

C.335h
1969
F.J.YCS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Ej: 2 FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LA HUELGA
SU PASADO, PRESENTE Y FUTURO
REGULACION LEGAL

TESIS DOCTORAL

DE

RENE IVAN CASTRO



SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA.

OCTUBRE DE 1969

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DOCTOR JOSE MARIA MENDEZ

SECRETARIO GENERAL

DOCTOR JOSE RICARDO MARTINEZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DOCTOR RENE FORTIN MAGAÑA

SECRETARIO

DOCTOR FABIO HERCULES PINEDA

*JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES
GENERALES PRIVADOS Y APROBARON LA TESIS DOCTORAL*

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente *Dr. Reynaldo Galindo Pohl*
Primer Vocal *Dr. Marcos Gabriel Villacorta*
Segundo Vocal *Dr. Alfonso Moisés Beatriz*

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente *Dr. José Napoleón Rodríguez Ruiz*
Primer Vocal *Dr. José Enrique Silva*
Segundo Vocal *Dr. Carlos Enrique Castro Garay*

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente *Dr. Napoleón Rodríguez Ruiz*
Primer Vocal *Dr. Julio César Oliva*
Segundo Vocal *Dr. Luis Alonso Posada*

ASESOR DE TESIS

Dr. Marcos Gabriel Villacorta

EXAMEN DE TESIS

Presidente *Dr. Francisco Bertrand Galindo*
Primer Vocal *Dr. Mauricio Rosales Rivera*
Segundo Vocal *Dr. Carlos Ferrufino*

DEDICO ESTA TESIS A:

- MI PADRE* : *HELIO F. CASTRO A. (Q.D.D.G.) su imperecedero recuerdo es fuente constante de inspiración.*
- MI MADRE* : *ELBA RIVERA v. de CASTRO. Un apoyo espiritual innegable y un eterno impulso para ir adelante.*
- MI ESPOSA* : *ISMENIA AZUCAR DE CASTRO*
- MIS HIJOS* : *DINORAH EUGENIA*
RENE GERONIMO
JOSE LUIS y
ANA MARIA
- MI ABUELA* : *FIDELINA v. de RIVERA*
- MIS SUEGROS* : *ANTONIO JOSE AZUCAR y*
MILAGRO PADILLA DE AZUCAR
- MIS HERMANOS* : *JUAN ANIBAL*
MARIA OLIMPIA
BALBINO DE JESUS
JOSE ANGEL y
MIGUEL ANGEL
- MIS* : *FAMILIARES;*
COMPAÑEROS DE ESTUDIO Y DE TRABAJO Y AMIGOS

Con especial reconocimiento al
Dr. RAUL FUNES POSADA

MIS AGRADECIMIENTOS PARA

Amalia López Orellana
Irma Guillén de Rodríguez
Lilian Mejía

INDICE

CAPITULO I

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA HUELGA

	Pag.
1) <u>Introducción</u>	
· a) Teorías sobre el origen de la huelga.....	1
· b) Las Primeras Huelgas.....	3
· c) Segunda Teoría sobre el Origen de las Huelgas.....	10
2) <u>Concepto de Huelga</u>	
a) Ideas elementales de la palabra huelga.....	13
b) La huelga como hecho.....	14
I.- La huelga como Manifestación de Protesta o Lucha.....	15
II.- La Huelga como Medio de Presión.....	15
III.- La Huelga como cesación de labores.....	16
IV.- La Huelga como suspensión del trabajo.....	16
V.- La Huelga como abandono de labores.....	17
3) <u>Naturaleza Jurídica de la Huelga</u>	
· a) Antecedentes Legales.....	21
· b) El Régimen de las Corporaciones.....	22
· c) La Libertad de Trabajