el legislador secundario. Esto significa sencillamente, que en la ley deberá REGULARSE el derecho de huelga única y exclusivamente en cuanto a sus condiciones y ejercicio y nada más (lo dicho para la huelga también es aplicable al paro); ahora bien regular significa ajustar, medir, moderar, en el lenguaje común, o como lo establece el "Diccionario de la Lengua Española", (Décima novena edición, 1970 impreso en España; Talleres Tipográficos de la Editorial Espasa-Calpe, S.A. Ríos Rosas, 26 Madrid), en su página 1124: "REGULAR (del Lat. regularis) Adj. ajustado y conforme a regla. //2. ajustado, medido, arreglado en las acciones y modo de vivir. //3. De tamaño o condición media o inferior a ella. //4. Aplícase a las personas que viven bajo una regla o -- instituto religioso, y a lo que pertenece a su estado. U.t.c.s. //5. V. clero, tren regular. //6. V. regular observancia. //7. com. V. compañía, sociedad regular colectiva. //8. For. V. mayorazgo regular. //9. Geom. Dícese -- del polígono cuyos lados y ángulos son iguales entre sí, y del poliedro cuyas caras y ángulos sólidos son también iguales. //10. Geom. V. hexaedro, icosaedro, pirámide, te

Pero por reformas introducidas a dicha disposición por medio del Decreto Legislativo No. 104 de 3 de octubre de 1974, y -

traedro regular. //11. Gram. Aplícase a la palabra derivada, o formada de otro vocablo, según la regla de formulación seguida generalmente por las de su clase. Participio REGULAR. //12. Gram. V. sintaxis, verbo regular. //13. -- Mil. V. paso regular. //14. por lo regular. m. adv. común o regularmente.

REGULAR (Del lat. regulare.) tr. medir, ajustar o computar una cosa por comparación o deducción. //2. Ajustar, -regular o poner en orden una cosa. Regular los gastos". Es to es que ninguna acepción del verbo regular equivale a coartar o impedir, de tal suerte el legislador secundario al REGULAR el ejercicio del derecho de huelga, jamás puede conforme al precepto constitucional relacionado impedir a los titulares el ejercicio del mismo; pero sí puede imponer las condiciones que considere necesarias para considerar legítimo su ejercicio del mismo; pero si puede imponer las condiciones que considere necesarias para considerar legítimo su ejercicio. Sin embargo, podría objetarse que el establecimiento del arbitraje obligatorio lo ha sido con base al Art. 193 inciso 20. de la Constitución Política que a la letra dice: "El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el ARBITRAJE como medios para la solución pacífica de los CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO". (Las mayúsculas son nuestras). Ahora --- bien, promover en el uso común viene a significar, influir a efecto de lograr un propósito; en el caso concreto, lograr convencer a efecto de que los discordantes se sometan al arbitraje; o como lo establece el "Diccionario de la Lengua Española", ya citado en su página 1072: "PROMOVER. (Del lat. promovere) tr. juiciar o adelantar una cosa, procurando su logro. //2. Levantar o elevar a una dignidad o empleo superior al que tenía". Esto es que ninguna acepción del verbo promover equivale a imponer u obligar; de tal suerte que lo establecido en el Art. 193 de la Constitución Política tiene eficacia en cuanto al arbitraje voluntario; pero no faculta al legislador secundario para establecer el arbitraje obligatorio como medio para la solución de los conflictos colectivos de trabajo. La tesis sustentada es justa y acertada, y no de otra manera pueden interpretarse las disposiciones constitucionales citadas, por cuanto el arbitraje obligatorio deja sin efecto el derecho de huelga, tan necesario en nuestro medio para que los trabajadores logren conquistas económicas y sociales.

publicado en el Diario Oficial No. 184, Tomo No. 245 de la -
misma fecha, quedó redactado tal como lo transcribimos. En -
dicha reforma se amplió el campo de aplicación del arbitraje
obligatorio, el cual en un principio únicamente procedía ---
cuando el conflicto colectivo efectuaba un servicio público
o esencial a la comunidad directamente prestado por el Esta-
do, o por un ente descentralizado, y siempre y cuando dicho
conflicto no hubiere sido sometido a arbitraje voluntario; -
haciéndose extensivo con la reforma, ^{1/} también a aquellos -
conflictos en que la prolongación de la suspensión del trabajo,
en servicios públicos o esenciales a la comunidad prestados
por empresas privadas, cause grave daño al interés colectivo;
y en aquellos otros en que existía amenaza de causarle
daño a la economía nacional o grave trastorno a la comunidad;
y de esa suerte se limitó más el ejercicio del derecho de --
huelga; aunque precisa aclarar que las limitaciones introdu-
cidas por la reforma susodicha se constriñen en lo general -

1/ Con dicha extensión se echó por tierra la tesis que se había
venido sustentando en el sentido de que la razón para
imponer el arbitraje obligatorio se debía a que pese a -
que el Art. 110 de la Constitución Política "prohibe la -
huelga de los funcionarios y empleados públicos, lo mismo
que el abandono colectivo de sus cargos" de hecho se ha-
bían realizado sus pensiones colectivas de trabajo, argu-
yendo los infractores de la norma constitucional referida,
el no existir otra vía expedida para la solución de sus -
demandas; y que ante tal realidad se hacía necesario, a -
la vez que garantizar el cumplimiento del precepto constitucional
relacionado, procurar procedimientos adecuados -
para resolver las demandas respectivas.

a reducir el tiempo de duración de la huelga, por cuanto tanto en los casos del numeral 2o. como en el caso del -- numeral 3o., referente al "grave trastorno en la respectiva comunidad"; y ambos del Art. 515 reformado, la huelga estalla pero el legislador no permite que esta se prolongue indefinidamente, porque somete la decisión del con--- flicto a un Tribunal de Arbitraje obligatorio y por ende la huelga termina; en tanto que conforme al numeral 1o. - del Art. 515 reformado, análogo a lo dispuesto antes de - la reforma, la huelga jamás estalla, y aún cuando no se - exprese en que plazo deberá someterse el conflicto a arbitramento obligatorio, creemos que ello será al concluirse la etapa conciliatoria y siempre y cuando las partes no - hayan optado por someter el conflicto a arbitramento vo-- luntario (Art. 500 C.T.); y ello por las siguientes razones: 1) Porque en todo conflicto colectivo de trabajo de carácter económico, incoado en tiempo y forma, deberán -- agotarse las etapas de trato directo y de conciliación. o renunciarse expresa o tácitamente a las mismas, por cuanto lo que se persigue es la solución del conflicto, lo -- que se consigue principalmente por el avenimiento de las partes, en forma directa o con intervención del funcionario competente o sus delegados; y mal se haría en omitir el desenvolvimiento normal de dichas etapas, obstaculizándose de tal suerte la confrontación y diálogo de las par-

tes de los cuales surge normalmente la transacción; 2) porque el legislador en los procedimientos para resolver los conflictos colectivos de trabajo, ha establecido como requisitos formales, el agotar las etapas de trato directo y de conciliación, o su renuncia expresa o tácita, sin excepción alguna;^{1/} y 3) porque las partes tienen expedito su derecho a someterse a arbitramento voluntario, hasta haberse terminado la etapa conciliatoria y dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir de la notificación respectiva de la resolución dictada por el Director General de Trabajo, por medio de la cual declara terminada la etapa conciliatoria; puesto que como ya dijimos el arbitramento obligatorio procede a falta de arbitramento voluntario. De tal suerte pues que tratándose de los casos a que se refiere el numeral lo. del Art. 515, el conflicto deberá someterse a arbitramento -

^{1/} Se renuncia expresamente a la etapa de trato directo, --- cuando la parte a quien se presente la solicitud de negociación, dentro de los diez días siguientes al de su recibo, comunica su negativa al peticionario expresando los motivos en que la funda (Art. 489). Asimismo se renuncia expresamente a la etapa de conciliación; cuando una de -- las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar -- (Art. 496 causal 1a.); y se renuncia tácitamente a la etapa de conciliación, por faltar una de las partes a cuatro reuniones conciliatorias (Art. 496 causal 2a.).

obligatorio, si dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberse notificado a las partes la declaratoria de terminación de la etapa conciliatoria, ninguna de ellas manifiesta su decisión de someter el conflicto a arbitramento voluntario; y caso afirmativo, al finalizar las veinticuatro horas siguientes contadas a partir de la notificación respectiva en que se comunique a una de las partes, la decisión expresada por la otra de someter el conflicto a arbitramento voluntario, y aquella nada exprese (es decir guarda silencio), o desde que manifieste expresamente su oposición a la medida propuesta por su contra parte, puesto que, no permitiéndose el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos o esenciales a la comunidad prestados por el Estado, el municipio o los entes descentralizados, mal haríamos en exigir en estos casos la manifestación de declarar la huelga, tal como lo señala el Art. 499; sino que, como repetido, el conflicto deberá someterse a la decisión del Tribunal de Arbitramento obligatorio, al finalizarse la etapa conciliatoria, siempre y cuando las partes no hayan optado por someterlo a arbitramento voluntario.

Tampoco expresa el legislador en que tiempo deberá someterse el conflicto a la decisión del Tribunal de Arbitramento obligatorio, en los casos de los numerales 2o. y 3o. -

del Art. 515 reformado, 1/ pero consideramos que en el caso -

1/ En los casos en que procede el sometimiento del conflicto al conocimiento del Tribunal de Arbitramento obligatorio, cuando la huelga ha sido estallada, puede ocurrir: 1) que aún no se haya solicitado al Juez competente la calificación de la huelga; en este caso con base a las facultades que le concede la ley (inciso 2o. del Art. 515) el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, previa calificación prudencial de causa procede a integrar el Tribunal de Arbitraje y a dar curso a los demás trámites señalados al efecto; 2) que se haya solicitado al Juez competente la calificación de la huelga, pero el Director General aún no le ha remitido las diligencias correspondientes; en este caso considero que se deberá proceder conforme a lo dicho en el literal anterior; pero es preciso aclarar lo siguiente: 1) que conforme lo dispuesto en el Código de Trabajo existe competencia mixta para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses y en tal sentido es competente el Director General de Trabajo para conocer desde el planteamiento de la solicitud a que se refiere el Art. 481 y hasta verificar la notificación a que se refiere el inciso 2o. del Art. 529 y recibir la comunicación a que se refiere el Art. 531 (menciono únicamente la notificación y comunicación relacionadas pues para el caso solamente nos interesa, sin olvidar que eventualmente el Director General puede continuar conociendo en las situaciones siguientes: cuando a petición de parte y dentro de los siete días del estallido de la huelga, determina el número, clase y nombre de trabajadores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de las labores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de las labores cuya suspensión pueda perjudicar o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos (Art. 532); cuando a petición de parte designa a otros trabajadores para sustituir a los primeros determinados que no cumplieron con su obligación o en su caso, autorizar al patrono para contratar nuevos trabajadores que sustituyan a los primeros determinados (Art. 533); y cuando las partes le comunican que de común acuerdo optan por el arbitramento voluntario, en cuyo caso deberá dar curso a los procedimientos establecidos en los Arts. 501, 504, 506 y 508); siendo competente el Juez para conocer desde la solicitud de calificación de la huelga en adelante; sin em-

del numeral 2o., el conflicto deberá someterse a arbitramen-

bargo la competencia de este se limita a verificar las diligencias necesarias a efecto de calificar la huelga y -- eventualmente declarar la imputabilidad o inimputabilidad de sus causas al patrono (esto es si la huelga es justa o no), de tal suerte que el Director General sigue siendo competente para dar cumplimiento a lo estatuido en los -- Arts. 532, 533 y 534 y además todo lo relativo al arbitraje tanto obligatorio como voluntario, todo por expresa disposición del legislador; y 3) que se haya solicitado la calificación de la huelga y el Director General con base a lo preceptuado en el Art. 548, ya hubiera remitido las diligencias correspondientes al Juez Competente; en este caso y por las razones expresadas en el literal anterior consideramos que el Director General deberá proceder conforme lo dicho en el literal 1), y a tal efecto, como acto previo, deberá solicitar al Juez la devolución de -- las diligencias, y este deberá acatar tal solicitud. En este supuesto ambos funcionarios actúan con base a la competencia que les otorga la ley, y en tal sentido no hay violación al inciso lo. del Art. 171 de la Constitución, que literalmente dispone: "ningún poder ni autoridad PUEDE AVOCARSE causas pendientes ni abrir juicios fenecidos". (Las mayúsculas son nuestras), pues como repito el Juez tiene en los conflictos colectivos una competencia limitada a la calificación y eventualmente a la justificación de la huelga; en tanto que el Director General la -- tiene para conocer hasta la remisión de las diligencias correspondientes al Juez, así como para lo que establecen los Arts. 532, 533 y 534 y además todo lo relativo al arbitraje tanto voluntario como obligatorio. Otro sentido a las disposiciones legales respectivas nos conducirían -- al absurdo, puesto que podría suceder por ejemplo que la petición que señala el Art. 531 y más posible la que señala el 533, fueran planteadas cuando ya se haya solicitado la calificación de la huelga, y mas, cuando ya el Director General hubiese remitido al Juez las diligencias correspondientes y entonces la no resolución ocasionaría -- los perjuicios que precisamente con tales medidas se pretende evitar; lo dicho cabe también para el arbitraje -- obligatorio o voluntario (que constituyen causas de terminación de la huelga), cuya no resolución prolongaría la -- huelga en forma innecesaria.

Precisa traer a colación, que habiéndose declarado, el 12 de agosto del año próximo pasado, huelgas de hecho en va-

to obligatorio en cualquier tiempo durante el desarrollo de la huelga, y lo mismo se aplica en el caso del numeral 3o. - referente al grave trastorno en la respectiva comunidad ya - que es similar a los anteriores; pero en el caso contemplado en el numeral 3o. referente al "daño inminente a la economía nacional", el conflicto se puede someter a arbitramento obligatorio, no solamente durante el desarrollo de la huelga; si no incluso antes de estallarse, pero siempre y cuando las -- partes no sometan a arbitramento voluntario el conflicto (ya que ese supuesto es similar o análogo a los casos contempla-

rias empresas dedicadas a la Industria de la Construcción, a raíz de no haberse logrado llegar a acuerdo en la etapa conciliatoria del conflicto colectivo de trabajo de carácter económico o de intereses planteado por el "Sindicato de la Industria de la Construcción", y pendientes de calificación ante los Jueces de lo Laboral de San Salvador; - el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, por decreto sometió la resolución del conflicto al conocimiento del Tribunal de Arbitraje obligatorio que para tal efecto integró; en tal virtud el Director General de Trabajo solicitó a las autoridades Judiciales la devolución de las diligencias respectivas, lo cual hicieron, de inmediato los Jueces 1o. y 3o. de lo Laboral y con posterioridad (no obstante que en un principio se opusieron a tal medida) los Jueces 2o. y 4o. de lo Laboral. Después de tal experiencia, al remitir las diligencias correspondientes al Juez, el Director General de Trabajo en el oficio de remisión le indica, que verificada la calificación de la huelga y en su caso la declaratoria de impuntabilidad, le devuelva las diligencias.

dos en el numeral 1o. del Art. 515).^{1/}

En todos los casos señalados en el Art. 515 deben calificarse previamente la existencia de la causal que determina imponer el arbitraje obligatorio como medio de solucionar el conflicto; calificación esa que se hace a juicio prudencial del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social (Art. 515 inciso 2o.). La reforma del Art. 515, obedeció a la necesidad de resolver un caso concreto. -a esa época se desarrollaba una huelga decretada por los trabajadores de la construcción que había paralizado numerosas obras en el territorio nacional, mayormente en la ciudad capital- lo que se ha dado muchas veces en nuestro medio, denominándoseles por tal motivo "reformas con dedicatoria". Pero resulta que en este caso el medio empleado para resolver el problema existente, si bien lo resolvió, trajo como consecuencia

^{1/} En el caso contemplado en el numeral 3o. del Art. 515 pueden darse las siguientes situaciones: a) que la huelga es talle y en su desarrollo se advierta que la misma puede ocasionar daño a la economía nacional, nótese que no es que cause daño a la economía nacional; sino sencillamente que exista un justo temor de que lo cause; y b) que antes de estallarse la huelga (pero siempre que al finalizarse la etapa conciliatoria las partes no hayan optado por someterse a arbitramento voluntario) se considere que el estallido de la huelga puede ocasionar daño a la economía nacional. En ambas situaciones a mi juicio, conforme lo establecido por el Código de Trabajo deberán decidirse los conflictos por medio de arbitraje obligatorio.

coartar aun más el derecho de huelga; puesto que en todo caso se da por terminada la huelga y aun se evita el estallido de la misma al someterse el conflicto a conocimiento del Tribunal de arbitramento obligatorio (al igual que con el arbitramento voluntario); procediendo tal medida según las reformas, no solamente en los casos contemplados con anterioridad; sino también: cuando la prolongación de la huelga en los servicios públicos o esenciales a la comunidad, prestados por empresas privadas, cause grave daño a la economía nacional o cuando se imponga la pronta solución del conflicto por daño inminente a la economía nacional o grave trastorno en la respectiva comunidad; de esa suerte aun la huelga estallada, -- llenándose todos los requisitos exigidos por la ley e incluso las huelgas calificadas como imputables al patrono, puedan darse por terminadas por arbitramento obligatorio, cuando el funcionario competente declare la existencia de los motivos expresados en los numerales 2o. y 3o. del Art. 515; motivos esos tan genéricos, que dudo pueda existir un conflicto colectivo de carácter económico que no los provoque; tal afirmación podría ponerse en duda, si se piensa por ejemplo, que el numeral 2o. dicho, se exige la existencia no del simple daño a la economía nacional; sino que tal daño sea grave; y tal gravedad no en todo caso puede darse; pero examinemos en que caso el legislador exige tal requisito, pues sencillamente en las huelgas que afectan servicios públicos o esen--

ciales a la comunidad, prestados por empresas privadas; y si bien es cierto que no en todos los casos pueda darse la gravedad del daño al interés colectivo; por la naturaleza de -- los servicios (públicos o esenciales a la comunidad), siem-- pre causarán graves trastornos en la respectiva comunidad, y de tal suerte si el arbitramento obligatorio no puede imponerse con base al numeral 2o., sí procedería con base al nume-- ral 3o. Por si eso fuera poco, en el numeral 3o. se establece en todo caso el arbitramento obligatorio, cuando se imponga la pronta solución del conflicto por el siguiente motivo: "daño inminente a la economía nacional" -nótese que este caso ni siquiera se exigió que el daño fuera grave-; lo que en pocas palabras significa que las autoridades competentes, en cualquier conflicto colectivo de carácter económico y a su arbitrio, pueden darlo por terminado mediante sometimiento - del mismo a conocimiento del Tribunal de Arbitramento obligatorio; puesto que todo conflicto colectivo de carácter económico entraña un daño inminente a la economía nacional la falta de producción y sus consecuencias conlleva repercusiones económicas a nivel nacional, en mayor o menor escala según - la duración y extensión de la misma, daño ese que se concreta al estallar y desarrollarse la huelga. En síntesis, las reformas introducidas al Art. 515, son atentatorias al ejercicio del derecho de huelga; porque limitan la duración de - esta (caso del numeral 2o.) y porque además en el numeral 3o.

no solo limitan la duración de la huelga sino que eventualmente pueden obstaculizar su estallido. 1/

Siendo la Asociación Profesional o Sindicato mayoritario entendiéndose por tal aquel que afilia por lo menos al 51% de trabajadores de la empresa o establecimiento respectivo- el titular del Derecho de celebrar o revisar contratos y convenciones colectivos de trabajo (Arts. 271, 273 y - 289), por los motivos expresados en las causales 1a. y 2a. - del Art. 528, únicamente pueden ejercitar el derecho de huelga los trabajadores que conforme al Art. 204 tienen la facultad de asociarse para la formación de Sindicatos; excepto -- los trabajadores de las Instituciones autónomas o semi-autó-nomas, las cuales no obstante tener derecho a constituir sindicatos y a celebrar y revisar contratos colectivos de trabajo, no pueden ejercitar el derecho de huelga, puesto que los inhibe de ello el legislador, y los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico que plantean, y que no son re-sueltos por la vía transaccional, ni sometidos a arbitramen-to voluntario, son decididos por arbitramento obligatorio. -

1/ Al decidirse por medio de arbitraje obligatorio los con-flictos colectivos señalados, prácticamente se prohíbe en los mismos la huelga; lo cual no garantiza que no esta---llen huelgas allí donde están prohibidas, ya que los tra-bajadores afectados al no satisfacerse sus peticiones, recurrirán a ella, empleándola como medio de presión contra el patrono y sobre todo como manifestación de rebeldía -- contra el régimen que no les permite el ejercicio legíti-mo de un derecho.

Al respecto cabe aclarar, que habiéndoseles concedido por el constituyente de 1962, a los empleados y obreros de las instituciones autónomas o semi-autónomas, el derecho de asociarse libremente para la formación de sindicatos y tácitamente el de poder contratar colectivamente; el Código de Trabajo de 1963 al desarrollar tal principio constitucional no hizo distinción alguno en cuanto al ejercicio del derecho de huelga de dichos trabajadores y a mi juicio conforme tal cuerpo de leyes, al igual que los trabajadores privados, tenían esa facultad. Ello es así por cuanto la Constitución de 1962 reconoce en su Art. 191 el derecho de asociación sindical a los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o semi-autónomas, y acorde con lo anterior el Código de Trabajo de 1963 permitió que los sindicatos así constituidos pudiesen celebrar y revisar contratos colectivos de trabajo y por ende, eventualmente ejercitar el derecho de huelga; ya que no se estableció un procedimiento especial para la solución de tal celebración y revisión, al menos para evitar la huelga; ni mucho menos se les exceptuó expresa o tácitamente de tal derecho.

A propósito de lo anterior, es preciso dejar constancia que algunos entendidos en la materia mantuvieron una tesis opuesta, esto es afirmando que los obreros y empleados de las mencionadas instituciones no podían conforme la ley, ejercer el derecho de huelga; razonando de la manera si---

guiente: Que conforme las constituciones anteriores a las de 1962, actualmente en vigencia, los obreros y empleados de -- las Instituciones autónomas o semi-autónomas, considerándose los empleados públicos no tenían el derecho de asociarse libremente para la formación de sindicatos y que además no podían ejercitar la huelga por cuanto se les prohibía expresamente; pero que al promulgarse la Constitución Política de 1962, se modificó parcialmente y sin fundamento alguno tal criterio, permitiéndose a dichos empleados y obreros la formación de sindicatos; y al desarrollarse tal principio en la ley secundaria se estableció en el Aart. 3 del Código de Trabajo de 1963 lo siguiente: "Las relaciones de trabajo en que el Estado, los Municipios y las Instituciones Autónomas o semi-autónomas intervengan como personas de Derecho Público no se registrarán por este Código. Se exceptúa el caso de los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o semi-autónomas, quienes tendrán derecho a constituir sindicatos y a contratar colectivamente". De esa suerte si los empleados y obreros de dichas Instituciones tienen la facultad de asociarse libremente para la formación de sindicatos y de contratar colectivamente, lógico es que para lograr esto último, deben disponer del medio jurídico idóneo, el cual en última instancia es la huelga, la que conforme el Código de Trabajo de 1963 ha de ejercerse a través de los sindicatos y únicamente para el logro de la celebración o revisión de los contratos o convenciones colectivos de trabajo; todo lo cual

conduciría a reconocer a tales empleados y obreros la facultad de holgar; pero ello es jurídicamente imposible debido a la prohibición constitucional (Art. 110 Cn.) cuya violación constituye insubordinación.

Nosotros, como ya expusimos, creemos que los empleados y obreros de las instituciones autónomas o semi-autónomas podían conforme el Código de Trabajo de 1963, ejercer el derecho de huelga, puesto que es ilógico que se les concediera una facultad, la de mejorar sus condiciones de trabajo a través de la celebración y revisión de contratos colectivos de trabajo y no se les concediera el medio definitivo y más efectivo de lograrlo, cual es la huelga. Y puesto que el constituyente de 1962, les confirió lo más derecho de asociarse libremente para formar sindicatos- el legislador al dictar la ley secundaria -Código de Trabajo de 1963- tuvo que otorgarles lo menos, cual es el derecho a celebrar y revisar contratos colectivos de trabajo, derecho ese que se efectiviza a través del procedimiento establecido, el cual es único, esto es aplicable en todo caso, ya que en el mismo no se hace distinción alguna en cuanto a si se trata de trabajadores privados o de obreros y empleados de las Instituciones Autónomas o semi-autónomas, los que se hallen afiliados a la Asociación Profesional de Trabajadores que plantea el conflicto demandando celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo; y consecuentemente todos en

forma absoluta podían eventualmente ejercitar el derecho de huelga.

Por otra parte cabe considerar, que si bien es --- cierto que conforme el Art. 110 de la Constitución Política vigente está prohibida la huelga de los funcionarios y em--- pleados públicos; también es cierto que conforme el Art. 2 - del Código de Trabajo de 1963, ^{1/} el legislador admitió que el Estado, los Municipios y las Instituciones Autónomas o se mi-autónomas, pudiesen tener a su servicio trabajadores pri- vados y ello resultaba cuando en la contratación de los mis- mos, el Estado, los municipios e instituciones autónomas o - semi-autónomas, no intervenían como personas de derecho pú-- blico, surgiendo en consecuencia relaciones de carácter pri- vado que quedaban en todo sujetas a lo establecido por el Có digo de Trabajo; y si el Constituyente hubiera querido mante- ner la prohibición establecida en el Art. 110 Cn., se hubie- ra limitado en el Art. 191 Cn., a otorgar el derecho de aso- ciación profesional a los obreros y empleados vinculados a -

1/ Igual tesis sustenta el Código de Trabajo vigente al esta- blecer en el inciso 2o. del Art. 2 reformado, lo siguien- te: "No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-autónomas con sus servidores, fuere de carácter pú- blico y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo Gene- ral y Fondos Especiales de dichas instituciones en los -- presupuestos municipales; o que la relación emane de un - contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

las instituciones autónomas o semi-autónomas con relaciones privadas de trabajo; pero el caso es que el constituyente -- otorgó a los obreros y empleados de dichas instituciones el derecho de asociación profesional en forma irrestricta, esto es abarcando a todos los trabajadores a su servicio, tanto a los obreros y empleados públicos como a los obreros y empleados privados; y el mismo principio sustenta el Art. 2 -- del Código de Trabajo de 1963, al que ya nos hemos referido. De esa suerte hemos de considerar que lo dispuesto en el Art. 191 Cn. es una excepción a lo dispuesto en el Art. 110 Cn. y en tal sentido conforme al Código de Trabajo de 1963, todos los trabajadores que prestaban sus servicios para y a la orden de las instituciones autónomas o semi-autónomas, tenían derecho a la huelga; lo contrario nos conduciría al absurdo, así cabría considerar: a) La existencia de un sindicato en una institución autónoma o semi-autónoma, en que sus afiliados todos, conforme la ley son considerados empleados públicos, en cuyo caso podrían contratar colectivamente pero no hacer uso de la huelga para lograrlo; b) la existencia de un sindicato en una Institución autónoma o semi-autónoma, formado únicamente por trabajadores de los considerados por la ley como trabajadores privados, en cuyo caso podrían contratar colectivamente y ejercitar eventualmente el derecho de huelga; y c) la existencia de un sindicato en una institución autónoma o semi-autónoma en que sus miembros conforme la ley

son algunos considerados como empleados privados y otros como empleados públicos, en cuyo caso podrían contratar colectivamente, pero sólo los empleados privados podrían ejercer eventualmente la huelga. Es por ello que considero, que el legislador al conceder a los empleados y obreros de las -- instituciones dichas, el derecho de asociación profesional y el de poder contratar colectivamente, también les concedió -- el derecho de huelga. Prueba de lo afirmado es que el legislador secundario al dictar el Código de Trabajo de 1972, y -- para evitar las huelgas de los dichos obreros y empleados, -- estableció el arbitraje obligatorio como última instancia para resolver los conflictos colectivos de carácter económico, que se suscitan en las instituciones autónomas o semi-autónomas que prestan servicios públicos o esenciales a la comunidad (Art. 515 numeral lo.); inhibiendo de esa manera y en -- forma tácita el ejercicio de la huelga por parte de los trabajadores de las mismas; y si no obstante la huelga estalla, la misma es declarada ilegal conforme lo establecido en el -- literal a) del Art. 583 del cuerpo de leyes citado.

Además de los trabajadores que conforme el Art. 515 reformado, se les niega el ejercicio del derecho de huelga; hay otros que teniendo tal derecho y estallándose la huelga en forma legal, no pueden holgar; y ello resulta de la aplicación de los Arts. 532 y 533; esto es, cuando a petición de parte, el Director General de Trabajo determina el número,

clase y nombre de los trabajadores que prestarán servicios - en la ejecución de labores que no pueden suspenderse sin perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o que afecten la seguridad o conservación de -- las empresas; 1/ el funcionario aludido deberá hacer la designación y calificación respectivas dentro del plazo de siete días contados a partir del estallido de la huelga, y en consecuencia la petición del interesado para tal efecto, deberá formularse antes de transcurrir dicho plazo; consideramos que puede muy bien ocurrir, que la suspensión total de las labores puedan ocasionar las consecuencias establecidas en el Art. 532 y sin embargo el interesado deje transcurrir el plazo sin solicitar la calificación y designación respectivas; o hacer la petición vencido el plazo; casos esos que no contempla la ley, y que no obstante es necesario resolver en forma positiva atendiendo principalmente a la conservación de la fuente de trabajo; puesto que siempre deberá existir garantía, de que al finalizarse la huelga por cualquier

1/ En cuanto a la ejecución de las labores hay que distinguir si se trata de labores que hay que ejecutar en forma permanente y continuada para obtener el fin propuesto; de aquellas otras que se agotan al ser realizadas, porque -- constituyen una o más labores específicas (Vgr. trasladar productos a las bodegas para garantizar su conservación); para la ejecución de las primeras deberán seleccionarse -- trabajadores que laborarán durante todo el período de duración de la huelga; pero para las segundas, bastará comisionar trabajadores, que única y exclusivamente ejecutarán las labores específicas necesarias, esto es que una vez realizadas dichas labores los trabajadores designados se suman a los huelguistas.

causa, la actividad laboral se reanude en forma inmediata en beneficio tanto de patronos como de trabajadores.

Al tiempo de hacerse la designación respectiva, el Director General de Trabajo debe indicar a los trabajadores designados las labores que deben desempeñar; y si estos se negaren a aceptar la designación o no cumplieren con lo indicado, el patrono queda en libertad de despedirlos sin responsabilidad alguna de su parte y además puede optar por solicitar al Director General de Trabajo que designe a otros trabajadores o para que se le autorice a contratar nuevos trabajadores, todo con el objeto de evitar que los servicios no se interrumpen o sufran menoscabo. La sanción contra los designados rebeldes o incumplidores, es bastante fuerte; pero justificable, por cuanto lo que se pretende en beneficio de todos es precisamente el mantenimiento de la fuente de trabajo; tal sanción nueva en nuestra ley, clarifica la indeterminación que al respecto contenía el Art. 405 del Código de Trabajo de 1963, lo que motivaba la duda en cuanto a su aplicación; así algunos sostenían que el trabajador rebelde o incumplido, legalmente sustituido, no incurría en causal alguna de terminación de su contrato individual de trabajo, y en consecuencia pasaba a enrolar el grupo de trabajadores en huelga; y otros por el contrario sostenían, que el trabajador sustituido incurría en causales de terminación de su contrato individual de trabajo y podía ser despedido con causa

legal, quedando consecuentemente eliminado del grupo de trabajadores huelguistas.

Como el Art. 532, no limita en forma alguna la facultad del Director General de Trabajo para designar a los trabajadores que permanecerán laborando en la empresa o establecimiento afectado con la huelga, se corre el riesgo de -- que dicha designación recaiga en Directivos Sindicales, en miembros del Comité de Huelga, o en su caso, en miembros de la comisión negociadora del Contrato Colectivo de Trabajo; y en tal virtud estarían en la obligación de acatar la designación y cumplir los señalamientos respecto del trabajo a desarrollar, o exponerse a ser despedidos de su trabajo sin responsabilidad patronal, sólo que en este caso, previa calificación de la autoridad competente (despido de derecho); esto es, que en tales supuestos, aun cuando el Art. 533 es una -- disposición especial (que establece una causal específica de terminación del contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad patronal) que priva sobre el Art. 248 que es una disposición general; deberá aplicarse siempre lo estatuido en el Art. 191 inciso 4o. de la Constitución Política, (Cuerpo de Leyes que prevalece sobre la legislación secundaria) que establece: "Los miembros de las Directivas Sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato NO PODRAN SER DESPEDIDOS, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa

causa calificada previamente por la autoridad competente". -
(Las mayúsculas y subrayados son nuestros).

Pero no es tanto la sanción la que perjudica -al - darse el caso concreto y ante la amenaza del despido, pocos o ningún trabajador se atrevería a negarse a acatar la designación o a incumplir las órdenes de trabajo impartidas por - el funcionario competente- sino la designación en sí, porque las personas relacionadas -Directivos Sindicales; miembros - del comité de huelga; y en su caso miembros de la comisión - negociadora- ocupan esos cargos precisamente por la confianza de que gozan de los trabajadores, quienes de tal manera - exigen que prediquen con el ejemplo y esperan verlos al frente de cualquier situación que se suscite; y como ellos son - principalmente los que incitan y dirigen la promoción de la huelga; al estallar esta y ser designados para laborar para los demás trabajadores, por tal hecho son traídos a la huelga; razón más que suficiente para que muchos y guiados únicamente por la apariencia, deserten del movimiento, depongan - su actitud y en definitiva pongan en peligro el desarrollo - de la huelga y lo que es más grave aún, hagan fracasar la -- misma.

Constituye asimismo limitación al derecho de huelga (en lo relativo a su duración) lo dispuesto en el Art.534, que a la letra dice: "La huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de tra-

bajo. En consecuencia se prohíbe toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas, y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo". Ello es -- así porque cuando la huelga es llevada a efecto llenándose -- todos los requisitos exigidos por la ley, -huelga legal- la misma durante su desarrollo debe limitarse a la mera suspensión del trabajo y abandono de la empresa; pero si la huelga desemboca en actos prohibidos por la ley, la misma se convierte en repugnante y sancionable y de tal suerte se la califica como ilegal conforme al literal d) del Art. 553, con las consecuencias funestas para los huelguistas como ya en su -- oportunidad explicamos.

En conclusión las limitaciones al ejercicio del de recho de huelga son las siguientes:

1) Límites absolutos (que impiden el estallido de la huelga): a) la calidad de funcionario o empleado público (Art. 110 Cn.); b) las que afecten un servicio público o --- esencial a la comunidad directamente prestados por el Esta-- do, el Municipio o por un ente descentralizado (Art. 515 numeral 1o.); u c) en lo que se imponga la pronta solución del conflicto por el siguiente motivo: daño inminente a la econo mía nacional (Art. 515 numeral 3o.).

2) Límites relativos. (Que permiten el estallido - de la huelga pero limitan su duración): a) cuando la prolon gación de la huelga producida en un servicio público o esen-

cial a la comunidad, prestado por empresas privadas, esté --
causando grave daño al interés colectivo (Art. 515 numeral -
2o.); b) en aquellos casos en que se imponga la pronta solu-
ción del conflicto por el siguiente motivo: grave trastorno
en la respectiva comunidad (Art. 515 numeral 3o.); c) cuando
la huelga excede a la suspensión pacífica de las labores y -
al abandono del lugar de trabajo (Art. 533); y ch) en los --
que se imponga la pronta solución del conflicto por el si---
guiente motivo: daño inminente a la economía nacional (Art.
515 numeral 3o.). 1/

3) Límites relativos: (que permiten el estallido -
de la huelga, pero limitan el grupo huelguista): a) los tra-
bajadores necesarios para la ejecución de labores cuya sus--
pensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanu-
dación normal de las labores (Art. 532); y b) los trabajado-
res necesarios para la ejecución de labores cuya suspensión
afecte la seguridad o conservación de las empresas o estable-
cimientos (Art. 532).

4) Límites relativos (que permiten el estallido de
la huelga pero solamente por uno de los objetivos señalados

1/ Los literales c) del numeral 1) y ch) del numeral 2) cons-
tituyen lo mismo, apareciendo en la clasificación tanto -
en los límites absolutos como de los límites relativos, -
por cuanto como ya lo he expuesto, a mi juicio participa
de ambas limitaciones.

por la ley); a) los trabajadores dedicados a labores propias de la agricultura, la ganadería y demás íntimamente relacionados con ellas -ya que no estando en la actualidad facultados para organizarse en Asociaciones Profesionales, no pueden contratar colectivamente- que solamente pueden ejercitar el derecho de huelga en defensa de los intereses profesionales comunes a los trabajadores (Art. 265 en relación al Art. 216)^{1/}; y b) El Sindicato minoritario y en su caso, los trabajadores no sindicalizados, que solamente pueden ejercitar el derecho de huelga en defensa de los intereses profesionales comunes a los trabajadores (Art. 515); y

5) Límites formales. (Que impiden el ejercicio del derecho de huelga por no llenarse los requisitos y formalidades establecidas en la ley); a) Cuando la huelga tenga obje-

1/ En el Art. 264 el Código de Trabajo vigente se permite la formación de Asociaciones Profesionales Agropecuarias y establece que "son las formadas por trabajadores o por patronos dedicados a labores propias de la agricultura, la ganadería y demás íntimamente relacionadas con ellas"; pero en cuanto a las normas relativas a la constitución, organización, clase, fundamente y demás requisitos, de las mismas, se remite a lo que dispone el reglamento especial que se emitirá por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social; a cuyo efecto debía integrarse una comisión de delegados así: dos por cada uno de los Ministerios: de Trabajo y Previsión Social y de Agricultura y Ganadería; y dos por cada uno de los sectores: Asociaciones de Empresarios Agrícolas y Ganaderos y Asociaciones de Trabajadores del Campo más caracterizados. Pero no se fija plazo para la emisión del Reglamento suso dicho; ni tan siquiera la comisión respectiva ha sido integrada; lo que nos demuestra el poco interés del Gobierno o el temor de que los trabajadores del campo se organicen para la defensa de sus intereses comunes.

tivos distintos de los señalados en la ley (Art. 553 literal b) en relación al Art. 528); b) Cuando no se cumple respecto de las etapas de trato directo y de conciliación señaladas - por la ley (Art. 553 literal c); c) cuando la huelga estalle antes o después del plazo señalado en la ley para tal efecto (Art. 553 literal ch) en relación al Art. 530; ch) Cuando no se presenta el documento en que consta el acuerdo de huelga en el término señalado por la ley (Art. 553 literal e) en relación al Art. 549) y d) Cuando los trabajadores en huelga no constituyen por lo menos el 51% del personal de la empresa o establecimientos afectados (Art. 553 literal f).

IV - 4. DEL TRATO DIRECTO

Presentada en forma la solicitud ante el Director General de Trabajo, acompañada de las copias y atestados ya indicados; dicho funcionario certifica al pie de dicha solicitud y su copia, la fecha y hora de su presentación y remite a la parte contraria la solicitud original y un ejemplar del proyecto de contrato o convención colectivos de trabajo, reservándose las copias tanto de la solicitud como del pliego de peticiones para la formación del expediente. El Código de Trabajo no establece el lapso que ha de transcurrir entre la presentación de la solicitud y la remisión respectiva a la parte contraria, ya que se limita a expresar en el Art.

483, que deberá hacerse "sin pérdida de tiempo"; lo que se ha entendido, en el sentido de que la remisión respectiva deberá llevarse a cabo una vez verificado por el funcionario competente, que la solicitud planteada lo ha sido en forma y se han acompañado los documentos y copias que la ley establece. La importancia de tal trámite radica en que no es sino a partir del agotamiento del mismo, que nace para el solicitado la obligatoriedad para negociar y celebrar el contrato o convención colectivos de trabajo.

Una vez el solicitado haya recibido originales la solicitud y pliego de peticiones o proyecto de contrato o -- convención colectivos de trabajo, y dentro de las veinticuatro horas siguientes, debe reunirse con el solicitante para fijar de mutuo acuerdo el número de sesiones de negociación a celebrar, y el lugar, fecha y hora en que las mismas han de verificarse (Art. 484); la omisión de lo expuesto faculta a cualquiera de las partes para notificarlo al Director General de Trabajo, el cual en vista de lo anterior convoca a -- las partes a una reunión conjunta, y en ella, en práctica, procura que los interesados determinen el lugar, fecha y hora en que deberán efectuarse las reuniones de trato directo y si no lo hacen procede a determinar oficiosamente lo pertinente, (Art 485), todo ello no obstante que conforme la disposición mencionada está facultado para determinar el lugar, fecha y hora en que deberán efectuarse las sesiones de trato

directo, con el objeto preciso de que las partes depongan toda actitud intransigente, creándose el ambiente propicio para las negociaciones; pero como también pudiera ocurrir: a) Que no comparezca a la audiencia señalada una o ninguna de las partes; b) que compareciendo las partes el solicitado manifieste expresamente no estar dispuesto a negociar. En el caso del literal a) deberá el Director General determinar el lugar, fecha y hora en que se efectuarán las sesiones de trato directo; pero en el caso del literal b), y en vista de la negativa expresa del solicitado para negociar, deberá abstenerse el Director General de hacer señalamientos para la celebración de sesiones de trato directo, ya que ello se vuelve innecesario; pero tampoco debe dar inicio a la etapa conciliatoria (ya que esto procede únicamente a petición de partes, conforme lo disponen los Art. 487, 489 y 490) a menos que cualquiera de las partes así lo solicitare en la audiencia referida o con posterioridad.

Precisa aclarar que cuando en la audiencia respectiva sea el solicitante el que manifieste no tener interés en negociar, opino que el conflicto debe declararse terminado ya que tal manifestación entraña desistimiento de la solicitud de negociación planteada. En síntesis, la intervención del Director General para verificar la determinación que prescribe el Art. 485, lo es para facilitar u obligar a las partes a reunirse para agotar el trato directo, conse---

cuentemente no tiene aplicación alguna cuando no haya voluntad de negociar por una o ambas partes. Las sesiones de la etapa de trato directo por disposición expresa de la ley --- (Art 486), se llevan a efecto durante el período máximo de veinte días hábiles, contados a partir de la celebración de la primera de las sesiones; pero las partes de común acuerdo pueden prolongar por tiempo identificado tal período, puesto que lo que se pretende esencialmente es que los interesados resuelvan el problema por la vía pacífica-transaccional. 1/

Si en la etapa de trato directo se lograre un ---- acuerdo sobre todo el contenido del proyecto, tal acuerdo y llenadas las formalidades legales (aprobación de la respectiva asamblea; firma del contrato o convención colectivos por las partes; e inscripción de dicho contrato o convención en

1/ Suspendidas las reuniones de trato directo, por haber --- transcurrido el período máximo de 20 días a partir de su inicio sin haberse llegado a acuerdo alguno o este fuere parcial, o porque en el ínterin o después de haber finalizado dicho plazo las partes así lo disponen; el demandante puede solicitar en cualquier tiempo la etapa de conciliación ya que la ley no establece límite para ello.

el Registro correspondiente) ^{1/} se convierte en el contrato

1/ El acuerdo total sobre el proyecto de contrato o convención pone término a la etapa de trato directo y además pone fin al conflicto, cuando dicho acuerdo fuese aprobado por la asamblea sindical respectiva y suscrito por las partes el contrato o convención, el mismo fuese inscrito en el Registro correspondiente. Como puede apreciarse el simple acuerdo total sobre el pliego de peticiones no pone fin al conflicto, puesto que es necesario llenarse a cabalidad las formalidades dichas; formalidades esas que tienen razón de ser, por cuanto: conforme el Art. 271 del Código de Trabajo, todo patrono no solamente está en obligación de negociar contrato o convención colectivos de trabajo con el sindicato a que pertenezca el 51% de los trabajadores de su empresa o establecimiento, sino de CELEBRAR dicho contrato o convención colectivos; esto es que el legislador no sólo obliga al patrono a la negociación del contrato o convención, sino que quiso que el mismo surtiera todos sus efectos; de tal suerte que con el simple acuerdo el patrono cumpla con su obligación de negociar, pero no con su obligación de celebrar, para lo cual es necesario que el contrato o convención sea legalmente inscrito (Art. 278 inciso 2o.) y así, para lograr tal objeto deberán llenarse las formalidades indicadas en atención a que: lo.) la comisión negociadora del sindicato sólo puede aceptar en principio el arreglo, por cuanto es la asamblea sindical respectiva la que conforme a la ley puede aprobar los contratos y convenciones colectivos de trabajo (Art. 221 literal a) numeral 5o. y literal b) numeral 3o.); 2o.) que una vez lograda la aprobación anterior, el acuerdo debe tomarse como base para la redacción del contrato o convención colectivos de trabajo, (ya que el mismo deberá constar por escrito) para que sea suscrito por las partes; y 3o.) que el contrato o convención colectivos de trabajo, deberá para los efectos de inscripción ser presentado en tantos ejemplares como contratantes haya más uno, dentro de los 30 días de su celebración a la Sección correspondiente del Ministerio de Trabajo; y esta lo inscribirá siempre y cuando se ajuste a lo dispuesto por la ley (Art. 278), caso contrario devolverá a los interesados los ejemplares con las observaciones pertinentes a efecto de que sean subsanadas; pero si los interesados consideran indebida la denegativa de inscripción podrán recurrir jerárquicamente ante el Director General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la notificación respectiva de la resolución por medio de la

o convención colectivos de trabajo y por ende finaliza el con
flicto (Art. 487 incisos 1o. y 2o.) pero si agotada la etapa
de trato directo por vencimiento del plazo legal o voluntario,
el acuerdo a que se hubiere llegado fuere parcial, deberá ha-
cerse constar en acta que al efecto se levante con indicación
de los puntos en que hubo acuerdo así como de aquellos en que
no los hubo; y cualquiera de las partes acompañando el acta -
relacionada podrá solicitar que se de por finalizada la etapa
de conciliación ^{1/}; también se da por terminada la etapa de -

cual se declara la denegatoria de inscripción. Contra la
resolución del Director no se admite recurso alguno (Art.
270). Todo lo cual significa que mientras el contrato o -
convención colectivos de trabajo no han sido debidamente
inscritos, no tienen existencia legal (Art. 281); y por -
ende no surten sus efectos, motivo por el cual mientras -
tal situación no se da no puede darse por terminado el --
conflicto.

1/ En la práctica no se acostumbra el levantamiento de tal -
acta; puesto que de cada sesión de trato directo que se -
celebra se levanta el acta respectiva haciendo constar en
ella las cláusulas del proyecto aprobadas, las pendientes
de negociación y las rechazadas; de tal suerte que al rom
perse la etapa de trato directo, las partes se limitan a
presentar al funcionario respectivo, las actas levantadas
en cada una de las sesiones realizadas y a solicitar se -
de inicio a la etapa de conciliación. Tal práctica evita
el que la parte interesada en continuar el conflicto, se
vea imposibilitada legalmente a ello a causa de la contu-
macia de la otra parte a levantar el acta en que se hagan
constar los requisitos exigidos por la ley.

trato directo: a) cuando la parte a quien se solicita la negociación se niega expresamente a ello, en tal caso deberá manifestárselo por escrito al solicitante y expresar los motivos en que funda su negativa. Dicha manifestación deberá hacerse dentro de los diez días siguientes contados a partir de aquel en que el solicitante recibió la solicitud y pliego de peticiones; copia de dicha contestación deberá remitirse al Director General (Art. 488); y b) cuando la parte a quien se solicita la negociación, no da respuesta alguna en el plazo de los diez días siguientes a la fecha en que recibió la solicitud y pliego de peticiones. En este caso se impone a la parte solicitada una multa de 50 a 1.000 colones; multa que fija el Inspector General de Trabajo al comunicarle el Director General la infracción cometida. La cuantía de la multa se establece atendiendo a la capacidad económica del infractor (Art. 489). Precisamente por lo dispuesto en los Art.s 488 y 489 del Código de Trabajo, es que consideramos que lo dispuesto en el Art. 485 es norma supletoria que puede o no ser agotada por las partes y que sólo opera cuando por ambas partes hay disposición de negociar, pero que este no se ha logrado precisamente por no haberse podido reunir no ponerse de acuerdo en cuanto a la determinación del lugar, fecha y hora en que se llevarán a efecto las sesiones de negociación y es en tal virtud que el Director General, supliendo la voluntad de las partes procede oficiosamente a ha

cer la determinación correspondiente; por ello es que se celebra la audiencia previa; esto es que en dicha audiencia el Director General constata que las partes están dispuestas a negociar y en tal sentido trata de que ellas determinen el lugar, fecha, y hora en que se celebrarán las sesiones, -- acuerdo al que da validez por resolución que al efecto pronuncia, esto es respetando en la misma lo acordado por las partes y sólo en el caso de desacuerdo en cuanto a la determinación dicha es que sopesando las argumentaciones de una y otra parte resuelve lo que a su juicio estime más conveniente. La actuación del Director General en tal sentido es razonable por cuanto deberá procurarse el avenimiento de las partes desde un principio.

IV - 5. DE LA CONCILIACION

La etapa conciliatoria se inicia al concluirse la etapa de trato directo; bien porque no se haya llegado a un acuerdo total y directo, en el plazo legal o voluntario -- señalado para la celebración de las sesiones respectivas; o bien cuando la parte solicitada se niega expresa o tácitamente a entrar en negociaciones, pero sin que su oposición expresa se funde en la falta de titularidad del solicitante, -- ya que en este caso es necesario que previamente se acredite tal titularidad como más adelante explicaremos.

El inicio de la etapa conciliatoria debe ser solicitado por el interesado y acompañarse, en los casos que la ley señala, los atestados y acompañarse, en los casos que la ley señala, los atestados correspondientes para comprobar la finalización de la etapa de trato directo; así, si se tratare del caso del vencimiento del plazo legal o voluntario señalado para llevar a efecto las sesiones respectivas sin que haya llegado a un acuerdo total, deberá acompañarse a la solicitud el acta en que se especifiquen los puntos sobre los cuales hubo acuerdo y aquellos sobre los que no hubo 1/ (o las actas de cada sesión tal como explicamos con anterioridad); y si se tratare del caso en que el solicitado haya comunicado al solicitante dentro de los diez días siguientes de haber recibido la solicitud y ejemplar del pliego de peticiones, su negativa a entrar en negociaciones (siempre y --- cuando los fundamentos de la misma no se refieran a la falta de titularidad del actor), deberá acompañarse a la solicitud la comunicación respectiva. 2/

1/ Todo ello es necesario puesto que en la etapa de conciliación solamente se negocian las peticiones sobre las cuales no hubo acuerdo en la etapa de trato directo.

2/ En la práctica ocurre que el patrono comunica al solicitante no su negativa a entrar en negociaciones; sino su disposición para ello, pero solicita un plazo para dar -- inicio a las mismas. En estos casos considero que deberá tomarse como negativa a negociar, porque en verdad ha habido respuesta, sólo que con negativa para entrar en negociaciones en forma inmediata tal cual lo prescribe la ley.

Pero también ocurre que a la solicitud de inicio de la etapa de conciliación, no se acompaña atestado alguno, y ello sucede en los casos siguientes: 1) Cuando la parte a quien se presenta la solicitud de negociación de un contrato o convención colectivos de trabajo, deja transcurrir diez días contados a partir de la fecha en que recibió la solicitud y ejemplar del proyecto o pliego de peticiones, sin comunicar al peticionario su negativa de negociar ^{1/}; al respecto podría opinarse que de ninguna manera podría pasarse a la etapa de conciliación, puesto que las partes siempre están en la obligación de solicitar al Director General de Trabajo que determine el lugar, fecha y hora en que deberán efectuarse las sesiones de trato directo (Art. 485); nosotros somos de opinión que en el caso comentado procede dar inicio a la etapa de conciliación por los motivos siguientes: a) porque sólo la parte solicitada está en obligación de reunirse con su contraparte dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido los atestados correspondientes, para el efecto de señalar lugar, fecha y hora para celebrar

^{1/} Para que se de el caso comentado sería necesario: 1) Que no se llevara a efecto dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido el solicitado los documentos respectivos, la reunión de las partes para el efecto de señalar lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de trato directo; y 2) que ninguna de las partes, ocurriría la situación planteada en el numeral anterior, lo haya hecho saber al Director General de Trabajo porque caso contrario éste sustituye a las partes para tal efecto, y de esa manera se lleva adelante la etapa de trato directo.

las sesiones de trato directo, todo a tenor del Art. 484; --
siendo para el solicitante opcional; y b) porque de no cele-
brarse la reunión, ambas partes están facultadas para comuni-
carlo al Director General de Trabajo para que éste determine
lo pertinente. De todo lo cual se colige que el solicitante
incluso por causas que le fueron imputables podría negarse a
celebrar tal reunión, y al mismo tiempo no comunicarle tal -
hecho al funcionario competente; y si la parte solicitada a
quien la ley le impone la carga de la reunión, se abstiene -
de comunicarle la no celebración de la misma al Director, y
al mismo tiempo deja transcurrir los diez días siguientes al
recibo de los documentos respectivos sin dar respuesta algu-
na, pierde el beneficio de negociar en forma directa y se so-
mete a la etapa de conciliación; y 2) cuando las partes de -
común acuerdo y sin fijar lugar, fecha y hora para celebrar
las reuniones respectivas señalan plazo para dar inicio a la
etapa de trato directo; y concluido el mismo o en su desarro-
llo rompen el acuerdo, negándose en consecuencia a señalar -
lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones -
de negociación dentro de la etapa de trato directo. Estos -
casos ocurren normalmente a petición patronal, cuando alega
esta necesitar un tiempo prudencial para realizar los estu-
dios pertinentes en relación al proyecto presentado a su con-
sideración y a la disponibilidad económica actual de la em-
presa o establecimiento afectados; pero ocurre realmente en

la mayoría de los casos que el patrono agotado el plazo continúa pidiendo prórroga, ya que la finalidad que persigue es la de dilatar la negociación; por todo ello consideramos que en estos casos procede a petición del solicitante, dar inicio a la etapa conciliatoria. ^{1/} Asimismo ocurre que en las sesiones de trato directo no se levanten actas, y al romperse dicha etapa la parte patronal se niega a suscribir el acta en que haciéndose constar tal circunstancia, se indiquen las cláusulas del proyecto que han sido aprobadas, así como las que no lo han sido. En este caso considero, que también deberá procederse al inicio de la etapa conciliatoria; sólo que, ante la imposibilidad de comprobarse los puntos sobre los que hubo acuerdo, así como aquellos en que no los hubo - puesto que para establecerse tal circunstancia necesario es presentar el acta o actas respectivas- deberá tramitarse la etapa de conciliación como si en el trato directo no hubiere habido acuerdo alguno.

Si con base en el Art. 488, la parte a quien se -- presente una solicitud de negociación de un contrato o convención colectivos de trabajo, dentro de los diez días siguientes al de su recibo; comunica al peticionario su negativa a negociar y esta se fundare en la falta de titularidad -

^{1/} Petición que el solicitante puede hacer una vez transcurrido el plazo señalado en sus Arts. 488 y 489, en cualquier tiempo, ya que la ley no establece límite para ello.

del solicitante^{1/}, el Director General de Trabajo y recibida la solicitud de la parte interesada en la cual se le pide dar por finalizada la etapa de trato directo e iniciar la etapa de conciliación, debe comprobar plenamente si existe o no la titularidad del solicitante, esto es, si el solicitante es titular del derecho de celebrar o revisar contrato o convención colectivos de trabajo o de plantear conflicto en defensa de los intereses profesionales comunes a los trabajadores.

Para tal efecto el Director General y en un plazo de tres días contados a partir del siguiente al de haber recibido la solicitud a que heos hecho referencia, practica las diligencias que a su juicio considere necesarias, sin estar sujeto para ello a formalidad alguna; vencido dicho plazo pronuncia resolución declarando si existe o no la titularidad del solicitante, con base a las pruebas recogidas en el proceso. La resolución así pronunciada no admite recurso alguno, de tal suerte que si en la misma se declarara que existe la titularidad debe ordenarse se de inicio a la etapa

1/ Copia de tal comunicación dispone el Art. 488, deberá remitirse al Director General; la razón de ello es para que conste en los autos el fundamento de la negativa, y de esa suerte aun cuando el solicitante alegue un motivo distinto, deberá comprobarse como acto previo a la etapa de conciliación, si existe o no la titularidad impugnada; diligencia esa que únicamente procede cuando se ejerce en la forma y tiempo que indica el Art. 488.

de conciliación y por el contrario si se declara que no existe titularidad debe darse fin al conflicto. Normalmente la prueba que recoge oficiosamente el Director General consiste en compulsas que práctica en los libros de organización de los sindicatos y en las planillas y constancias de pago que al efecto lleva el patrono (revisando únicamente las planillas o constancias de pago dichas cuando se trata de conflicto promovido en defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores; ya que en este caso el titular del derecho es la mayoría obrera); y con ello constata el número de afiliados a la asociación profesional y si estos constituyen o no el 51% de los trabajadores al servicio del patrono en la empresa o establecimiento afectados; lo malo de ello es que dichos documentos permanecen en poder de los interesados y pueden ser objeto de alteraciones, de tal suerte que su contenido puede provocar dudas sobre su pureza; por eso creemos conveniente que los documentos que sirvan de base para establecer la titularidad deben ser aquellos que aunque originados por las partes constan en poder de las autoridades, así por ejemplo: las planillas de cotización al Instituto Salvadoreño del Seguro Social para establecer el número de trabajadores de la empresa o establecimiento afectados y la nómina de afiliados enviada por los sindicatos al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, para comprobar el número de miembros del Sindicato interesado o/y la nómina en

poder del patrono de los miembros del Sindicato a quienes se les descuenta las cuotas sindicales; pero además tales datos así obtenidos deberán confrontarse con la realidad mediante inspección en los centros de trabajo y en las sedes de los sindicatos; todo con el objeto de precaver el fraude, que -- con el fin específico de comprobar la existencia o inexistencia de la titularidad, se haya fraguado y llevado a cabo en forma continuada y con antelación a la etapa en que deba llenarse los requisitos establecidos 1/; todas esas probanzas -- deberán ser recogidas --además de algotras que el funcionario competente considere necesarias en cada caso concreto-- como mínimo para pronunciar esa resolución, ya que la misma causa perjuicio irreparable a las partes --sea que se ponga fin al conflicto o se ordene su continuación-- por cuanto no admite recurso alguno. Es preciso aclarar que conforme a los Arts. 272 y 290, los requisitos de titularidad deberán haberse llenado en cualquier momento dentro de los sesenta días próximos anteriores a aquel en que se plantee el conflicto, esto es que una vez planteado el conflicto las alteraciones en --

1/ Ya que el Código de Trabajo establece, que para que sea obligatoria la celebración revisión del contrato o convención colectivos de trabajo, el peticionario deberá tener afiliados el 51% de los trabajadores de la empresa o esta blecimiento a fectados en algún momento de los sesenta -- días anteriores a la presentación de la solicitud y pro-- yectos respectivos (Arts. 272 y 290 del Código de Traba-- jo).

cuanto a los números de afiliados a la asociación profesional, como a los trabajadores de la empresa o establecimiento, en nada afectan el resultado; por cuanto debe tomarse en cuenta únicamente la realidad existente en el lapso de los sesenta días anteriores a la presentación de la solicitud de celebración o revisión. Esto es que lo único que debe tomarse en cuenta es el lapso indicado; y dentro de este, para que exista titularidad, el peticionario debe haber llenado por un momento siquiera el número de miembros que constituyen como mínimo el 51% de los trabajadores al servicio del patrono en la empresa o establecimiento afectados.

Dentro de las cuarentiocho horas siguientes de recibida la solicitud de conciliación o de ser declarada la titularidad del peticionario en su caso, se cita a las partes a una audiencia común para que en ella acuerden el horario para celebrar las sesiones de conciliación y nombren sus representantes y asesores. (Art. 492).

En la etapa de conciliación interviene como conciliador ^{1/} el Director General de Trabajo o el delegado que -

^{1/} Esta intervención de un tercero llamado conciliador diferencia a la etapa de conciliación de la de trato directo. La principal obligación del conciliador es la de inducir a las partes en conflicto a lograr un avenimiento el cual puede consistir en la transacción sobre los puntos divergentes o en someter el conflicto a arbitramento; para tal objeto deberá proponerles a las partes a su consideración medidas equitativas y prácticas, que a su juicio armonizan los intereses de patronos y trabajadores; pero tales propuestas de ninguna manera obligan a las partes sino cuando fueren aceptadas por los patronos y por la asamblea sindical respectiva.

designe a su prudente arbitrio, para que actue como conciliador en su nombre y representación ^{1/}; pero cuando el caso lo amerita pueden participar en las reuniones de conciliación - uno o más conciliadores nombrados por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social (Art. 492). ^{2/}

El o los conciliadores actúan sin sujeción a procedimiento alguno con el ánimo de lograr el avenimiento de las partes, que es el fin primordial que se persigue; y de esa manera son los interesados los que proponen el orden en que se deberán tratar los puntos en discordia, limitándose en principio el conciliador a escuchar los debates y a mantener el buen comportamiento de los participantes, y cuando estos

-
- 1/ En la práctica el Director General siempre designa como moderador a un delegado; con el objeto de participar ulteriormente y cuando el caso lo amerita.
- 2/ El nombramiento de uno o más conciliadores por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, para que intervenga o intervengan con el conciliador ya designado en reuniones en que se aborden asuntos importantes o difíciles, en la práctica se da en muy raras ocasiones, - no obstante que el fin que se persigue con tal principio es precisamente lograr avenir a las partes mediante la intervención de personas que por su cultura, técnica, profesión u oficio, inspiren confianza a las partes a través de la ilustración que hagan de los puntos en discordia y las medida equitativas y apegadas a la realidad que propongan. Ello sobre todo cuando las negociaciones se estancan a consecuencia de sostener las partes posiciones contrarias e irreductibles relacionadas con materias que exigen conocimientos especiales, valga a guisa de ejemplos las siguientes: administración de empresas; mercado nacional e internacional, situación económica, nacional e internacional así como de la industria y de la empresa o del establecimiento de que se trate.

llegan a puntos muertos esto es a un estancamiento en las -- pláticas a causa de mantener posiciones irreductibles propone a discusión soluciones que considera justas; pero sobre -- todo procura que las negociaciones no se rompan, convenciendo a las partes a celebrar ulteriores sesiones con el mayor tiempo de intervalo posible, con el objeto de que en el ínterin cualquiera de ellas modifique sus posiciones y haga posible de tal manera la continuación de las reuniones, ya que -- lo mismo mantiene la probabilidad de la transacción y por ende la finalización del conflicto sin mayores trascendencias.^{1/}

1/ El conciliador preside las discusiones; y normalmente en la primera sección conciliatoria se determina de común --- acuerdo el método a seguir y el orden de las cuestiones a ventilar. En las ulteriores sesiones las partes exponen -- los argumentos a favor de sus pretenciones y se presentan recíprocamente propuestas o sugerencias; algunas de las -- cuales son aceptadas de inmediato; y otras se dejan pendientes para darles respuesta en posterior o posteriores reu--niones; asimismo suele ocurrir que bien por propuestas o contrapropuestas, las partes manifiestan su deseo de exami--nar y estudiar separadamente las mismas, en cuyo caso el -- conciliador suspende la sesión por el tiempo necesario, si -- ello fuere posible y así lo solicitaren las partes, o caso -- contrario deja pendiente las respuestas pertinentes para -- que se formulen en las siguientes sesiones. El conciliador -- asimismo interviene haciendo propuestas, cuando considera -- que las partes se hallan lejos de encontrar una fórmula -- transaccional; propuestas esas que para que surtan el efec--to deseado --lograr el acercamiento a un arreglo-- deberán -- ser escogitadas en forma lo más certera posible entre las -- muchas que el caso admita, explicándoselas a las partes lo -- más claro posible e indicándoles las ventajas para unos y -- otros que acarrearía la aceptación. Todo acuerdo parcial -- se considera aceptado en forma provisional en tanto no se -- llegue al acuerdo total, de esa manera las partes pueden -- modificar los acuerdos en la secuela de la negociación. -- Cuando se han tomado diversos acuerdos provisionales, ago--tándose así las peticiones, se considera en su totalidad -- todo lo acordado y si no hay objeciones se adopta el acuer--do total, el cual como ya expresamos aprobado que sea por -- la asamblea sindical respectiva sirve de base para la ela--boración del contrato o convención colectivos de trabajo.

El período de conciliación no está sujeto a limitación de tiempo, puede pues prorrogarse indefinidamente a voluntad de las partes; pero en ella solamente se negocian los puntos sobre los cuales no hubo acuerdo en la etapa del trato directo; de esa manera y siempre y cuando las partes así convengan, podrán celebrarse todas las reuniones de conciliación que consideren necesarias hasta llegar a un acuerdo, el cual pone fin al conflicto, o hasta que por intransigencia o capricho de las partes se rompa la negociación. Si se llegare a un acuerdo, este y llenadas las formalidades establecidas se convierte en el contrato o convención colectivo de trabajo. 1/

La etapa de conciliación concluye por manifestación expresa de las partes o al menos de una sola de ellas, de que no desea conciliar; o por falta injustificadamente 2/

1/ El acuerdo deberá someterse a la aprobación de la asamblea sindical respectiva y aprobado que sea, deberá suscribirse por las partes y presentarse al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su debida inscripción (Arts. 221 y 278 del Código de Trabajo).

2/ En el Art. 496 numeral 2o. solamente se señala como causa de conclusión de la etapa conciliatoria "faltar una de las partes a más de tres reuniones conciliatorias". Pero nosotros consideramos que al interpretarse que tales faltas sean injustificadas para que opere la causa dicha, puesto que solamente así podría considerarse con fundamento que el ausentista no está dispuesto a conciliar.

alguna de las partes a más de tres reuniones (negación tácita o presunta); pero en ese caso es opcional para la parte que ha asistido a las reuniones el romper o no la etapa conciliatoria. Al darse cualquiera de las causas de conclusión de la etapa conciliatoria deberá hacerse constar lo pertinente en el acta respectiva y el delegado devolverá las diligencias al Director General de Trabajo, el cual al recibirlas o cuando el mismo hubiere estado conociendo, por auto en el -- proceso declara que ha terminado la etapa conciliatoria. ^{2/}

Para finalizar el comentario acerca de la etapa -- conciliatoria, traigo a colación, en relación al inciso lo. del Art. 492 que prescribe: "Al recibir la solicitud de conciliación el Director General de Trabajo inmediatamente, si el decidiera no intervenir como tal, designará un concilia-- dor, para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, cite a las partes en conflicto, a efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para -

1/ En la práctica nunca se declara oficiosamente la conclusión de la etapa de conciliación; así: si una de las partes manifiesta expresamente que no está dispuesta a conciliar y la otra solicita la celebración de una nueva reunión, se señala esta y todas las otras que en igual forma se soliciten, hasta que el interesado pide que se de fin a la etapa de conciliación; lo mismo ocurre en cuanto a la falta de asistencia de las partes a más de tres reuniones. De esa suerte el Director resuelve siempre a petición de parte y una vez acreditado en autos la existencia de cualquiera de las causas establecidas en el Art. 496.

que nombren a las personas que las hayan de representar y -- asesorar"; algunos problemas que surgen de su aplicación, -- puesto que dejándose a la voluntad de las partes la determinación del horario para celebrar las reuniones de conciliación, nada se dispuso para el caso de desacuerdo de las partes al respecto, y más aun no se prevee el caso de que una de las partes o ambas no acudan a la cita que para que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y nombrar a las personas que las hayan de asesorar y representar, les haga el conciliador. Tal vacío es perjudicial, sobre todo para la parte que desea llevar adelante el conflicto, puesto que al no llenarse el trámite prescrito en la disposición citada, no pueden tipificarse las causas de conclusión de la etapa de conciliación; por cuanto no hay manifestación expresa de una de las partes de que no está dispuesta a conciliar (y tampoco puede presumirse por el simple hecho de no acudir a la cita), y tampoco existe la falta de una de las partes a más de tres reuniones conciliatorias, por cuanto estas a esa altura ni tan siquiera se han iniciado, pues es precisamente en la audiencia que con base a la disposición citada se celebre, donde se determinará las fechas y horas para la celebración de tales sesiones. En la práctica, el conciliador, si las partes o alguna de ellas no concurre a la cita, verifica nuevo señalamiento con prevención de multa para la parte que no asista a la segunda citación, con ba

se a lo establecido en el Art. 20 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y con tal proceder - se consigue normalmente el fin propuesto, esto es la comparecencia de las partes; pero suele ocurrir que concurriendo las partes a la cita no se ponen de acuerdo en cuanto al horario, en cuyo caso el conciliador señala nuevas audiencias hasta que se logra el acuerdo respectivo. Yo considero que puede también suceder, que la parte renuente a concurrir a la cita, mantenga su rebeldía no obstante la prevención de multa e incluso la imposición de la misma, y en tal sentido el conflicto se prolongaría indefinidamente; por lo que debería facultarse al conciliador para determinar el horario respectivo cuando las partes no se pongan de acuerdo en relación al mismo o cuando alguna o ambas no acuden a la cita -- que para tal efecto se les hiciera.

IV - 6. DEL ARBITRAJE

Toda sociedad bien organizada tiende a garantizar o restablecer la armonía en las relaciones humanas en términos de justicia. El arbitraje es uno de los medios para lograrlo. El arbitraje puede ser acordado por voluntad de las partes u obligatorio por disposición de la Ley.

El Código de Trabajo vigente establece el arbitraje como causa de terminación de huelga; el obligatorio o for

zoso que contempla el Art. 515 reformado; y el voluntario o facultativo que contempla el Art. 500 reformado; en cuanto al primero: El Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, previa calificación prudencial de causa, integra por medio de Decreto el Tribunal de Arbitraje, actuando como asesores el Director General de Trabajo y un funcionario del Ministerio de Economía designado por el Titular de ese Ramo; a dicho arbitraje se someten los conflictos colectivos de carácter económico que ha hemos relacionado al comentar el Art. 515; en cuanto al segundo: Las partes y dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva que se les haga, del auto por medio del cual se declara que ha terminado la etapa conciliatoria, están facultadas si así lo desearan, de comunicar al Director General de Trabajo su decisión de someter el conflicto a arbitraje voluntario; hecha tal comunicación por cualquiera de los interesados, el Director previene a la otra parte a efecto de que dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir de la notificación respectiva, manifieste si acepta o no el arbitraje ofrecido. Si la respuesta fuese en sentido afirmativo, el Director ordena el sometimiento del conflicto a arbitramento y dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva, las partes deberán comunicarle el arbitrador que han designado; si no hicieran la designación del arbitrador dentro del plazo señalado el Director en

su defecto procede a hacerlo; designados los arbitradores, - estos son citados por el Director General de Trabajo para -- que comparezcan dentro de las veinticuatro horas siguientes para ser juramentados y para que elijan a un tercer arbitrador que fungirá como presidente del Tribunal Arbitral; si -- los arbitradores no se ponen de acuerdo en la elección del - presidente, el Director dentro de las veinticuatro horas si- guientes hace el nombramiento; juramenta al designado y da - posesión de sus cargos a todos los arbitradores. (Art. 501). Los árbitros proceden y fallan conforme su conciencia; y pa- ra fallar con mejor acierto deberán informarse a plenitud sobre las condiciones económicas de la empresa afectada; prac- ticar inspecciones y peritajes; oír a las partes; y recibir las declaraciones que consideren necesarias. El Tribunal actua y delibera con la asistencia plena de sus miembros; pero sus resoluciones se adoptan por la simple mayoría de votos - (Art. 508).

En el lapso de cinco días contados a partir de la toma de posesión, el Tribunal de Arbitraje recoge las prue-- bas que considera necesarias, de oficio o/y a petición de - parte y señala una audiencia común, en la cual oyendo a los interesados procura que estos lleguen a un avenimiento; y no

lograndose deberá pronunciar el fallo 1/ dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha de su integración (Art. 510); si el fallo se pronunciara fuera del lapso indicado no adolece de nulidad, pero los árbitros no perciben honorarios.

El fallo del Tribunal arbitral que se denomina --- "laudo arbitral", no admite recurso alguno, pone fin al conflicto y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo, motivo por el cual debe inscribirse en el Registro que al efecto lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin más trámites ni diligencia y su vigencia es por -- tres años.

Lo dispuesto en relación al arbitraje voluntario, especialmente sobre procedimientos, carácter, inscripción y vigencia se aplica al arbitraje obligatorio. La diferencia entre ambos arbitrajes consiste principalmente: en que el voluntario, surge del acuerdo y petición de las partes; en tanto que el obligatorio se impone a las partes por mandato de la Ley y se inicia de oficio por el funcionario competente.

1/ El fallo deberá contener: La relación del asunto sometido a arbitraje; las diligencias que se han practicado; los fundamentos de hecho y de derecho que sirven de base al fallo; y las resoluciones acordadas. Dicho fallo deberá cumplirse íntegramente, y sus resoluciones obligan a todos los que sometieron sus diferencias a la decisión del Tribunal Arbitral, o a todos los que quedaren sometidos -- por mandato de la Ley.

El Código de Trabajo no define en que consiste la expresión: "Los intereses profesionales comunes a los trabajadores", ni establece pautas a seguir para establecerlo, de tal manera que se vuelve dificultoso en la práctica poder de terminar cuando los trabajadores pueden incoar un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico o de intereses en defensa de sus intereses profesionales comunes. Intentaremos nosotros desentrañar su contenido. El Art. 469 literalmente establece: "Todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patrono; o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, se denominan CONFLICTOS ECONOMICOS O DE INTERESES". (Las mayúsculas son --- nuestras). Esto es que el legislador en la disposición citada indica la existencia de dos tipos de conflicto a saber: - el conflicto colectivo de carácter económico o de intereses originado por el desequilibrio de intereses colectivos entre patronos y trabajadores; y el conflicto colectivo de carácter económico de intereses para la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores; lo dicho se deduce - también del tenor literal del Art. 480 que dice: "Los conflictos colectivos de CARACTER ECONOMICO O DE INTERESES, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes: a) La de Trato Directo: b) La de Conciliación; c) La de Arbitraje; y ch) La de Huelga o Paro". (Las mayúsculas son nuestras). Sin em--

bargo podría opinarse que no se establecen dos tipos de conflictos en los Arts. 469 y 480; sino que lo que ocurre es -- que el legislador empleó la frase "económico de intereses", para significar que esa clase de conflictos pudiera denominárseles tanto conflictos económicos como conflictos de intereses; al igual que el Art. 468 en que se dice "conflictos colectivos Jurídicos o de Derecho", para significar un solo tipo de conflictos que pueden denominarse tanto conflictos colectivos de carácter jurídico como conflictos colectivos de derecho; corrobora tal opinión el hecho de que al est---tuirse en el Código vigente el procedimiento del conflicto colectivo de trabajo que tuviere por objeto "La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores", el legislador al respecto ya no repite la frase "Conflictos colectivos económicos o de intereses"; sino que en lo referente expresa que se trata de conflictos de carácter económico, así: el acápite de la Sección Sexta del Capítulo III del Título Tercero del Código de Trabajo, reza: "PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO PROMOVIDO POR TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATO", (Lo subrayado es nuestro); y el Art. 516 que literalmente dice: "Art. 516. Cuando el conflicto colectivo económico fuere promovido por trabajadores no sindicalizados, o que estando afiliados a un sindicato éste no fuere mayoritario, y siempre que dicho conflicto tuviere el objetivo tercero del Art. 528, las etapas, el trámite y -

los requisitos a observarse, deberán ser los mismos a que se refieren las Secciones Segunda y Tercera de este Capítulo, con las modificaciones que enseguida se expresan". (Lo subrayado es nuestro). No obstante lo anterior reiteramos nuestra opinión en el sentido que el legislador ha establecido en el Código vigente los dos tipos de conflictos relacionados, fundamentando nuestro aserto en lo preceptuado por los Arts. 524 y 525 del Código de Trabajo que literalmente rezan: "Art. 524. Si en la etapa conciliatoria se llegare a un avenimiento total, tendrá esta fuerza ejecutiva, y tratándose de obligaciones no económicas, el Director General de Trabajo las hará cumplir por los medios que estén a su alcance. - Art. 525. El laudo arbitral que se pronuncia en esta clase de conflictos, pone fin a los mismos; y homologado que sea el Director General de Trabajo obliga a las partes; tiene el carácter de sentencia ejecutoriada y, respecto de las obligaciones no económicas, dicho Director podrá hacerlo cumplir por los medios legales que estén a su alcance". Puesto que si el legislador faculta al Director General para hacer cumplir LAS OBLIGACIONES NO ECONOMICAS por los medios que estén a su alcance; expresa claramente con ello su intención de -- que los conflictos colectivos que tengan por objeto la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, pueden plantearse no sólo en defensa de los intereses económicos, sino en defensa de cualquier tipo de intereses,

siempre y cuando estos sean profesionales y comunes a los -
trabajadores.

Planteada así la cuestión veamos cuales son esos -
intereses profesionales y comunes en defensa de los cuales -
se puede plantear conflicto colectivo de trabajo de carácter
económico o de intereses.

En el sistema capitalista se denotan marcadamente
dos categorías profesionales; por un lado los empleadores o
patronos (poseedores de los medios de producción) y por el -
otro los asalariados o trabajadores (Los dadores de la fuer-
za de trabajo); cada uno de los componentes de dichas catego
rías se identifican en cuanto a modo de vida, aspiraciones,
intereses y sobre todo por la conciencia de pert-necer a la
categoría correspondiente, considerándose de esa manera seme-
jantes. Vista así la profesión, como una categoría que aglu-
tina a los iguales; nuestro legislador ha reconocido a las -
profesiones de patronos y trabajadores el derecho de asociarse
libremente para la defensa de sus intereses económicos y
sociales comunes, Arts. 204 y 264 (aun cuando lo dispuesto -
en esta última disposición aun no se ha llevado a la reali-
dad por las razones que hemos expresado). Por todo lo dihco
consideramos que al emplear el legislador el término Intere-
ses Profesionales Comunes en el Art. 469, se refiere a los -
intereses de los trabajadores en cuanto a componentes de --
una comunidad obrera; esto es a los que competen a los trababa

trabajadores como integrantes de una categoría profesional: la -- clase proletaria o trabajadora, acordes con lo afirmado consideramos "que los intereses profesionales comunes de los -- trabajadores" que señala la ley, son aquellos que tienden al mantenimiento de las condiciones de trabajo vigente en la em-- presa, establecimiento o centro de trabajo de que se trata y establecidos por la ley, los contratos y convenciones colec-- tivos de trabajo y demás fuentes de derecho laboral (Art. -- 24); de esa suerte vemos clara la diferencia entre los dos -- tipos de conflictos colectivos de trabajo de carácter econó-- mico o de intereses; así, a través de la celebración o revi-- sión del contrato o convención colectivos de trabajo se pre-- tende crear o fijar (mediante la celebración respectiva) las condiciones generales de prestación de los servicios o modi-- ficar por (medio de la revisión respectiva) dichas condicio-- nes: y además de "la defensa de los intereses profesionales comunes" se pretende el mantenimiento de las condiciones de trabajo creadas por el contrato o convención colectivos de -- trabajo o por la ley y demás fuentes del derecho de trabajo.

El conflicto en defensa de los intereses profesio-- nales comunes de los trabajadores, dada su calidad de colec-- tivo puede plantearse en defensa de cualquier tipo de inte-- rés; sino únicamente; en defensa de aquellos intereses que -- afecten a toda o parte de la colectividad obrera y no a tra-- bajadores determinados o individualmente considerados.

En síntesis la finalidad de la huelga "en defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores" para tipificarse se requieren: 1) que se encuentren establecidos los intereses de que se trate en normas legales, contractuales o demás fuentes de derecho laboral; y 2) que esos intereses sean generales, profesionales, colectivos o de categoría; esto es que se hayan establecido a favor de los trabajadores como integrantes de la clase proletaria.

Por la finalidad "defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores" se han tramitado durante la vigencia del Código de Trabajo de 1972, únicamente tres conflictos colectivos así: a) "Pablo Ortiz y 4 trabajadores más y Cartotécnica Centroamericana Castelli y Compañía"; b) "Alejandro Molina Lara, Felipe Arturo Jiménez y Alejandro Torres Parada y Mariscos de El Salvador, S. A." y c) "Mario Antonio García y 2 trabajadores más y Etiquetas y Elásticos de El Salvador, S. A." 1/

Dichos conflictos fueron planteados por los motivos siguientes: despido de promotores de la Constitución del Sindicato; suspensiones injustas y no pago de salarios; y -- despido de trabajadores; todos en su orden respectivo.

De los conflictos citados sólo el marcado con la -

1/ Dato tomado del Informe de Labores desarrolladas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social correspondiente al año administrativo 1973-1974, pág. 89.

letra b) culminó en huelga, la cual fue calificada de legal por el Juez Segundo de Primera Instancia de Usulután, y sus causas imputables al patrono; motivo por el cual fue de --- triunfo indiscutible para el sector trabajador.

Yo considero que el ejemplo típico en nuestra legislación de intereses profesionales comunes de los trabajadores, lo constituye la libertad de Asociación Profesional, de tal suerte que todo acto patronal que atenta en cualquier forma contra tal derecho daría lugar al planteamiento del -- conflicto colectivo de trabajo de carácter económico o de intereses en defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores; ello es así por cuanto todo atentado con-- tra tal derecho afecta la vida misma de los grupos profesio-- nales e imposibilita a los trabajadores afectados al procu-- rar mediante la unión la conquista futura de los fines inmediatos (mejoramiento de las actuales condiciones de trabajo) y mediatos (el imperio de la justicia social). Es por ello que en el Código de Trabajo se establece: "Art. 205. Se prohíbe a toda persona: a) coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por -- causa previamente establecida en los estatutos; b) impedir - al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga; c) hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades - sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo mo-

tivo; ch) ejecutar actos que tengan por finalidad impedir -- que se constituya un Sindicato o que se encaminen a disolver lo a control patronal; y d) atender en cualquier forma contra el ejercicio legítimo de asociación profesional". De -- tal suerte que al incurrir el patrono en cualquiera de tales prohibiciones viola el interés profesional común a los trabajadores cual es el derecho de asociación profesional.

Por las razones expresadas, no obstante que hemos sostenido de que el sindicato mayoritario debe ser reconocido por el legislador secundario como titular del derecho de huelga, consideramos que cuando la huelga tenga por finalidad la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, también se concede titularidad en su caso, a la mayoría obrera y al sindicato minoritario; quienes así mismo podrían plantear y seguir los conflictos colectivos pertinentes. Pero tanto cuando el sindicato mayoritario sea el actor, como cuando lo sea el sindicato minoritario ^{1/}, deberán aplicarse al conflicto los procedimientos establecidos en las Secciones Segunda y Tercera del Capítulo III del Libro Tercero del Código vigente (que se refieren a los conflictos colectivos de carácter económico, cuando tengan por

^{1/} El Sindicato minoritario deberá lograr el porcentaje legal requerido con los votos de los trabajadores no organizados; por cuanto siempre debe existir una mayoría de trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento afectados, quienes manifiesten su propósito de plantear el conflicto y eventualmente de declarar la huelga.

objetivo la celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo); aplicándose lo establecido en la Sección Sexta del Capítulo III del Libro Tercero del mismo Código, únicamente cuando el conflicto fuere promovido por trabajadores no organizados.

IV - 7. PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO
PROMOVIDO POR TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN
SINDICATO 1/

Conforme lo estatuido en el Art. 480 del Código de Trabajo, los conflictos de carácter económico o de intereses, se desarrollan conforme a las etapas siguientes: Trato Di--

1/ Constituyen diligencias administrativas, similares a la jurisdicción voluntaria, por cuanto no se reclama ningún derecho concreto que pueda ser declarado mediante una sentencia; ya que en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses, se conoce sobre un conjunto de reclamaciones (pliego de peticiones o propuesta de solución), que constituirán en el futuro normas por las cuales se regirán las partes; no existiendo consecuentemente juicio; ni partes demandantes y reo; el procedimiento que debe seguirse es distinto al que señala la ley para la resolución de los juicios individuales de trabajo y de los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico.

recto; Conciliación; Arbitraje y Huelga o Paro.^{1/}

SOLICITUD

En los casos de celebración o revisión del contrato o convención colectivos de Trabajo, la solicitud respectiva deberá plantearse por escrito con su respectiva copia y acompañarse de dos ejemplares del proyecto de contrato o convención colectivos de trabajo y certificación del punto de acta de la sesión de la asamblea sindical respectiva en que se haya aprobado. El proyecto de contrato o convención se denomina pliego de peticiones; pero para establecerse en autos que el mismo refleja las aspiraciones de los interesados, deberá acreditarse con el documento de aprobación respectivo; con el cual se comprueba que dichas peticiones fueron aprobadas en sesión de asamblea, celebrada con las formalidades legalmente establecidas. (Art. 481).

^{1/} Cada etapa constituye un medio otorgado a las partes para solucionar el conflicto; siendo obligatorias las de trato directo y conciliación, las cuales agotadas dan lugar a optar por el arbitraje, el desistimiento o la huelga o paro; con excepción de los conflictos que conforme la ley no pueden culminar en huelga, en los cuales agotadas las etapas de trato directo y conciliación no queda más alternativa que el arbitraje voluntario o el desistimiento, por cuanto de no producirse ninguno de estos se somete el conflicto a arbitramento obligatorio. Como puede apreciarse se da prioridad al arreglo directo entre las partes y a la vía conciliatoria y del arbitraje, sobre los medios de fuerza, por cuanto considerándose éstos, males necesarios, solo debe recurrirse a ellos en casos extremos.

Tratándose de la celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo, el sindicato solicitante, con anterioridad al planteamiento del conflicto colectivo de trabajo respectivo, integra una comisión especial encargada de elaborar un anteproyecto del pliego de peticiones que deberá formularse al patrono, atendiendo principalmente a la capacidad económica patronal y a la necesidad de los trabajadores; anteproyecto ese que es presentado a consideración de la asamblea del sindicato, la cual oyendo a los formuladores de la misma y las críticas que en contra se esgriman por parte de los asambleístas, procede en definitiva a aprobar el anteproyecto respectivo tal como le fuere presentado o con las modificaciones que se estime pertinentes. Dicho anteproyecto al ser debidamente aprobado se convierte en proyecto del contrato o convención colectivos de trabajo o pliego de peticiones, que es al que se refiere el Art. 481; y precisamente para establecerse en forma indubitable su aprobación por parte de la asamblea, es que la misma disposición impone al solicitante la obligación de presentar conjuntamente con la solicitud la certificación del punto de acta respectivo. Nótese que el legislador no exige la presentación de la certificación del acta, sino solamente del punto de la misma donde se haya aprobado el pliego de peticiones; pero en la práctica es aquella y no esta la que se presenta, procurándose de esa suerte despejar cualquier duda respecto

a la veracidad de la aprobación, ya que en el acta se hace constar en forma pormenorizada las exposiciones, controversias e incidentes que se suscitan durante el desarrollo de la asamblea hasta concluir con la aprobación del pliego de peticiones; y que por otra parte también aparece en el acta respectiva la elección de los nominados miembros de la comisión negociadora, esto es los designados representantes del Sindicato para participar en su nombre en todas las audiencias de trato directo y de conciliación que al efecto se celebren. 1/

El anteproyecto del pliego de peticiones es aprobado por la asamblea general del Sindicato, cuando los contratos y convenciones colectivos de trabajo a celebrarse tienden a regular las obligaciones y derechos de todos los miembros del Sindicato; y cuando únicamente tienden a regular los derechos y obligaciones de los miembros del Sindicato -- afiliados a seccionales y sub-seccionales del mismo, son en

1/ Practicamente así se estila, no obstante que conforme el Art. 274, es la correspondiente directiva sindical (o directivas en los casos de coalición de sindicatos) a los que corresponde la negociación o encomendar la misma a uno o más miembros o apoderados; todo ello basado en el principio de que quien puede lo más puede lo menos. De esa suerte la asamblea sindical elige a los miembros de la comisión negociadora, integrándola con participación de uno o más de los miembros de la Junta Directiva que conforme a los respectivos Estatutos tienen la representación judicial y extrajudicial del sindicato, en la más de las veces. Asimismo en forma regular la asamblea sindical sustituye miembros de la comisión y a veces delega en alguno o algunos de los miembros del sindicato facultades plenas para participar en la discusión de puntos específicos a tomar las resoluciones pertinentes.

en su caso las asambleas seccionales o sub-seccionales las que deberán aprobar dicho pliego de peticiones. Lo anterior es consecuencia de lo que al efecto dispone el legislador en cuanto a la aprobación de los contratos y convenciones colectivos de trabajo; puesto que si son las dichas asambleas --- quienes en definitiva aprueban los contratos o convenciones colectivos de trabajo, lógico es que sean las mismas quienes establezcan las peticiones que servirán de base a la negociación pertinente (Art. 221 letra A numeral 5o. y letra B numeral 3o.).

Con la solicitud también deberán adjuntarse: lo.)

El Diario Oficial en que se publicaron los Estatutos (o reformas de los Estatutos) del Sindicato y acuerdo del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social en que conste: a) que Directivos representan judicial o extrajudicialmente al Sindicato; b) número, fecha y tomo del Diario Oficial en que figuran publicados el acuerdo y los Estatutos del Sindicato; y c) número del libro y de la inscripción del sindicato en el registro respectivo. Todo con el objeto de comprobar la existencia del sindicato solicitante (Art. 219 inciso último); y 2o.) credenciales extendidas por el Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que acrediten los cargos y períodos de duración en los mismos de los Directores Sindicales que actúan en nombre y representación del sind

dicato solicitante; único medio de legitimar la personería - de dichos representantes sindicales (Art. 606); pero hay que tener en cuenta que las credenciales por sí solas no legitiman tal personería, sino se acompañan los Estatutos del sindicato o certificación de los mismos, ya que en estos por -- disposición de la ley, deberá constar a qué directivos se -- les concede conjunta o separadamente la representación judicial o extrajudicial del sindicato. (Art. 217 literal d). La solicitud deberá contener: a) el nombre y g-nerales del soli citante y solicitado; así si el solicitado o solicitante es persona natural deberá relacionarse su nombre, apellido, domicilio y lugar donde puede ser citado y notificado; y si el solicitado o solicitante es persona jurídica (Sociedad o Sin dicato de trabajadores o de patronos), deberá indicarse únicamente su clase o tipo y domicilio; b) los nombres de las - personas encargadas de la negociación, dato este muy importan te puesto que conlleva la indicación de los participantes en la negociación que tiene podder decisorio, esto es que pueden resolver los puntos en controversia (ya que en la negociación participan algunas veces asesores y simples observadores), - sobre todo cuanto una coalición de sindicatos plantee el con

flicto 1/; es necesario aclarar que en todo caso, salvo ---- cuando sea una coalición de sindicatos la que plantee el conflicto (en que forzosamente ha de integrarse una comisión) - es la Junta Directiva del Sindicato la autorizada y facultada por la ley, (Art. 274, inciso lo.) para negociar el contrato o convención colectivos de trabajo; pero dicha Directiva puede encomendar la negociación a uno o más de sus miembros o a uno o más apoderados legalmente constituidos. Prácticamente ocurre que es la asamblea sindical (general, seccional o subseccional, en su caso), la que elige a las personas a quienes se encomienda la negociación, integrándose un comité para tal efecto, participando en el mismo miembros de la directiva y de la asamblea, y como asesores se nombran miembros de las directivas de las centrales superiores en grado a que el sindicato estuviere afiliado. Tal práctica, avallada con los buenos resultados obtenidos, (ya que el comité que sustituye a la directiva en la negociación, se integra -

1/ La coalición es una figura de reciente creación en nuestra legislación laboral (existe a partir de la vigencia del Código de Trabajo de 1972) y consiste en lo siguiente: si en una empresa o establecimiento operan dos o más sindicatos, y ninguno de ellos afilia por lo menos el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la misma - esto es que ninguno puede obligar al patrono a celebrar o revisar contrato colectivo de trabajo- pueden coaligarse y si de tal suerte alcanzan el porcentaje legal, el patrono está obligado a negociar o revisar contrato colectivo de trabajo con dichos sindicatos coaligados, siempre y cuando conjuntamente se lo pidieren.

con las personas más capacitadas con cuya colaboración cuenta el solicitante), no es ilegal, por cuanto es la asamblea como órgano máximo de gobierno sindical quien así lo integra; y c) una breve alusión de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se basa el pliego de peticiones.

Nótese que en esto el legislador se aparta de la regla general por medio de la cual se exige formular una simple "relación de los hechos" ^{1/} y lo referente "a los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos" exigidos por la ley, es una pretensión para que el demandante realice estudios e investigaciones de tal naturaleza; los cuales no está obligado a presentar -ya que sería mucho exigir- sino únicamente realcionar pero en forma "breve"

Consideramos que la intención del legislador para imponer tal requisito tiende a evitar peticiones irrazonables, que se hacen sin justificación alguna en razón a la capacidad sobre todo económica del solicitado ^{2/}, para poder absorber sin complicaciones lo que se le solicita; pero no -

^{1/} Así por ejemplo la demanda en los juicios individuales de trabajo deberá contener: "relación de los hechos"; como lo establece el Art. 379 numeral 5).

^{2/} Precisa considerar: Que la capacidad económica del patrono es limitada; y que la necesidad de los trabajadores es ilimitada; y que ese constante pedir de los trabajadores para cubrir sus necesidades ilimitadas, choca contra un valladar infranqueable, cual es la limitación de la capacidad económica del patrono.

se tomó en cuenta que en nuestro medio los sindicatos carecen de recursos suficientes como para lanzarse a llevar adelante un programa de estudios especializados, tendientes a lograr la celebración o revisión en forma técnica y científica, esto es a pedir en medida tal y con base a estudios previamente elaborados, que el impacto económico que produzca el incremento solicitado sea absorbido fácilmente por el patrono, sin acarrearle perjuicio tal que ponga en peligro la fuente de trabajo.

De esa manera en la práctica, y siendo imposible en las actuales condiciones cumplimentar la exigencia del legislador, los solicitantes a tal respecto se limitan a elucubrar sin base alguna sobre el alza del costo de la vida y la prosperidad de la empresa o establecimiento respectivo.

De no cumplimentarse los requisitos expresados, en la práctica y conforme al Art. 381, ^{1/} el Director General de Trabajo ordena al actor que subsane las omisiones, puntualizándoselas para tal efecto; y de esa suerte el actor deberá hacer la subsanación por escrito o en forma verbal, caso contrario, no se le tramita el conflicto.

La revisión podrá solicitarse, conforme al Art. --

1/ Asimismo sucede a menudo que se le indica al solicitante en forma verbal, que su solicitud no llena a cabalidad -- los requisitos exigidos por la ley y se le puntualizan -- las omisiones a efecto de que este corrija o repita la solicitud; tal procedimiento de hecho es más grave aún que la aplicación al caso de lo dispuesto en el Art. 381.

276, en el penúltimo mes del plazo o de su prórroga; pero -- tal antelación establecida a favor de los trabajadores --^{1/} -- puede ser modificada contractualmente, en el sentido de ampliar el período anterior al vencimiento del plazo dentro -- del cual se puede solicitar la revisión respectiva; pero --- ello no modifica en nada la tesis sustentada, puesto que lo mismo procede tanto con el plazo legal, como con el plazo -- contractual, a menos que también sobre ello se hubiere pactado.

La solicitud deberá formularse por escrito y acompañarse copia de la misma. Se ha sostenido, que la exigencia de que la solicitud se formule por escrito es debido a -- la importancia que reviste un conflicto colectivo de trabajo; y tradicionalmente en nuestro medio se ha mantenido tal formalidad.

Las copias, tanto de la solicitud como del pliego de peticiones, cuya presentación se exige; lo es con el objeto de facilitar la tramitación del conflicto; puesto que, caso contrario, el funcionario competente y para el solo efecto de comunicar a la parte contraria lo pertinente, se vería

1/ Digo a favor de los trabajadores, por cuanto en la práctica se nota la imposibilidad de poder negociar la revisión de un contrato a corto plazo, y de no ser la disposición legal citada la revisión procedería hasta que el plazo se hubiere vencido; ganándose con ello al menos un período anterior al vencimiento del plazo, en el cual aun cuando no se alcance el objetivo total, permite avanzar algo en la negociación.

forzado a reproducir la documentación o al menos a extractar la, lo cual le consumiría tiempo en perjuicio de la rapidez con que deben ser tramitados esta clase de conflictos.

IV - 8. DE LA HUELGA

Agotada la etapa conciliatoria, la utilización de la huelga como medio de presión en contra del patrono intranquillante, puede resultar efectivo para los trabajadores, sobre todo cuando las discordancias no resueltas son de índole económico; sin embargo, como repito, la huelga en sí no resuelve el conflicto; sino que se emplea como medio para constrtreñir al patrono a que ceda a las pretensiones obreras que no ha querido voluntariamente aceptar.

La huelga acarrea al patrono daño económico, pero también pudieran afectar en el mismo sentido a los trabajadores (en el caso de la huelga calificada de legal y declarada no imputable al patrono) y de esa manera el daño se incrementa sobre las partes en conflicto a medida que transcurre el tiempo; convirtiéndose en una verdadera pugna de intereses, en que chocan, por una parte la capacidad patronal para absorber las pérdidas que le significan el cierre de su empresa o establecimiento y por la otra la resistencia de los trabajadores a subvenir a sus necesidades sin la percepción del salario; a la larga en este tipo de enfrentamiento triunfa -

el patrono, por poseer el poder económico o en su defecto la facilidad de financiamiento; pero distinta es la situación - cuando la huelga calificada de legal, se declaran sus causas imputables al patrono, en que, por razones obvias los trabajadores tienen todas las posibilidades de triunfo.

El Código vigente establece en sus Arts. 527 y siguientes el procedimiento para estallar la huelga y así vemos que se requiere: notificación al patrono de la decisión de los trabajadores de ejecutar la huelga (Arts. 498 inciso 2o. y 499 inciso 1o.); adopción del acuerdo de huelga e integración del comité de huelga (Art. 529 incisos 1o. y 2o.); - notificación al patrono del acuerdo de huelga (Art. 528 inciso 2o.); período de pre-huelga (Art. 530); y declaración de la huelga y notificación (Art. 531).

Cuando la parte solicitada a quien se ofreciere el arbitraje, acatando la prevención que se le hiciera, manifestare dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva, de que no está de acuerdo en someter el - conflicto a arbitramento o cuando en el mismo caso dejare de transcurrir el plazo de prevención sin hacer manifestación - alguna, se notificará al solicitante para que este y dentro de las veinticuatro horas siguientes exprese su propósito de

declarar la huelga o desistir del conflicto ^{1/} (Art. 498). Si transcurridas las veinticuatro horas siguientes contadas a partir de la notificación que se le haga al solicitante de la resolución por medio de la cual se declara que ha terminado la etapa conciliatoria, lo que dicha parte comunica al Director General es su propósito de declarar la huelga; aun cuando la parte solicitada haya manifestado su decisión de someter el conflicto a conocimiento de árbitros, se hace caso omiso de tal manifestación en el entendido de que la otra parte no está dispuesta a aceptar tal medida, por cuanto ha manifestado expresamente su decisión de hacer estallar la huelga.

Conforme el Art. 498, cualquiera de las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva de la resolución pronunciada por el Director General de Trabajo declarando que ha terminado la etapa de conciliación, puede comunicar a dicho funcionario su decisión de someter el conflicto a arbitraje, y en ese caso se sigue el procedimiento a que ya nos hemos referido.

Ahora bien el Art. 499 dispone: "Art. 499. Si vein-

1/ Los trabajadores ante el dilema de decidir si ir a la huelga o desistir del conflicto, pudieran inclinarse a esta última solución, cuando estiman que no es el momento oportuno para lograr sus pretensiones y que el estallido de la huelga les ocasionaría mayores males que beneficios.

ticuatro horas después de notificada la resolución a que se refiere el Art. 497 lo que manifestare la parte que promovió el conflicto, no fuere el propósito de someterlo al conocimiento de árbitros, sino el declarar la huelga o el paro, se procederá como se indica en las secciones séptima y octava. Cuando en la oportunidad señalada se desistiese, con ello terminará el conflicto"; de donde nace la duda de si es posible que al contrario de lo que establece el Art. 498 la parte solicitante pueda proponer el arbitraje como medio de terminar el conflicto aun después de haber transcurrido el plazo señalado en dicha disposición. A nuestro juicio lo que ocurre es lo siguiente: a tenor literal del inciso lo. del Art. 498, cualquiera de las partes, esto es solicitante y solicitado, y dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva de la declaratoria de terminación de la etapa conciliatoria, pueden proponer el someter la causa a conocimiento de árbitros; fuera de dicho lapso únicamente puede hacerlo el solicitante conforme lo establece el Art. 499; todo ello es resultante de que el legislador considera necesario no fijar al solicitante término, una vez concluida la etapa conciliatoria, para que manifieste su de-

cisión de desistir del conflicto o de estallar la huelga ^{1/}, previendo que en el intervalo pudiera ser resuelto el conflicto en forma directa por las partes, forzadas a ello por la inminencia de augurar la situación, ya que a esas alturas los únicos recursos franqueables por la ley lo son el desistimiento, el arbitraje o el estallido de la huelga; en tal virtud el solicitante y solamente él, pueden en cualquier tiempo a partir de la notificación de la declaratoria de terminación de la etapa de conciliación comunicar al Director General de Trabajo; bien que desiste del conflicto o que declarará la huelga o bien que ha decidido someter la causa a arbitraje; y siendo esto último deberá dársele al mismo el trámite legal respectivo.

1/ Nótese que el solicitante al hacer uso de la facultad que le confiere el Art. 498, esto es comunicar al Director General de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes su decisión de someter el conflicto a conocimiento de árbitros; si la parte solicitada no estuviere de acuerdo, se perjudica, por cuanto se le limita el tiempo para optar por declarar la huelga o desistir; ya que el inciso 1.º de la disposición citada le impone la obligación de que dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir de la notificación que se le haga de la no aceptación de la otra parte del arbitraje propuesto, manifieste su propósito de declarar la huelga o que desiste del conflicto. En cambio al no hacer uso de la facultad que le confiere el Art. 498, conforme el Art. 499, podrá veinticuatro horas después de haber sido notificado de la resolución en que se declara terminada la etapa de conciliación, manifestar el propósito ya indicado. Esto es que conforme el Art. 499 inciso lo. podrá hacer tal manifestación en cualquier tiempo a partir de la notificación a que se refiere el Art. 497.

mismo deberán hacerlo a través de un sindicato legalmente --
constituido. Tal exigencia como repito no es inconstitucio-
nal (como tampoco lo es por ejemplo, el otorgamiento del de-
recho del sufragio a los ciudadanos; pero imponerles como --
condición para el ejercicio de tal derecho el estar inscri-
tos en el registro correspondiente); y así fue considerado -
con anterioridad a la vigencia del Código de Trabajo (como -
ya hicimos constar), reconociéndose a la asociación Profesio-
nal de Trabajadores la titularidad del derecho de huelga, te-
niéndose presente con ello la realidad nacional, ya que como
hemos expresado es el sindicato quien efectivamente ejercita
el derecho de huelga.

Quando el conflicto colectivo de trabajo se plantea e
en defensa de los intereses profesionales comunes de los tra-
bajadores, consideramos que también ha de concederse titula-
ridad del derecho de huelga al grupo obrero por razones que
en su oportunidad expondremos.

El Código de Trabajo no establece plazo alguno a -
los trabajadores para adoptar el acuerdo de huelga; lo cual
puede hacerse en cualquier tiempo a partir de la manifiesta-
ción hecha al Director General del propósito de declarar la
huelga; ello obedece a que el legislador ha previsto que an-
te la inminencia de la huelga, las partes con el objeto de -
no correr riesgo alguno, cedan en parte a sus prestaciones y
con ello se logre un arreglo. Pero una vez adoptado el ----

acuerdo de huelga, (conforme lo dispone el Art. 529) en que también se acuerda la elección de los miembros del comité -- respectivo; dichos acuerdos deberán ser notificados a la --- otra parte por medio del Director General dentro de los siete días siguientes de haber sido adoptados. El problema de dicha disposición consiste en que se fija plazo al Director General para notificar al patrono el acuerdo de huelga; pero no se fija plazo alguno a los trabajadores para comunicar al funcionario dicho el acuerdo de huelga que han tomado, para que este cumpla con la obligación de notificarlo a la parte contraria; de ello puede ocurrir: a) que los trabajadores o comuniquen el acuerdo de huelga al Director General el séptimo día de haber sido adoptado, en cuyo caso bien puede ocurrir que por una u otra causa al funcionario dicho se le imposibilite verificar la notificación respectiva dentro del plazo - dicho; y b) que los trabajadores consuman el plazo indicado sin hacer la comunicación correspondiente, en cuyo caso aun cuando con posterioridad se haga, el Director General no puede verificar la notificación respectiva dentro del plazo señalado por la ley.

En tal sentido considero, que en el caso del literal a) el Director General deberá verificar la notificación respectiva, y seguirse adelante en el procedimiento puesto - que los trabajadores no violan precepto alguno -no obstante que se interprete la disposición respectiva en el sentido de

en beneficio tanto de las partes en conflicto como del Estado.

Conforme el Art. 530: "La huelga no podrá estallar antes de haber transcurrido cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, (esto es la notificación del acuerdo de huelga que el Director General haga al patrono) ni después de treinta días posteriores a la misma notificación". (Lo expresado en tre paréntesis es aclaración nuestra). Dicha disposición establece el período de pre-huelga 1/ tal como ya lo hemos co-

1/ El período de pre-huelga se inicia en la fecha en que le es notificado al patrono el acuerdo de huelga; esto es - que el plazo comienza a contarse a partir de dicha notificación y concluye al estallarse la huelga o al transcurrir los treinta días próximos siguientes a dicha notificación sin estallarse. De esa manera en nuestra legislación hay certeza en cuanto al inicio del período de pre-huelga y en cuanto al máximo de su duración. A partir -- del quinto día inclusive de haber sido notificado al patrono el acuerdo de huelga, los trabajadores interesados pueden a su arbitrio, estallarla en cualquier momento dentro de los veinticinco días siguientes, limitando con --- ello a voluntad el plazo máximo de duración del período de pre-huelga. No ocurría igual conforme al Código de -- Trabajo derogado, por cuanto prescribiendo este que la demanda debía contener el emplazamiento de huelga, el período de huelga (que es en síntesis el tiempo que media entre la notificación que se hace al patrono del propósito de los trabajadores de estallar la huelga y el estallido de la misma) se iniciaba a partir del emplazamiento al patrono y se prolongaba hasta que, calificada de legal la - huelga los trabajadores suspendían las labores, lo cual - solo podían hacer dentro de los treinta días siguientes - contados a partir de la fecha en que se declaraba ejecutoriada la sentencia que calificaba de legal la huelga.

mentado; sin embargo una duda cabe, cual es como se enteran los trabajadores que al patrono le fue notificado el acuerdo de huelga.

Lo dicho reviste importancia si atendemos al tenor literal de la disposición anteriormente citada, ya que la misma establece el período mínimo y máximo en que los interesados pueden estallar la huelga, corriendo los plazos a partir precisamente de dicha notificación 1/. Por lo que considero que una vez notificado al patrono el acuerdo de huelga, deberán ser notificados (o al menos comunicados por cualquier medio que se estime conveniente) de tal circunstancia a los interesados para que de tal suerte puedan hacer los preparativos necesarios a efecto de declarar la huelga en el momento que consideren más oportuno, después de vencidos los cuatro días de espera que señala la ley. En la práctica prime-

1/ Ese período mínimo y máximo para estallar la huelga, favorece tanto a patronos como a trabajadores; a aquellos, -- porque les permite tomar las medidas pertinentes a efecto de conservar los bienes de producción de su propiedad y -- para que se le causen los menores perjuicios posibles; -- precisamente con ese objeto pueden ejercitar las facultades que les confieren los Arts. 532 y 533; y a éstos, por cuanto les permite presupuestar y adoptar las medidas necesarias que garanticen la efectividad de la acción, así como, para impedir la ejecución de actos prohibidos por la ley, que pudieran traer como consecuencia la declaración de ilegalidad de la huelga; y a ambos, por cuanto en dicho período pueden hacer la propaganda necesaria tendiente a capitalizar a su favor la opinión pública, sin descontar que en el período indicado y ante la amenaza -- del estallido de la huelga pueden lograr un avenimiento con base a recíprocas concesiones.

ro es notificado el patrono del auto en que se ordena notifi
ficarle el acuerdo de huelga con base a la comunicación que
a tal efecto han hecho llegar al Director General los traba-
jadores, y luego son notificados estos, pudiéndose de tal ma-
nera darse cuenta los trabajadores de la fecha en que fue no
tificado el patrono; pero como no hay disposición legal que
obligue al funcionario respectivo a verificar las notifica--
ciones en tal orden, pudiera muy bien ocurrir que sean los -
trabajadores los primeros notificados y de esa manera no ten
drían posibilidad alguna de enterarse de la fecha en que se
notificara al patrono; y lo que es más grave aun, que el Di-
rector General amparado en lo estatuido en el Art. 530, no -
pronunciara resolución alguna al serle presentada la comuni-
cación correspondiente por los trabajadores y se limitara a
notificar al patrono el acuerdo de huelga, en cuyo caso nin-
guna notificación se haría a los trabajadores por cuanto no
existiría providencia alguna que pudiera ser notificada.

El Art. 531 dispone: "Estallada la huelga, el sin-
dicato, la coalición de sindicatos, o los delegados, en su -
caso, comunicarán al Director General de Trabajo el día y ho

ra en que ocurrió la suspensión del trabajo". 1/

En el Art. 532 se dispone: "Dentro de los siete -- días contados a partir del estallido de la huelga, el Director General de Trabajo a petición de parte, determinará el -

1/ La comunicación que prescribe el Art. 531, ha sido establecida: 1) para los efectos señalados en el Art. 532, y así, desde la fecha en que se menciona en la comunicación que se inició la suspensión, se cuenta el plazo de los -- siete días dentro de los cuales a petición de parte el Director General determina el número, clase y nombre de los trabajadores que permanecerán ejecutando las labores que se les encomienden; 2) para que el Director General solicite de las autoridades públicas se hagan cargo de la vigilancia y desarrollo pacífico de la huelga (Art. 538); 3) para que conste en los autos la fecha a partir de la -- cual se suspenden los contratos individuales de trabajo -- de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados (Art. 535), dato ese que al ser declaradas las causas de la huelga imputables al patrono, servirá de base -- al Juez para el cálculo de las cantidades que en tal virtud deban pagarse a los huelguistas; y 4) para los efectos señalados en los Arts. 535 literal ch) y 556 literal a), esto es que los datos contenidos en la comunicación sirven de base al Juez para apreciar si la huelga estalló o no dentro del plazo señalado al efecto (Art. 530). Es de cir, que se toman por ciertos los datos contenidos en la comunicación que los trabajadores hacen al Director General de Trabajo, en lo relativo a la fecha en que se iniciaba la suspensión de las labores. Tal comunicación no la establecía el Código de Trabajo derogado, (porque como ya explicamos la calificación de la huelga procedía a su estallido) razón por la cual se prescribía, que al calificarse de legal la huelga el Director General, de oficio, determinaba los servicios que deberían continuar prestándose en las empresas o establecimientos que prestaban servicios esenciales a la comunidad, determinándose el número, clase y nombre de los trabajadores que debían atenderlos; y a petición de parte debía hacer igual determinación de los trabajadores que permanecerían laborando para la -- ejecución de labores cuya suspensión de las labores o --- afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos afectados (Arts. 402 y 403 del Código de Trabajo de 1963).

numero, clase y nombre de trabajadores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de labores cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajo o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos". No obstante que la disposición relacionada es clara, en cuanto a que lo en ella prescrito opera únicamente a petición de parte y cuando la misma se formula dentro de los siete días siguientes contados a -- partir del estallido de la huelga; considero que aun vencido el plazo de los siete días señalados, el Director General de Trabajo a petición de parte interesada e incluso de oficio, podrá comisionar trabajadores para que laboren en la empresa o establecimiento afectados, siempre y cuando le conste que al no hacerlo se pudieran ocasionar los perjuicios señalados en la disposición citada; lo dicho obedece, a que existiendo un estado de necesidad deberán tomarse las providencias que sean pertinentes, a efecto de evitar un mal mayor que el que normalmente ocasiona la suspensión de las labores.

Considero que aun vencido el plazo de los siete -- días señalados por el Art. 532, el Director General de Trabajo a petición de parte e incluso de oficio, podrá comisionar trabajadores para que laboren, siempre y cuando le conste -- que al no hacerlo se podrían ocasionar los perjuicios señalados en la disposición citada; lo dicho obedece a que exis--- tiendo un estado de necesidad deberán tomarse las providen--

cias que sean pertinentes a efecto de evitar un mal mayor -- que el que normalmente ocasiona la simple suspensión de las labores. La huelga salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados (Art. 535 inciso 1o.) y consecuentemente paraliza las actividades productivas de las dichas empresas o establecimientos; por tanto sus efectos han de limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del trabajo (Art. 534), razón por la cual toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y fuerza en las cosas, durante el estado de huelga dan lugar a que la huelga sea declarada ilegal (Art. 553 literal d); operando pues una suspensión de los contratos individuales de trabajo que prohíbe al patrono contratar nuevos trabajadores para sustituir a los que mantienen suspensos sus contratos individuales de trabajo (Art. 535 inciso 2o.); la ley prohíbe la contratación de nuevos trabajadores para sustituir a los huelguistas (Art. 535); pero no prohíbe la contratación de nuevos trabajadores para aumentar el personal de la empresa o establecimiento afectados; y mediante tal maniobra el patrono podría hacer variar los porcentajes de los trabajadores huelguistas y eventualmente lograr que la huelga fuese calificada ilegal; por ejemplo: si 60 trabajadores acuerdan la huelga y en la empresa hay laborando 100 trabajadores, -- bastaría al patrono contratar 20 trabajadores nuevos para --

que desaparezca el porcentaje del 51% exigido por la ley y por ende la huelga declarada debe ser calificada de ilegal.

El conflicto se inicia a partir de la presentación de la solicitud y desde este momento y hasta que se da por terminado, el patrono que perturbe a sus trabajadores el ejercicio del derecho de huelga incurre en la multa señalada por la ley (Art. 536). Sin embargo la protección es diminuta, y el patrono podría despedir a todos o a la mayor parte de sus trabajadores, antes de serle notificado el acuerdo de huelga, con el objeto de perturbarles el ejercicio de la huelga, a sabiendas de que además de las prestaciones legales a que será condenado (indemnización y demás) también le será impuesta la multa correspondiente; distinta es la situación prevista en el Art. 537, por cuanto toda acción ejecutada en violación a tal norma no tiene efecto alguno, así el despido de hecho verificado por el patrono, a partir de la notificación de que se le haga del acuerdo de huelga, en todos o la mayor parte de sus trabajadores, no rompe la relación de trabajo y consecuentemente está en la obligación de pagar a los despedidos los salarios que dejan de devengar hasta que sean reinstalados; puesto que se siguen considerando vinculados con su patrono y en tal sentido ocurren a formar el porcentaje legal requerido, en los casos determinados (Art. 551). No ocurre igual cuando el patrono obtiene sentencias de terminación de uno o varios contratos individuales

de trabajo, por cuanto los trabajadores despedidos legalmente en base a tales sentencias, no deben contarse más en el total de los trabajadores al servicio del patrono, por haber sido justificada la ruptura del vínculo laboral.

Las garantías a los trabajadores contenidas en los Arts. 535, 536 y 537, han sido dictadas con el objeto de contrarrestar las maniobras patronales tendientes a coartar el ejercicio legítimo del derecho de huelga.

IV - 9. DE LA CALIFICACION DE LA HUELGA

La competencia para la calificación de la huelga - corresponde al Poder Judicial; así una vez estallada ^{1/} la huelga los interesados deberán acudir al Juez competente en demanda de calificación; pudiendo hacer la petición respectiva el Fiscal General de la República, tratándose de servicios públicos o esenciales a la comunidad. (Arts. 546 y 547)

Estallada la huelga, el interesado acudirá ante el funcionario competente y por escrito le solicitará que proce-

^{1/} Al establecerse en el Art. 547, que la solicitud de calificación de la huelga se plantee cuando haya sido estallada, se da cabida en la legislación nacional a la huelga - realidad, esto es a la calificación a posteriori de la huelga; en tal sentido es indispensable la existencia del estado de huelga, pues es precisamente tal estado el que en definitiva se califica, declarándose legítima o ilegítima la suspensión colectiva de las labores.

da a la calificación de la misma; tal solicitud no reviste formalidad alguna; sin embargo a nuestro entender y para mayor comprensión de la situación planteada creemos deberá reunir mínimamente estos requisitos: 1) designación del Juez ante quien se interpone; 2) nombre y apellido, y generales del solicitante; y si actúa por sí o en representación de otra (en este caso deberá acreditar su personería); 3) indicación de las empresas o establecimientos donde ha estallado la huelga, precisando su ubicación; 4) relación sucinta de los hechos; 5) peticiones precisas; 6) lugar y fecha; y 7) firma del solicitante o solicitantes.

Además, si el patrono es el actor y solicita se califique de ilegal la huelga, por no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto por la ley, deberá nominarse a los trabajadores que se hallan holgando, indicando el lugar donde pueden ser notificados; ello por las razones ya anteriormente expresadas. Consideramos que la solicitud respectiva de ninguna manera podrá ser declarada informal, por cuanto como expresamos ninguna formalidad se ha prescrito para ella; tampoco podrán los jueces aplicar lo dispuesto en el Art. 384 del Código de Trabajo, esto es prevenirle al actor que subsane las omisiones puntualizándolas, puesto que esta disposición se aplica únicamente en los casos de demandas, modificaciones y ampliaciones de las mismas, dado que el contenido mínimo de ellas está expresamente señalado en la ley, de donde puede -

establecerse si existen omisiones al formularse y cuales son dichas omisiones y de tal suerte puntualizarlas para su debida subsanación; pero no en los casos de solicitudes, sobre todo cuando a estas no se ha señalado formalidad alguna.

Introducida la solicitud de calificación al Tribunal, este solicita en forma inmediata al Director General de Trabajo las diligencias correspondientes, quien deberá remitírselas dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido la petición respectiva; y al mismo tiempo previene a los trabajadores huelguistas para que dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber sido notificados de dicha prevención presenten el acta en que conste el acuerdo de huelga; si no se presenta dicha acta en que conste el acuerdo de huelga; si no se presenta dicha acta en el plazo relacionado, la huelga será declarada ilegal (Arts. 548 y 549).

Recibidas de parte del Director General de Trabajo las diligencias respectivas y de parte de los trabajadores el acta en que consta el acuerdo de huelga, el Juez señala -

día y hora para practicar inspección 1/ en la empresa o establecimiento afectados, todo previa cita de partes. En dicha inspección se comprueba si la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento se hallan en huelga 2/ y si esta se limita a la suspensión pacífica de las labores y al -- abandono del trabajo (Art. 550). Si es la minoría de traba-

1/ No es necesaria la práctica de inspección en los casos si guientes: cuando no existan las diligencias correspondientes y así lo informe el Director General al solicitársele por el Juez la remisión de las mismas; cuando de las diligencias dichas aparece no haberse cumplido respecto de -- las etapas de trato directo y de conciliación que la huelga fue declarada fuera del plazo legal; y cuando los trabajadores huelguistas no presentan el acta en que conste el acuerdo de huelga dentro de las veinticuatro horas si guientes de haberseles prevenido por el Juez para dicho efecto. (Art. 556 inciso lo.)

Ocurriendo cualquiera de las circunstancias dichas la huelga es declarada ilegal; dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibido el informe del Director General de Trabajo o de concluido el plazo señalado por la ley, sin que los huelguistas presenten el acta en que conste el -- acuerdo de huelga; o dentro de las setenta y dos horas si guientes de haberse presentado las diligencias correspondientes de las cuales conste no haberse cumplido con lo - dispuesto en las etapas de trato directo y de conciliación y cuando la huelga haya estallado fuera del plazo le galmente señalado.

2/ En las empresas de trabajo continuo en que se labora durante veinticuatro horas al día y los trabajadores están sujetos a jornadas y horarios que cubren el período indicado, mediante turnos de trabajo normalmente rotativos; consideramos que el Juez y a efecto de constar si la mayoría de trabajadores está holgando deberá practicar inspección en cada turno de trabajo, y con base en los resultados parciales obtenidos en cada inspección establecer el resultado total.

jadores la que está holgando, así como si los huelguistas -- ejecutan actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, la huelga es declarada ilegal, dentro de las setentidós horas siguientes de haberse establecido cualquiera de dichos extremos (Art. 557).

Al practicarse la inspección respectiva, el Juez -- procede a contar a los trabajadores que se encuentran holgando, identificándolos por cualquier medio legal de prueba y -- solicita del patrono la exhibición de las planillas o constancias de pago, de donde toma el número de trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento afectados y hasta -- allí limita la diligencia; posteriormente por auto en el proceso declara la legalidad o ilegalidad de la huelga, por haberse o no establecido en la inspección que el 51% de los -- trabajadores al servicio del patrono en la empresa o establecimiento afectados se hallan holgados.

En la práctica de la inspección pueden surgir estos problemas: a) que el patrono se niegue a proporcionar al Juez las planilla o constancias de pago, en cuyo caso le es imposible al funcionario aludido establecer el número de trabajadores de la empresa o establecimiento afectados y por ende dictaminar si se hallan o no holgando el 51% de dichos -- trabajadores; y b) que los nombres con que se identifican -- los que se dicen trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, no coinciden plenamente con los nombres de --

los que aparecen como tales en las planillas o constancias de pago, esto es bastante común en nuestro medio por cuanto en los documentos de pago se acostumbra, para agilizar el trámite, abreviar los nombres de los trabajadores, además de que estos al emplearse dan a veces nombres distintos a los reales o no informan sus nombres completos. Por todo ello consideramos que el Director General de Trabajo debería proporcionar al Juez competente la nómina de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, señalándose en ella, en su caso, los nombres reales de los trabajadores con los que aparezcan en los documentos de pago y haciéndose constar la identidad entre los mismos.

Con ello se daría un gran paso que redundaría en beneficio de una pronta y cumplida administración de justicia. Por otra parte quiero significar, que si la carga de la presentación de la nómina de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, correspondiera al Director General de Trabajo, se precavería un posible fraude que puede consistir en que el patrono aumente o disminuya de tales documentos el número de trabajadores, con el objeto de lograr que los huelguistas no puedan comprobar el porcentaje mínimo requerido. Ello es muy posible, por cuanto tales documentos permanecen en poder del patrono y el patrono puede muy bien contratar más personal antes de la inspección, haciéndolos aparecer como contratados antes del estallido de -

la huelga y de esa manera frustrar las aspiraciones de sus -
trabajadores; porque si bien es cierto que los trabajadores
no pueden ser despedidos sin justa causa a partir de la noti-
ficación al patrono para poder contratar nuevos trabajadores
no surte efecto sino a partir del estallido de la huelga.

A mi modo de ver el Director General de Trabajo, y
desde que se plantee el conflicto colectivo de trabajo de ca-
rácter económico, debería exigir al patrono u obtenerla a --
través del Departamento de Inspección, la nómina de trabaja-
dores de la empresa o establecimiento afectados y con base a
la misma identificar plenamente a cada uno de los trabajado-
res; y esta nómina con las modificaciones en cuanto a aumen-
to o disminución del número de trabajadores que fueran lega-
les, sería la que remitiría al Juez competente al solicitar-
se a este la calificación de la huelga, con el objeto de que
obre en su poder al momento de practicarse la inspección.

Dos son los resultados de las diligencias de cali-
ficación de la huelga: el ser declarada legal ^{1/} o ilegal. -

1/ La sentencia judicial que declara la legalidad de la huel-
ga (al establecerse que la suspensión de labores se reali-
za dentro de los límites y cumpliéndose los requisitos es-
tablecidos en la ley) no causa estado y por ende puede re-
vocarse (Art. 557 literal a) a petición de parte o de ofi-
cio, siempre y cuando con posterioridad a la declaratoria
de legalidad se ejecuten por parte de los huelguistas ac-
tos de violencia o coacción sobre las personas y de fuer-
za en las cosas. La razón de ello estriba en la necesi-
dad de mantener el desarrollo de la huelga bajo control -
permanente, con el objeto precisamente de que con ella no
se ocasionen más daños que los imprescindibles y no se le-
sionen intereses de terceros.

La huelga es declarada legal 1/ cuando se lleva a cabo llenándose plenamente todos los requisitos exigidos por la ley (tanto los adjetivos como los sustantivos); y sus --- efectos consisten en que las Autoridades a petición del comité de huelga o de oficio prestan a los trabajadores el auxilio necesario para verificar la suspensión total de las labores en la empresa o establecimiento afectados, salvo las excepciones legales; esto es que mediante el decreto de legalidad de la huelga todos los trabajadores de la empresa (huelguistas y no huelguistas) deben sumarse a la paralización total de las actividades, suspendiéndose los contratos individuales de todos los trabajadores, desapareciendo en consecuencia en relación a ellos la obligación de prestar los servicios y como contra partida desaparece por parte del patrono la obligación de pagar los salarios y todo ello por tiempo indefinido; ahora bien si la huelga además de ser declarada legal, las causas de la misma le son imputables al patrono, este queda en la obligación de pagar a los huelguistas - el equivalente a los salarios básicos que habrían devengado

1/ El Juez en virtud de que la declaratoria de legalidad de la huelga trae aparejada, conforme el Art. 535, la suspensión de los contratos individuales de trabajo de todos -- los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, salvo las excepciones legales; deberá ordenar a las Autoridades Públicas de Oficio o a petición de parte, el desalojo de las instalaciones de la empresa o establecimiento afectados, de todos los trabajadores que laboren - en la misma, excepto a los designados con base al Art. -- 532.

durante todo el tiempo que durase la suspensión. La huelga es declarada ilegal cuando se lleva a cabo sin llenarse los requisitos establecidos por la ley; tanto los adjetivos como los sustantivos) y su efecto consiste en que pone término a la huelga y consecuente con ello se señala a los huelguistas plazo para que reanuden sus labores, bajo la pena de destitución si no lo hicieren.

IV - 10. HUELGA LEGAL

El Art. 192 de la Constitución Política vigente establece: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio". Ahora bien esa regulación - en cuanto a sus condiciones y ejercicio, que es preciso cumplir para que la huelga sea calificada de legal, la establece el Código de Trabajo, así:

1. En los casos de celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo:
 - a) Que haya sido acordada en votación secreta por no menos del 51% de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento afectados por el conflicto (Art. 529 inciso 1o.);
 - b) Que su objeto sea precisamente la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (Art. 528 cau

- causal la.); y
- c) Que se cumpla lo dispuesto respecto de las etapas de trato directo y de conciliación (Arts. 481 y siguientes; Arts. 491 y siguientes).
2. En los casos de celebración o revisión de la Convención Colectiva de Trabajo:
- a) Que haya sido acordada en votación secreta por no menos del 51% de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas o establecimientos afectados por el conflicto (Art. 529 Inc. 1o.);
- b) Que su objeto sea precisamente la celebración o revisión de la Convención Colectiva de Trabajo (Art. 528 causal 2a.);
- c) Que se cumpla lo dispuesto respecto de las etapas de trato directo y de conciliación (Arts. 481 y siguientes y Arts. 491 y siguientes).
3. En los casos de defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores:
- a) Que haya sido acordada en votación secreta por no menos del 51% de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento afectados --- (Art. 529 inciso 1o.);
- b) Que su objeto sea precisamente la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores -- (Art. 528 numeral 3o.); y

c) Que se cumpla lo dispuesto respecto a las etapas de trato directo y de conciliación (Art. 523).

Es preciso aclarar que conforme el Código de Trabajo vigente, la huelga puede estallar llenándose todos los requisitos y formalidades legales y sin embargo puede ser calificada de ilegal; y aun la huelga calificada de legal puede ser declarada ilegal durante su desarrollo; y esto ocurre en los casos siguientes:

a) Cuando existiendo acuerdo de huelga legalmente tomado, el comité de huelga no cumple con la prevención del Juez de presentarle el acta en que conste, dentro de las 24 horas siguientes a la prevención respectiva (Art. 549);

b) Cuando constituido el Juez en la empresa o establecimiento afectados por la huelga, compruebe por inspección que los huelguistas no constituyen por lo menos el 51% de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento afectados (Art. 550); y

c) Cuando la huelga no se limita a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de trabajo; sino que se provocan por parte de los huelguistas actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas (Art. 534).

En los casos a) y b) la huelga es calificada de ilegal por el Juez; y en el caso c) puede ser calificada de ilegal o declarada así posteriormente a su calificación de

legal, según que los excesos en cuanto a su ejercicio se ejecuten antes o después de la calificación de la huelga, respectivamente (Art. 564 literal b).

Para que el acuerdo de huelga sea legalmente válido se requiere; que las personas que concurran voluntariamente a formarlo sean trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento afectados por el conflicto; que el número de dichas personas alcance por lo menos el 51% de los trabajadores que presten servicios en la empresa o establecimiento afectados; que la votación respectiva sea secreta; que en la sesión en que se adopte el acuerdo de huelga se comunique al Director General de Trabajo, para que este dentro de los 7 días siguientes de haber sido adoptado lo notifique al patrono o patronos interesados. La Ley exige que el acuerdo debe ser adoptado por no menos del 51% de los trabajadores que prestan servicios en la empresa o establecimiento afectados; nótese que lo que se exige es no menos del porcentaje aludido de votos positivos; esto es que puede muy bien ocurrir que una asamblea de trabajadores se instale con no menos del 51% de los trabajadores de la empresa o establecimiento; pero a consecuencia de las abstenciones y de los votos negativos y nulos, no se obtenga a favor de la huelga votos en un número no menor del 51% de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados. Todo ello conlleva una enorme dificultad de salvar por el sector obrero, por

cuanto si en la mayor parte de los casos logran mantener en forma precaria el porcentaje señalado necesario para el inicio del conflicto (Arts. 271, 289 y 517 literal b), también ha de llenarse este requisito para adoptar el acuerdo de huelga (Art. 529) y para que la misma sea calificada legalmente (Art. 553 literal f).

Por ello nos parece desacertada la exigencia de tal porcentaje para adoptar el acuerdo de huelga, puesto que el ejercicio de esta debe corresponder a la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados; esto es a la coalición obrera que reuna a la mayoría de los trabajadores de la negociación; entendiéndose por tal mayoría, la absoluta, esto es la formada por la mitad más uno del total de trabajadores de la empresa donde eventualmente deba realizarse la huelga; criterio ese que se sustenta en el principio de que el predominio de las mayorías es la base fundamental en que se asientan los intereses democráticos de toda organización social.

Por otra parte cabe considerar, que la mayoría de trabajadores cualquiera que sea el criterio que se adopte a de determinarse de una totalidad, por lo que precisa fijarse previamente esta totalidad formada por todos los trabajadores que prestan servicios en la empresa o establecimiento afectados, los cuales pueden concurrir con sus voluntades para adoptar el acuerdo de huelga; pues bien no a todos los

trabajadores de la empresa o establecimiento les asiste el derecho de incorporarse a esa totalidad, puesto que hemos de excluir: a) los representantes patronales, esto es, los directores, gerentes, administradores, caporales, y en general las personas que ejercen funciones de dirección o administración, ello en razón a que tales representantes están situados en una posición superior en la escala jerárquica de la empresa o establecimiento, teniendo inclusive atribuciones similares al patrono; por esa suerte y con el ánimo específico de protegerlos, y ante la duda existente, el legislador se vio precisado a declarar en el Art. 3 del Código vigente que están ligados al patrono por un contrato de trabajo; b) los que prestan en la empresa o establecimiento, servicios profesionales o técnicos, dado que los mismos son contratados a base de confianza, estando recíprocamente ligados a guardar fidelidad al patrono; y en tal sentido se identifican casi en forma absoluta con este y tienden más a defender los intereses del mismo; c) los aprendices, ya que éstos aunque prestando servicios en la empresa o establecimiento, no lo hacen en virtud de un contrato individual de trabajo, sino de aprendizaje, cuyo objetivo consiste en adiestrarse en un oficio, arte, profesión o especialidad; ch) los trabajadores eventuales u ocasionales, puesto que éstos son contratados para cubrir necesidades extraordinarias transitorias en la empresa o establecimiento, y siendo precaria su condición de trabajadores, poco o ningún interés tendrán en el estalli

do o no de una huelga, ya que sus resultados en nada les favorecen y si les perjudica, dado que eventualmente pudiera limitarles el tiempo de servicio; y d) los trabajadores contratados por el patrono en forma maliciosa y con el único objeto de alterar a su favor los porcentajes del personal a su servicio, ante la inminencia de la huelga; circunstancia esa fácilmente comprobable si atendemos a la fecha de iniciación de la prestación de los servicios y a la no necesidad racional del aumento de personal.

Fuera de las excepciones anteriormente consideradas, soy de opinión que todos los demás trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, deben sumarse al cómputo para establecer la totalidad de trabajadores con derecho a adoptar el acuerdo de huelga; e incluso deberán incluirse los trabajadores despedidos sin justa causa, en un tiempo -- prudencial anterior al acuerdo, en consideración a que las -- más de las veces el patrono despide personal con el único objeto de alterar a su favor el porcentaje y así evitar el -- acuerdo y consecuente estallido de la huelga; y es más, debería establecerse presunción en tal sentido para toda separación de empleo o cargo, salvo sentencia ejecutoriada en que se declare la terminación de los contratos individuales de -- trabajo sin responsabilidad patrimonial.

Digo lo anterior, porque si bien es cierto, que --

conforme el Art. 537 los trabajadores no podrán ser despedidos a partir de la notificación del acuerdo de huelga, lo cual les beneficia para mantener la mayoría al momento de la inspección judicial (Art. 550); formalidad esa necesaria para que la huelga sea calificada de legal; ninguna protección tienen antes de la notificación dicha, y en tal sentido podría el patrono coartar el legítimo derecho de huelga de los trabajadores, despidiendo de estos a los que considere dispuestos a votar a favor del acuerdo respectivo.

En la reunión en que se adopta el acuerdo de huelga se elige un comité, a quien se atribuyen las facultades de negociador del conflicto, informador de los trabajadores y de órgano de comunicación con las autoridades. La elección del comité de huelga obedece a que la titularidad del derecho de huelga corresponde según el Código de Trabajo vigente, a la mayoría obrera y es esta quien deberá elegir a sus representantes. Es por ello que la reunión respectiva de trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento afectados, no precisa llenar formalidad alguna en cuanto a su convocatoria, basta que los que toman el acuerdo de huelga constituyen el 51% por lo menos de la totalidad de trabajadores de dicha empresa o establecimiento.

Cumplimentado lo relativo al porcentaje; objeto y agotamiento de las etapas de trato directo y de conciliación, para que la huelga sea calificada legal por el Juez se re---

requiere: que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva en que se prevenga a los trabajadores por medio del comité de huelga, se presente al tribunal que conoce el acta en que conste el acuerdo de huelga; y que al constituirse el Juez asociado de su secretario de actuaciones, en el lugar donde se desarrolla la huelga, se constate por inspección que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento se encuentran holgando pacíficamente.

Calificada de legal la huelga en virtud de haberse llegado los requisitos dichos se producen los siguientes efectos legales: suspensión por tiempo indefinido de los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores que presten servicios en la empresa o establecimiento afectados (Art. 535 inciso 1o.), salvo las excepciones establecidas en el Art. 532; prohibición al patrono de contratar trabajadores que sustituyan a los suspendidos (Art. 535 inciso 2o.); imposición de pena pecuniaria hasta de un mil colones por cada infracción al patrono que perturbe a sus trabajadores el ejercicio del derecho de huelga; y protección de las autoridades públicas, para garantizar el desarrollo pacífico de la huelga (Art. 538).

IV - 11. HUELGA ILEGAL

La huelga ilegal es aquella que estalla en contra de lo prescrito por la ley; esto es que se lleva a efecto -- sin llenarse los requisitos ni cumplirse las formalidades -- establecidas por el legislador; así los casos de huelga ilegal los señala el Código de Trabajo vigente en el Art. 553, que literalmente dice:

"Art. 553. La huelga será declarada ilegal en --- cualquiera de los siguientes casos: a) Cuando se trate de un servicio público o esencial a la comunidad, directamente ser vido por el Estado o por un ente descentralizado; b) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 528; - c) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto en este Código -- respecto de las etapas de trato directo y de conciliación; - ch) Cuando haya sido estallada antes o después del plazo señalado en el Art. 530; d) Cuando no se limite a la suspen--- sión pacífica del trabajo; e) Cuando no se presente el documento en que consta el acuerdo de huelga dentro del término señalado en el Art. 549; o f) Cuando de la inspección resulte que los trabajadores en huelga no constituyen, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del personal de la empresa o establecimiento afectados".

Pero además de los casos expresamente contemplados en el Art. 553 del Código de Trabajo, podemos señalar los --

siguientes:

1. Cuando el acuerdo de huelga fue tomado sin llenarse los requisitos legales vgr.: no se procede a elegir el comité de huelga; no se tomó el acuerdo en votación secreta; no se identificó a los comparecientes o estos no suscribieron el acta respectiva ^{1/}; aún cuando en estos ejemplos lo que procedería es que el Director General de Trabajo, al notar tales informalidades negara hacer la notificación a la parte contraria, señalada en el Art. 529, en cuyo caso si la huelga estalla la calificación de ilegal se decretaría con -

1/ Estas exigencias, identidad de los comparecientes y suscripción del acuerdo, apreciaran extremados; pero considero que son necesarios, por cuanto el derecho de huelga corresponde a los trabajadores y en tal sentido aun cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo, y por ende el sindicato mayoritario ha entablado y seguido la acción correspondiente, al momento de adoptar el acuerdo de huelga, el sindicato deberá ceder su actuación a los trabajadores todos de la empresa o establecimiento afectados, sindicalizados o no, para que éstos decidan lo conveniente; en cuyo efecto son dichos trabajadores los que reunidos y sin interferencia de ninguna clase deberán o no acordar la huelga; por ello en el acta respectiva debería no solo mencionarse el número de trabajadores asistentes, sino los nombres, apellidos y generales de los mismos e identificarlos en la forma legal; y para que ninguna duda quepa de su asistencia deberán firmar el acta respectiva. Todo lo anterior es necesario, por cuanto más repito, el acuerdo de huelga deberá ser tomado por los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, y la simple mención del número de asistentes da lugar a dudas sobre su exactitud; además de que para establecer tanto el porcentaje legal, como si los que concurrían y dieran sus votos afirmativos, prestan servicios en la empresa o establecimiento afectados, se requiere confrontar sus nombres con los que aparecen en las planillas o constancias de pago que al efecto lleva el patrono.

base al literal ch) del Art. 553 ya citado; pero bien podría darse el caso de que no obstante tales informalidades el funcionario respectivo verificara la notificación a la parte contraria, en cuyo caso el Juez deberá declarar ilegal la huelga; y 2) Cuando no exista acuerdo de huelga; esto es cuando agotadas las etapas de trato directo y de conciliación, los trabajadores sin adoptar acuerdo de huelga, estallan esta; - nótese que no se trata del caso contemplado en el Art. 553 - literal d), que se refiere a no presentar el documento en -- que consta el acuerdo de huelga dentro del plazo establecido en el Art. 549, por cuanto en ese caso el acuerdo de huelga existe, pero por cualquier motivo no es presentado o se presenta transcurrido el término fijado para ello; caso contrario no se hubiere verificado la notificación indicada en el Art. 529 y la falta de la misma daría lugar a la declaratoria de ilegalidad con base al literal ch) del Art. 553; por ello consideramos que la falta del acuerdo de huelga debería ser contemplada como causal de ilegalidad aun cuando dicha falta da lugar a la declaratoria de huelga ilegal, pero no -- por dicho motivo sino por los señalados en los literales ch) y d) del Art. 553.

Calificada la huelga de ilegal, o declarada así -- después de su calificación de legal -caso este que ya explicamos al comentar la huelga legal-, el JUEZ en la misma re-

solución previene a los trabajadores en huelga que se reincorporen a su trabajo en el plazo que prudencialmente señala dentro de los cinco días próximos siguientes, bajo la pena de que si así no lo hicieren, sin causa justificada, podrán ser despedidos sin responsabilidad patronal. La ley en este caso señaló que el plazo para reintegrarse a sus labores los huelguistas comience a partir de la notificación respectiva, y ello podría dar lugar a que los trabajadores como mínimo fueran notificados con veinticuatro horas de anticipación a su vencimiento, lo cual en más de alguna ocasión daría lugar a que no se presentaran al trabajo con la consecuente sanción del despido; por lo que considero de justicia y en atención a la gravedad de la sanción, que el plazo que el Juez señale a los huelguistas para que vuelvan al desempeño de sus labores comience a correr a partir de la notificación respectiva; por otra parte cabe considerar, que cuando se remite a la calificación judicial una huelga estallada sin llenarse las formalidades legales, o cuando llenadas estas se omite la elección del comité de huelga, comité este que sirve de informador de los trabajadores órgano de comunicación con las autoridades -por lo que es dicho Comité quien debe ser legalmente notificado-, provoca una dificultad material para que el Juez pueda hacer la prevención respectiva; por ello en estos casos debería exigirse a quien pide la calificación, la

nominación de todos los trabajadores huelguistas y el lugar donde podrán ser legalmente notificados.

IV - 12. HUELGA IMPUTABLE E INIMPUTABLE

El inciso 2o. del ART. 565 del Código de Trabajo, establece: "Si las causas de la huelga o paro legales son imputables al patrono o sindicato de patronos, estos estarán obligados a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión". ^{1/} Dicha sanción imputada a la patronal, es justificable, puesto que únicamente procede cuando la huelga ha estallado precisamente por causa imputable al sancionado. La disposición transcrita establece el derecho para los trabajadores huelguistas de percibir durante el período de huelga los montos equivalentes a los -

1/ Al obligarse al patrono a pagar a los trabajadores los salarios básicos que hayan dejado de devengar durante el período de la huelga al serle imputable las causas de la misma; se pretende que los trabajadores perciban dichos salarios en forma oportuna, para que de esa manera mantengan su situación económica en iguales condiciones a como si estuvieran laborando; por ello considero que la sentencia que a tal efecto se pronuncie, deberá condenar al patrono a pagar dichos salarios desde la fecha en que se inició la huelga y hasta la fecha en que la sentencia se pronuncia; y además deberá condenársele al patrono a pagar dichos salarios durante todo el tiempo que durare la huelga, determinándose que el pago deba hacerse en la cuantía, tiempo y forma acostumbrado, todo como si los trabajadores continuaran prestando normalmente sus servicios.

salarios básicos que durante tal lapso hubieran devengado, - siempre y cuando la huelga estallada lo hubiere sido por --- causas imputables al patrono. ^{2/} Establecido el derecho de- bemos ver cuando procede, esto es en qué casos la huelga de- be ser declarada imputable al patrono y por tanto este queda incurso en la obligación relacionada. A mi parecer la impu- tabilidad sólo puede ser declarada por dos motivos, a saber: capacidad económica del patrono; y rebeldía del patrono a ne gociar. Ambos motivos operan en forma excluyente en razón a lo que se pretende alcanzar con la huelga y a la finalidad - legalmente establecida, invocada al incoarse el procedimien- to. Así tanto en la celebración o revisión del contrato co- lectivo de Trabajo, como en la celebración o revisión de la convención colectiva, la huelga puede ser declarada imputa-- ble al patrono, tanto con base a su capacidad económica como con base a su rebeldía para negociar.

Por ejemplo: al estallar la huelga con base a la - causal la. del Art. 528 del Código de Trabajo -la celebra--- ción o revisión del contrato colectivo de trabajo- lo mismo

1/ No obstante que la declaratoria de imputabilidad benefi-- cia enormemente a los trabajadores, no es ello lo que les induce a la huelga; sino la injusticia patronal. De esa suerte se han venido ejercitando las llamadas huelgas de hecho, a sabiendas los huelguistas de que no sólo dejan - de percibir salarios por el tiempo de duración del con--- flicto; sino incluso pueden ser despedidos del trabajo - sin responsabilidad patronal.

que cuando se lleva a efecto con base a la causal 2a. de la disposición citada -la celebración o revisión de la conven-
ción colectiva de trabajo- el Juzgador para calificar si la huelga es imputable o no al patrono, deberá atender: 1o.) Si los puntos en desacuerdo son de carácter económico -monto de salarios, prestaciones sociales, ayuda pecuniaria al sindica-
to, establecimiento de obras de carácter social, -tales como: escuelas, hospitales, etc.-; en cuyo caso deberá establecerse la capacidad económica patronal para absorber sin riesgos tales incrementos, para calificar la huelga de imputable al patrono; y 2o.) si los puntos en desacuerdo no son de carácter económico -vrg.: reglamentación sobre permisos, vacantes, sustituciones, etc.- bastará con comprobar la negativa expres-
a o tácita del patrono a negociar.

Dichos motivos de imputabilidad, como repito ope--
ran en forma excluyente, esto es, que operan uno o el otro, o ninguno; pero nunca ambos; así por ejemplo si el proyecto de contrato o convención colectivos contienen sólo condiciones de carácter económico o sólo condiciones de carácter no económico, se aplicará para la calificación de la imputabili-
dad el criterio correspondiente según el caso, tal como lo hemos expresado. Pero pudiera ocurrir que el proyecto del -
contrato o convención colectivos contuvieran tanto condiciones económicas como condiciones no económicas -y esto es lo más usual- entonces cabría aplicar el principio de lo que lo

accesorio sigue la suerte de lo principal; y en tal sentido las condiciones económicas privan sobre las condiciones no económicas, ya que lo que en definitiva se pretende es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual se obtiene al lograrse con el contrato o convención colectivos de trabajo, mayor participación de los trabajadores de los recursos económicos de la empresa o establecimiento afectados. En tal sentido para la calificación respectiva bastará establecerse la capacidad económica patronal de absorber sin riesgo los incrementos solicitados.

Si la huelga estalla, y los puntos de desacuerdo son de carácter económico, pero excesivas las peticiones en relación a la capacidad económica del patrono, la huelga ha de ser declarada inimputable a este; lo mismo ocurrirá si los puntos en desacuerdo no son económicos y en la secuela del procedimiento se establece que ha sido el sector laboral el renuente a negociar.

Las cantidades que perciben los trabajadores huelguistas del patrono a quien se les imputan las causales de la huelga; no son salarios por cuanto no existe contraprestación, y en tal sentido ha de considerárseles como prestaciones sociales, similares al caso contemplado en la causal 2a. del Art. 29 del Código de Trabajo, mediante la cual se obliga al patrono a pagar a sus trabajadores una prestación pecu

niaria equivalente al salario ordinario que habrían devengado durante el tiempo que dejaren de prestar servicios por culpa imputable a dicho patrono.

Dado que los salarios normalmente constituyen la única fuente de ingreso de los trabajadores para subvenir a sus necesidades, la declaratoria de imputabilidad deberá pronunciarse lo más pronto posible y lo ideal sería que se pronunciara conjuntamente con la de la sentencia de calificación de la huelga, -tal como lo establecía el Art. 421 del Código derogado- puesto que en uno u otro sentido que se haga la declaración, los trabajadores sabrían a que atenerse, y en el caso de ser declarada la huelga inimputable al patrono podrían tomar las providencias del caso para sufragarse fondos o en el peor de los casos para desistir del conflicto. El problema estriba en que los conflictos promovidos con el objetivo de celebrar o revisar contratos o convenciones colectivos de trabajo, deberá establecerse la capacidad económica del patrono para considerar si las peticiones que se le hacían pueden o no ser por él absorbidas, conforme a su capacidad de pago; siendo necesario en la mayor parte de los casos de dictamen pericial, dictamen ese que los peritos regularmente tardan largo tiempo en formular.

La regla general consiste en que la imputabilidad se declara cuando la huelga es calificada de legal; no siendo pues necesario hacer tal declaración cuando la huelga es

calificada de legal; no siendo pues necesario hacer tal declaración cuando la huelga es calificada de ilegal con base a lo que establece el Art. 553; sin embargo consideramos que hay una excepción, esto es, que no obstante haber sido declarada ilegal la huelga, siempre debe pronunciarse sentencia de imputabilidad y es el caso contemplado en el Art. 557 literal b) que expresa: "b) cuando la huelga no se limitare a la suspensión pacífica del trabajo. En este caso si ya se hubiere declarado la legalidad de la huelga, se revocará esa resolución y tendrá lugar lo dispuesto en el Art. 554". Esto es que puede ocurrir que una huelga declarada legal y antes de que las causas de la misma se hayan declarado que son o no imputables al patrono, -por realizar los huelguistas actos de violencia o coacción sobre las personas o de fuerza en las cosas-, se révoque la declaratoria de legalidad y se prevenga a los trabajadores que vuelven al trabajo conforme a lo dispuesto en el Art. 554; en este caso, considero que los huelguistas tienen derecho a percibir sus salarios básicos en el lapso comprendido desde el inicio de la suspensión de las labores y hasta la revocatoria de la resolución de legalidad de la huelga, siempre y cuando las causas de la misma sean imputables al patrono. La razón es sencilla, dichos salarios se perciben por el hecho de que la huelga sea declarada legal e imputables sus causas al patrono; y mientras subsista la legalidad de la huelga los trabajadores tienen -

la posibilidad de los salarios; posibilidad que se concreta con la declaratoria de imputabilidad de las causas de la huelga al patrono, y que desaparece al ser declarada ilegal la huelga mediante la revocatoria de la resolución que con antelación la declaraba legal. Con mayor razón deberán cancelárseles a los trabajadores sus salarios básicos, desde el inicio de la huelga y hasta que se revoque la resolución que la declaraba legal, cuando ya se ha pronunciado sentencia declarándose que las causas de la huelga son imputables al patrono.

IV - 13. DE LA TERMINACION DE LA HUELGA.

Conforme lo establecido en el Art. 566, la huelga termina: Por arreglo directo; por someterse el conflicto al conocimiento de árbitros; y por haberse declarado ilegal la huelga. Los anteriores casos se refieren a la huelga estallada, esto es a la huelga declarada o en su desarrollo.

Así al llevarse a efecto la huelga, deberá esta ser calificada por el Juez competente como ya explicamos; y sólo en caso de ser declarada legal (independientemente de si sus causas son o no imputables al patrono) la misma continúa, quedando ambas partes sin intervención alguna, en dispo

nibilidad de ponerle fin de mutuo acuerdo en cualquier tiempo; de esa suerte podría lograrse un arreglo directo, este es un arreglo transaccional negociado y logrado por mutuo consentimiento, en cuyo caso se pone fin a la huelga, y el acuerdo a que se ha llegado, aprobado que sea por la asamblea sindical respectiva y suscrito por las partes, se deposita en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su inscripción en el correspondiente registro; pero puede muy bien ocurrir que la transacción consista en disponer de común acuerdo someter el conflicto a conocimiento de arbitradores, en cuyo caso finaliza la huelga y el laudo arbitral que en su oportunidad se pronuncia se inscribe, sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente. Ambas formas de finalizar el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico o de intereses, tienen en común el de ser formulados y adoptados libre y voluntariamente por las partes, sin intervención de autoridad alguna, bastando únicamente que existe mutuo acuerdo para que las mismas procedan; cosa distinta ocurre con la declaratoria de ilegalidad de la huelga, puesto que en este caso como ya explicamos, la terminación del conflicto colectivo de trabajo de carácter económico o de intereses ocurre independientemente de la voluntad de las partes; con el agravante de que tal ilegalidad puede ser declarada en cualquier

estado de la huelga, incluso después de haber sido calificada como legal, lo que ocurre precisamente cuando en su desarrollo y después de la calificación expresada se producen actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas.

La calificación a-priori de la huelga que sustentaba el Código de Trabajo anterior, fue sustituida por la calificación a-posteriori que señala el Código de Trabajo vigente; ello trajo por consecuencia el establecimiento de causas específicas de terminación de la huelga en el Código de Trabajo vigente, aboliéndose las causas específicas de terminación de los conflictos colectivos de carácter económico que establecía el Código derogado en su Art. 412; sin que por ello sigan surtiendo efecto estas causas las cuales eran: el arreglo directo entre patrono y trabajadores; el sometimiento del conflicto al conocimiento de arbitradores y el avenimiento de las partes ante el Director General de Trabajo; ya que las mismas equivalen a lo establecido en los Arts. 487, 521, 495 y 524 del Código de Trabajo vigente que se refieren los dos primeros al arreglo directo entre trabajadores y patrono; el tercero al sometimiento de las partes al arbitraje y el cuarto y quinto al avenimiento a que llegan las partes ante el Director General de Trabajo o el delegado de este.

Dichas causas tanto en el Código de Trabajo vigen-

te como en el derogado, operan pero sujetas a condiciones, - así el arreglo directo deberá ser aprobado por la asamblea - sindical respectiva y lo mismo ocurre en cuanto al avenimiento ante el Director General de Trabajo o su delegado; y en - cuanto al sometimiento del conflicto al conocimiento de arbitradores, el simple acto de sometimiento no pone fin al con- flicto, sino que es el laudo arbitral pronunciado por los árbitros, al que la ley señala tal efecto. La causa de tal diferencia radica en que conforme el Código de Trabajo de 1963, al plantearse por el sindicato un conflicto colectivo de tra- bajo de carácter económico, debería presentarse al Director General, por duplicado el pliego de peticiones contentivo del emplazamiento de huelga, esto es del propósito del demandan- te de estallar la huelga si sus peticiones no eran satisfe- chas; de allí que se entendiera que una vez notificado tal - emplazamiento al patrono se iniciaba el período de pre-huel- ga 1/; que finalizaba al suspenderse las labores; esto es -- que se daba inicio a un procedimiento que culminaría en huelga de no producirse las situaciones previstas por la ley que

1/ Doctrinariamente se sostiene que la huelga comprende tres estadios: a) El período de gestación, que es cuando la comunidad obrera dispone los puntos a formular al patrono y su propóisto de holgar si no son satisfechos; b) El período de pre-huelga, que es el que transcurre entre el emplazamiento al patrono y el estallido de la huelga y c) La - huelga declarada o estallada, que lo constituye el simple hecho de suspender las labores.

lo evitaran; de esa manera las causas de terminación de los conflictos colectivos de trabajo que señalaba el Código de 1963 en su Art. 412, operaban en el período de pre-huelga y así frustraba su eventual estallido. Dicho cuerpo de leyes, no señaló causa alguna de terminación de la huelga (esto es de la huelga estallada), pero indudablemente la misma terminaba por las mismas causas señaladas para la terminación de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, esto es por arreglo directo, por avenimiento ante el Director General o por someter el conflicto a arbitramento. En cambio en el Código de Trabajo vigente, si bien es cierto que existen determinadas formalidades que deben agotarse previamente, la solicitud que se plantea en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses y el pliego de peticiones o propuesta de solución que se formula al patrono, no contiene emplazamiento de huelga; y ello es así, por cuanto dicho emplazamiento sólo puede y debe formularse al agotarse la etapa conciliatoria; esto es que el procedimiento para llevar a su culminación la huelga se inicia hasta ese momento; por eso hemos sostenido que en el Código vigente, y siguiendo la corriente doctrinaria respecto a los tres estadios de la huelga, el período de pre-huelga comprende el lapso comprendido desde que al patrono le es notificado por el Director General de Trabajo el acuerdo de huelga y hasta que esta estalla o transcurre el plazo máximo

para hacerlo (Arts. 529 y 530); con todo ello es que considero que el legislador reguló específicamente en el Código vigente, únicamente las causas de terminación de la huelga, esto es de la huelga estallada o declarada, estableciendo en su Art. 566 que la huelga termina:

"1) Por arreglo directo; 2) Por someter el conflicto al conocimiento de árbitros y 3) Por la declaratoria de ilegalidad de la huelga..."; causas esas que operan a partir de la suspensión de las labores previo el agotamiento de las formalidades establecidas, ya que no es sino hasta ese momento que existe la suspensión de las labores que reconoce la ley, esto es el ejercicio legítimo del derecho de huelga. Como hemos indicado las causales de terminación de la huelga operan desde el estallido de esta; aclarando que el arreglo directo y el arbitraje (voluntario) dependen única y exclusivamente de la voluntad de las partes; la declaratoria de ilegalidad de la huelga, debe ser fruto de una sentencia pronunciada por el Juez competente; y el arbitraje obligatorio, se impone a las partes por decreto del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, previa calificación prudencial de causa.

IV - 14. DE LOS RECURSOS

Conforme el Art. 567 del Código de Trabajo vigente

podrán impugnarse las providencias que se dicten de conformidad al Libro Cuarto de dicho cuerpo de leyes, por medio de los recursos de Revisión, Apelación y Casación.

De este precepto puede inferirse que las disposiciones relativas a los recursos dichos, le son aplicables a los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses^{1/}; sin embargo precisa aclarar lo siguiente: - 1) que el Código de Trabajo para la resolución de tal tipo de conflictos ha establecido una competencia mixta del Poder Ejecutivo y del Poder Judicial; así, conoce el Director General de Trabajo desde el inicio del conflicto (Art. 481) hasta que en su caso se notifica al patrono el acuerdo de huelga (Art. 529); se desiste del conflicto (Art. 498); se da posesión de sus cargos a los miembros del Tribunal Arbitral -- (Art. 506 en relación al Art. 515); se determina a petición de parte el número, clase y nombres de los trabajadores que deberán permanecer laborando, no obstante el estallido de la huelga, con el objeto de evitar perjuicios graves o que imposibiliten la reanudación normal de los servicios o afecten la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos

1/ Ya que los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses se encuentran regulados en el -- Título Tercero del Libro Cuarto del Código de Trabajo vigente.

tos (Art. 532), y de no cumplir los trabajadores determinados se designa a otros o se autoriza al patrono para que contrate nuevos trabajadores (Art. 533); y conoce el Juez a partir de la petición que se le haga por parte del interesado o del Ministerio Público en su caso, para que califique la legalidad o ilegalidad de la huelga; y 2) Que las disposiciones legales (Art. 567 y siguientes), que regulan los recursos que las partes pueden interponer contra las resoluciones pronunciadas de conformidad al Libro Cuarto, y que se refieren a los Tribunales para ante los cuales deben interponerse tales recursos, solamente mencionan la Cámara o Sala respectiva 1/ (Arts. 568, 569, 571, 572, 573, 574, 575 y 592), esto es que no mencionan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, superior jerárquico del Director General de Trabajo y quien sería el llamado para conocer de los recursos que se interpusieran contra las providencias dictadas por este 2/. Por otra parte si atendemos, que fuera de los recursos establecidos en el título Cuarto del Libro Cuarto del Código de

1/ Tribunales esos del Ramo Judicial

2/ Tal como por ejemplo se establece en el Art. 622; conforme el cual la sentencia pronunciada por el Director General de Trabajo en los casos de imposición de penas a los sindicatos por infracción a lo establecido en el Código de Trabajo, si fuere condenatoria admite recurso de apelación para ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y si fuere absolutoria deberán remitirle los autos en revisión para ante dicho funcionario.

Trabajo, que como hemos manifestado hace referencia únicamente al Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social y son los establecidos en los Arts. 622 y 628; el primero que establece recursos de apelación y revisión de la sentencia definitiva pronunciada por el Director General de Trabajo para ante el Ministro de Trabajo y Previsión Social, en las diligencias seguidas para imponer a los sindicatos las penas señaladas por infracción de ley; y el segundo que establece, en las diligencias para sancionar las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III del Código de Trabajo que no tuvieran señalada una pena especial, (de los cuales conoce el Jefe del Departamento respectivo de la Inspección General de Trabajo) el recurso de apelación de la sentencia definitiva para ante el Inspector General de Trabajo. De todo lo cual podría colegirse que lo establecido en el Título Cuarto del Libro Cuarto del Código de Trabajo, con excepción de lo establecido en el Capítulo IV de dicho Título ^{2/} solamente le es aplicable a los conflictos colectivos de trabajo

1/ Con excepción del recurso de hecho, regulado en el Capítulo IV también del Libro IV, en el cual se hace referencia en forma genérica al Tribunal respectivo y al Tribunal Superior, indicándose con ello a los que conocen en la. y 2a. Instancia respectivamente.

2/ Capítulo este que se refiere al recurso de hecho, el cual por las razones ya explicadas, creemos se aplica tanto en lo judicial como en lo administrativo.

de carácter económico o de intereses, cuando conoce de ellos el Poder Judicial; esto a partir de la petición de la parte interesada para que se proceda a la calificación de la huelga, y que antes de ello, por ser de competencia del Poder -- Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, no se admite ninguna clase de recursos; ya que cuando se quiso dar -- tal facultad, esto es poder interponer recursos contra las -- providencias emanadas de la autoridad administrativa, se es-- tableció expresamente como en los casos de los Arts. 622 y -- 628; y si no ninguna razón atendible hubiere para establecer tales regulaciones en forma especial, bastando con hacer mención de ello en el Capítulo Cuarto del Libro Cuarto, donde -- se regulan los recursos en general. Sin embargo antes de externar una opinión al respecto, veamos cuales serían las providencias pronunciadas por el Director General de Trabajo, -- al conocer de los conflictos colectivos de carácter económi-- co o de intereses, que conforme lo dispuesto en el Código de Trabajo admitirían en su contra recursos y que clase de re-- cursos. En principio descartamos la casación y la revisión; el primero, porque conociendo el Director General de Trabajo en la. Instancia jamás podría pronunciar una sentencia en -- grado de apelación, requisito ese necesario para la procedencia de dicho recurso (Art. 586); y el segundo porque ningun-- a de las providencias que pronuncie o pudiera pronunciar el Director General de Trabajo al conocer en los conflictos co-

lectivos de trabajo, se encuentran comprendidas en las providencias que pronuncie o pudiera pronunciar el Director General de Trabajo al conocer en los conflictos colectivos de -- trabajo, se encuentran comprendidas en las providencias que admiten tal recurso conforme lo establecido en el Art. 568. Esto es que únicamente pudiéramos interponer recurso de apelación contra las providencias pronunciadas por el Director General de Trabajo. Ahora vamos a ver cuales son esas providencias que pudieran admitir el recurso de apelación; conforme el Art. 572 podrá interponerse recurso de apelación contra las resoluciones siguientes: "1a.) Las que declaren inadmisibile la demanda; 2a.) Las que declaren procedentes la excepción de incompetencia de jurisdicción; 3a.) Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación; 4a.) Las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio; y 5a.) Las sentencias definitivas". En cuanto a las providencias comprendidas en la numeración 2a. jamás puede darse, -- por cuanto conforme al Código de Trabajo el Director General conoce en el inicio de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económicos o de intereses en forma exclusiva, esto es que hay competencia única y a él se le atribuye; lo -- mismo podemos afirmar en cuanto a la numeración quinta, por cuanto ya explicamos el Director General de Trabajo conoce -- al inicio del conflicto, el cual pasa después a conocimiento del Juez; siendo por ello formalmente imposible que pronun--

cie sentencia definitiva.

Precisa aclarar que el legislador en lo que a conflictos colectivos de carácter económico se refiere, ha adoptado el criterio de restringir los recursos que puedan interponerse contra las providencias que se dicten; ello en aras a la celeridad o brevedad del procedimiento, así en el Código de Trabajo de 1963 ^{1/}, no obstante que en su Art. 437 establecía que se podría apelar contra las resoluciones siguientes: "a) las que declaren inadmisibile la demanda; b) -- las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; c) las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación; d) las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio; y e) las sentencias definitivas", al prescribir en su Art. 438 ^{2/} que también admitían recurso de apelación para ante el Ministerio de Trabajo y Previsión

1/ En dicho cuerpo de leyes al regularse los recursos sí se hacía mención en los Arts. 438, 439, 440, 441 y 443 del - Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Departamento General del Departamento Nacional del Trabajo.

2/ Los dos casos de apelación que contemplaba el Art. 438 -- del Código de Trabajo de 1963 estaban comprendidos en forma general en el Art. 437 de dicho cuerpo de leyes; en -- forma tácita las sentencias de calificación de la huelga ya que está constituía una sentencia definitiva; y en forma expresa, la resolución que declaraba inadmisibile la demanda. De lo que se deduce la intención del legislador de restringir a dichos casos la apelación en los conflictos colectivos de carácter económico.

Social ^{1/} las sentencias de calificación de la huelga y la resolución en que se declaraba inadmisibile la demanda, estableció la regla de que única y exclusivamente se podía recurrir de dichas providencias en el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico; con lo cual hemos de descartar los recursos contra las resoluciones que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio y los que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación. El nuevo Código --llámesele nuevo Código aún cuando en puridad es el mismo Código de 1963 con reformas--, esto es el Código de Trabajo de 1972, ya no trae en su articulado la disposición anteriormente citada, y como repito tampoco hace referencia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social ni al Director General de Trabajo (o Director General del Departamento Nacional de Trabajo como lo nominaba el Código derogado) al regular los recursos; pero se establece en el nuevo Código la competencia mixta del Poder Ejecutivo y Poder Judicial para conocer de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses que se suscitan, de esa suerte y siguiéndose el criterio del Código de Trabajo de 1963, en la etapa en que conoce el Director General de Trabajo podría interponerse para ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el recur-

^{1/} Ello como consecuencia de que conforme el Código de Trabajo de 1963, la competencia en los conflictos colectivos de carácter económico correspondía exclusivamente al Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, tal como ya tuvimos ocasión de manifestar.

so de apelación contra la sentencia de calificación de la -- huelga.

Al desaparecer la disposición respectiva (Art. 438 Código de Trabajo de 1963) en el Código de Trabajo de 1972 y no hacerse mención en las disposiciones que regulan los recursos, de las autoridades administrativas; somos de opinión -- que en contra de las providencias dictadas por el Director -- General de Trabajo en los conflictos colectivos de trabajo -- de carácter económico o de intereses no se admite recurso al -- alguno; abona esta tesis el hecho de que el único caso donde -- pudiera haber duda, el legislador se encarga de establecer -- expresamente que la resolución que se pronuncie no admite re -- curso alguno; me estoy refiriendo a la resolución pronuncia -- da con base al Art. 491 por medio de la cual el Director Ge -- neral de Trabajo declare la inexistencia de la titularidad, la cual constituye una sentencia interlocutoria con fuerza -- de definitiva, porque pone fin al proceso haciendo imposible su continuación, que es precisamente de las providencias que en lo general admiten apelación (Art. 572 numeral 3a.). La supresión del recurso de apelación contra la resolución que declara inadmisibles las solicitudes "1/" considero, obedece a la poca regularidad con que dichas resoluciones se pronuncian,

1/ Puesto que a diferencia de lo estatuido en el Código dero -- gado, en el Código vigente lo que se formula es una sim -- ple solicitud; en aquel se entabla un juicio, en este se entablan unas simples diligencias

pero ello no es debido a como pudiera creerse de que el Director General deberá limitar su función al recibir la solicitud y su copia y demás documentos, a hacer llegar a la parte a quien va dirigida y sin pérdida de tiempo, la copia de la solicitud y original el pliego de peticiones; sino que lo que ocurre es, que el Director General de Trabajo al recibir la documentación respectiva deberá examinar si la solicitud llena a cabalidad los requisitos establecidos por el Art. -- 482 ^{1/}; si se ha presentado el pliego de peticiones y certificación del punto de acta respectivo, así como las copias - tanto del pliego dicho como de la solicitud; y si alguna omisión hubiere tanto en lo relativo a las formalidades de la - solicitud como en cuanto a los documentos y copias que deban presentarse en la práctica, el Director General ordena al actor por auto en el proceso, que subsane las omisiones de la solicitud, puntualizándoselas para tal efecto o que presente los documentos y/o copias respectivas; todo dentro del plazo de tres días contados a partir de la notificación respectiva. De esa suerte, como generalmente ocurre, el actor subsana las omisiones y logra la admisibilidad de la solicitud. Pero pudiera ocurrir que el actor, no obstante la prevención aludida, deja transcurrir el plazo sin acatar la orden del -

1/ Es precisamente en atención a tal examen que el Director General deberá realizar, que no se le fija plazo para que haga llegar a la parte a quien va dirigida la documentación respectiva, indicándose únicamente que lo hará "sin pérdida de tiempo" (Art. 483.)

funcionario, en cuyo caso la solicitud no se tramita (Art. - 381) 1/.

Por todo ello poca o ninguna importancia tiene para el caso examinar si en los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses tiene aplicación la causal de apelación contra la resolución que declare inadmisibile la demanda; por cuanto como repito en este tipo de conflictos no se formula demanda, sino una solicitud por escrito, y la resolución que declara "inadmisibile la solicitud", jamás admite recurso alguno, conforme el Código de Trabajo vigente, ya que no ha sido incluida en las resoluciones que admiten apelación (Art. 572).

La sentencia de calificación de la huelga, admitía en su contra recurso de apelación en el Código de Trabajo de 1963, como ya explicamos; en cambio en el Código vigente en

1/ En lo que a mi respecta, considero que la aplicación del Art. 381 a los procedimientos para los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses es im procedente; en primer lugar: porque tal disposición opera únicamente en el procedimiento para los juicios individuales; y en 2o. lugar: porque la disposición citada se refiere expresamente a informalidades de "la demanda" que no a las informales de "la solicitud"; y en el caso de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses no se formula demanda, sino una simple solicitud por escrito (Art. 481). Pero si es ilegal la aplicación del Art. 381 en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, mayor objetción merece la otra práctica empleada, por medio de la cual se le hace saber verbalmente al solicitante cuales son las omisiones de su solicitud a efecto de que las enmiende. Tal procedimiento de hecho es el que mayormente se acostumbra a efecto de tramitarse la solicitud.

su Art. 565 inciso 1o. expresamente establece que dicha resolución no admite recurso alguno. La explicación de tal cambio de criterio del legislador obedece a que conforme el Código de Trabajo derogado, los trabajadores sólo podían iniciar la huelga dentro de los treinta días siguientes de la fecha en que quedaba ejecutoriada la declaratoria de la legalidad de la huelga, esto es que la calificación de la huelga era a-priori, en cambio con el Código vigente la calificación de la huelga se verifica cuando esta ya ha estallado, esto es que la calificación de la huelga es a-posteriori (todo lo cual lo explicamos en su oportunidad). De ello resulta que la interposición del recurso de apelación de la sentencia de calificación de la huelga conforme el Código de 1963, con la consecuente dilatación para ser resuelto, ningún perjuicio ocasionaba, por cuanto aun no había estallado la huelga, y en consecuencia la prestación de los servicios continuaba desarrollándose en forma normal; en cambio admitir recurso de apelación contra la sentencia de calificación de la huelga conforme al Código vigentem significa ni más ni menos, -- que alentar la posibilidad de acrecentar los perjuicios tanto a la economía del patrono como a la economía nacional, -- por cuanto la huelga se encuentra en pleno ejercicio, esto es no hay producción por cuanto la prestación de los servicios se encuentra interrumpida.

Pero además de la resolución de calificación que -

pronuncia el Juez, al ser declarada legal la huelga estallada, deberá pronunciar sentencia resolviendo la imputabilidad o inimputabilidad de las causas de la huelga al patrono ^{1/}; sentencia esa que por ser definitiva admite recurso de apelación para ante la Cámara respectiva, conforme el Art. 572 -- numeral 5a.

El Art. 421 del Código de Trabajo de 1963 establecía que en la sentencia en que se calificaba de legal la huelga, se debía resolver sobre la imputabilidad o no imputabilidad de sus causas al patrono; y siendo apelable la sentencia de calificación para ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este podía confirmar, revocar o modificar la sentencia apelada, y en tal sentido si en la sentencia calificaba de legal la huelga, confirmando o revocando la sentencia pronunciada por el Director, debía resolver sobre la imputabilidad; de esa manera pues, la declaratoria de imputabilidad también en forma indirecta era recurrible.

1/ Sentencia esa de suma importancia puesto que en definitiva otorga el triunfo a una de las partes: Así si la huelga es declarada imputable al patrono, los trabajadores huelguistas se despreocupan y tranquilamente dejan transcurrir el tiempo en espera de que el patrono ceda a todas sus peticiones, puesto que tienen asegurado el equivalente al salario básico que habrían devengado durante el lapso que se mantenga la huelga; y si la huelga es declarada inimputable al patrono, este no obstante que la no producción siempre lo perjudica, al menos queda liberado del pago de salarios a los huelguistas, y en tal sentido puede presionar para lograr un arreglo más conveniente a sus intereses.

En el Código vigente no se establece que la imputabilidad deberá declararse en la sentencia de calificación; pero tampoco prohíbe hacerlo, por lo que considero que bien pueden pronunciarse conjuntamente, pero en ese caso sólo podría apelarse del punto de la sentencia en que se declare la imputabilidad o no imputabilidad de las causas de la huelga al patrono, pues solamente ello admite apelación como ya lo expresamos.

IV - 15. CONSIDERACIONES FINALES

Para finalizar nuestro comentario al derecho de huelga en el Código vigente, precisa hacer una evaluación de sus resultados prácticos, a tal efecto recurrimos nuevamente a las Memorias o Informes del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social y a las publicaciones Estadísticas de Trabajo, de la Sección Estadística del Servicio de Planificación Sectorial y Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; únicas fuentes de información con que al respecto contamos en la materia. De esa manera únicamente podemos tener datos fehacientes dentro de los períodos que abarcan tales publicaciones, repitiendo que las Memorias e Informes Ministeriales corresponden a los años administrativos comprendidos estos de lo. de julio de un año a 30 de junio del siguiente; y las publicaciones Estadísticas de Tra

bajo, corresponden a los a los años calendarios comprendidos estos del 1.º de enero al 31 de diciembre de cada año; motivo por el cual se vuelve dificultoso combinar los datos de ambos documentos oficiales, sobre todo por cuanto se acostumbra en ellos omitir fechas; salvo excepciones muy raras.

De esa manera hemos podido constatar que a partir del 30 de octubre de 1972 (fecha de inicio de la vigencia -- del nuevo Código de Trabajo) estallaron huelgas en los números siguientes:

a) 5, en el período comprendido de 1.º de julio de 1972 al 30 de junio de 1973 ^{1/} (Informe de las Labores -- desarrolladas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social presentado a la Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado pág. 59); y

b) 5, en el período comprendido de 1.º de julio de 1973 a 30 de junio de 1974 (Informe de las Labores desarrolladas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, presentado a la Asamblea Legislativa y correspondiente al período indicado; páginas 64, 108, 118 y 124).

^{1/} En total fueron 10 las huelgas estalladas; pero sólo cinco corresponden al período de vigencia del Código de Trabajo de 1972; en la pág. 59 del Informe citado se lee: -- "...se intervinieron conciliatoriamente 10 huelgas sin la observancia de las pertinentes prescripciones legales, -- así: una de la actividad del transporte; una de la textil y ocho en la construcción, actividad esta última en que -- fueron detalladas 5 bajo el imperio del vigente Código de Trabajo".

De los resultados siguientes vemos que el lapso -- comprendido de 30 de octubre de 1972 a 30 de junio de 1974, hubo en su totalidad 10 huelgas, dos de derecho y dos de hecho; siendo las primeras las estalladas en las Empresas "El Milagro Santa Marta" y "Mariscos de El Salvador, S.A."; en conflictos colectivos que tenían por objeto: la negociación de contrato colectivo de trabajo; y la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores; respectivamente.

De la consulta de las Estadísticas de Trabajo de los años 1972 y 1973 podemos constatar que en el transcurso de tales años estallaron huelgas en el número siguiente:

a) 23, en 1972 (Estadísticas del Trabajo) año de 1972, pág.100); y

b) 6, en 1973 (Estadísticas del Trabajo), año de 1973, pág. 100).

Para actualizar los resultados indagué en la Dirección General de Trabajo sobre las huelgas ocurridas desde el 1.º de julio de 1974 a la fecha (3 de julio de 1975), consultando en los expedientes respectivos e interrogando a los funcionarios que intervinieron en la solución de las mismas, y de ello constaté los siguientes datos:

a) 12 de agosto de 1974, en varias empresas dedicadas a la industria de la construcción;

b) 14 de noviembre de 1974, en el Beneficio El Divisadero, situado en San Vicente;

c) 17 de diciembre de 1974, en la Empresa "Transportes Arcis";

ch) 28 de enero de 1975, en la Empresa de Autobuses Unidos, S. A. (Ruta 5);

d) 28 de enero de 1975, en la Empresa "La Flecha, S. A." (Ruta 8);

e) 20 de marzo de 1975, en las Empresas R.B. Pottnick y D.L. Harrison y Company;

f) 1o. de junio de 1975, en la "Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados" (ANDA)

De los resultados obtenidos vemos que durante la vigencia del Código de Trabajo de 1972 (30 de octubre de 1972 a 3 de junio de 1975), ha habido en su totalidad 17 huelgas.

Para mayor comprensión, con los datos anteriores hemos elaborado la siguiente gráfica:

NUMERO DE HUELGAS ESTALLADAS
DE 30 DE OCTUBRE DE 1972 A 3 DE JUNIO DE 1975

HUELGAS DE HECHO Y LEGALES

(Años Administrativos)

AÑOS	NUMERO DE HUELGAS		T O T A L	
	DE HECHO	LEGALES		
	TOTAL	15	2	17
1972-73	5	-	5	
1973-74	3	2	5	
1974-75 (*)	7	-	7	

(*) El período 1974-1975, comprende únicamente desde el 1.º de julio de 1974 hasta el 3 de junio de 1975.

De los resultados obtenidos vemos que durante el período de vigencia del Código de Trabajo de 1972, comprendido de 30 de octubre de 1972 a 3 de junio de 1975, ha habido en su totalidad 17, dos de las cuales fueron calificadas como ya comentamos.

No obstante el relativo poco tiempo de vigencia -- del Código de Trabajo de 1972 podemos considerar: a) Que continúan estallando huelgas por finalidades distintas de las señaladas por la ley; y b) Que los trabajadores en muy raras ocasiones agotan los procedimientos establecidos (de tal ---

suerte que sólo 2 huelgas han sido declaradas legales); sino que continúan verificando suspensiones Colectivas de Trabajo de hecho ilegales.

Ante tal estado de cosas se impone la reforma al cuerpo de Leyes mencionado, tratándose con ello de llenar -- los vacíos existentes y darle mayor agilidad a los procedimientos, para facilitar el ejercicio de la huelga por parte de los trabajadores; reforma esa que a nuestro juicio deberá contener los puntos que más adelante señalaremos.

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

Por las razones expresadas consideramos que el Código de Trabajo vigente deberá reformarse de la siguiente manera:

1. Otorgarse la titularidad del Derecho de Huelga a la Asociación Profesional de Trabajadores, y por excepción otorgarse asimismo a la comunidad obrera, solamente para el efecto ejercitar el Derecho de Huelga cuando tenga por finalidad la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores; y asimismo, sólo en este caso, deberá aplicarse el procedimiento establecido en la Sección Sexta del Capítulo III del Libro Tercero del Código de Trabajo vigente;

2. Que el porcentaje de trabajadores de la empresa o establecimiento que se exija: a) al Sindicato: para celebrar y revisar contratos y convenciones colectivos de Trabajo; para tomar el acuerdo de huelga; y para mantener el estado de huelga; b) Al Sindicato minoritario y a la comunidad obrera, para adoptar la decisión de plantear el conflicto colectivo en defensa de los intereses profesionales comunes a los trabajadores; así como para tomar el acuerdo de huelga y para mantener el estado de huelga; sea reducido del 51% a la mayoría absoluta, esto es la mitad más uno de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento afectados;

3. Abrogación del Arbitraje obligatorio como medio de solucionar los Conflictos Colectivos de Trabajo de carácter Económico o de Intereses y en su lugar permitir la huelga, dándose estricto cumplimiento a lo que establecen los Arts. 532 y 533, para de tal suerte precaver los siguientes perjuicios que la huelga pudiera ocasionar;

4. Que se señale término al Director General de Trabajo para resolver la solicitud tendiente a la celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo; así como para resolver la solicitud cuando el conflicto fuese promovido por trabajadores no organizados en defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores;

5. Establecerse en el Art. 485 que el Director General de Trabajo determinará el lugar, fecha y hora en que se efectuarán las sesiones de trato directo, previa audiencia con las partes o cuando ambas o ninguna de las partes asista a la misma;

6. Que se establezca que si el acuerdo que se lograre en la etapa de trato directo fuese parcial se permita al que solicita la etapa conciliatoria, presentar, bien el acta a que se refiere el Art. 487 inciso 3o. si fuese posible o en su defecto las actas levantadas en cada sesión de -

trato directo; y si en estos no se hubiese levantado actas, baste manifestarlo así para que el Director General inicie la etapa conciliatoria;

7. Que la diligencia para la comprobación de la titularidad del solicitante no interrumpa el procedimiento; sino hasta la conclusión de la etapa conciliatoria, debiéndose abstener el Director General de Trabajo de pronunciar la resolución en que declare terminada dicha etapa; pronunciándose así en forma simultánea ambas resoluciones, teniéndose por comprobada la titularidad y por concluida la etapa conciliatoria; o declarándose la no existencia de la titularidad y consecuentemente dándose por terminado el conflicto;

8. Que si las partes no ocurren, ambas o alguna de ellas a la cita que se les hace a efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación; así como cuando no se pusiesen de acuerdo en cuanto al horario dicho, el Director General de Trabajo lo determine;

9. Que se aplique al procecimiento del conflicto colectivo de Trabajo promovido por trabajadores no organizados en defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores lo estatuido en los Arts. 484 y 485, abrogándose el Art. 520;

10. Que la notificación del acuerdo de huelga al patrono lo verifique el Director General dentro de los siete días siguientes, a la fecha en que le fuera comunicado por los interesados;

11. Que sólo en casos muy especiales y calificados se permita al Director General de Trabajo, a petición de parte, comisionar Directivos Sindicales y miembros de la comisión negociadora para permanecer en la empresa no obstante el estallido de la huelga, para la ejecución de las labores a que se refiere el Art. 532;

12. Que se establezca que una vez calificada de legal la huelga, el Juez deberá ejecutar las providencias necesarias a efecto de que se interrumpan totalmente las labores en la empresa o establecimiento afectados, salvo las excepciones legales; y

13. Que sea el Director General de Trabajo el que recabe los datos referentes al número de trabajadores de la empresa o establecimiento afectados y que tal dato deberá -- proporcionar al Juez al solicitarle este la remisión de las diligencias correspondientes.

"LEYES ORGANICAS DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO, PROCESAL DEL TRABAJO Y DE CREACION DE LOS -- TRIBUNALES DE TRABAJO" 1961. Publicaciones del - Ministerio de Trabajo. Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador, C. A.

"LEY PROCESAL DE TRABAJO". Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Editorial -- Lea. San Salvador, República de El Salvador, Centro América. 1961

"NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA. AC-- TAS Y DOCUMENTOS" Ministerio de Relaciones Exte-- riores de Colombia, Bogotá, 1953. (Volumen V. Co- misión Quinta-Comisión Sexta).

"RECOPIACION DE LEYES Y REGLAMENTOS SOBRE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL" Marzo de 1954. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Im- prenta Nacional. San Salvador, El Salvador, C. A.

"TECNICA DEL DERECHO DEL TRABAJO" Luis A. Despo-- tin. Editorial Claridad (Biblioteca Jurídica Vol. 21) Buenos Aires, Argentina.

"TRATADO DE DERECHO LABORAL" Guillermo Cabanellas. Ediciones El Gráfico Impresos. Buenos Aires, Ar-- gentina.

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

"CODIGO DE TRABAJO" Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Imprenta Nacional. San Salvador, El Salvador, C. A. 1964.

"CODIGO DE TRABAJO" 1972. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Imprenta Nacional. San Salvador, El Salvador, C. A.

"CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR 1950". Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador, C. A. 1960

"CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR 1962", Publicaciones del Ministerio de Defensa, Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador, C. A. 1962.

"DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA" Real Academia Española. Talleres Tipográficos de la Editorial - Espasa-Calpe, S. A. Décima Octava Edición, Madrid, 1956.

"DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" Mario de la Cueva. Editorial Porrúa, 4a. Edición, México, 1954.

"DECRETOS NUMEROS 5 y 6 DEL CONSEJO DE GOBIERNO REVOLUCIONARIO" Diario Oficial del 21 de diciembre de 1948.

"INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO" Ernesto - Kratoshin. Depalma Editores. Buenos Aires, Argentina.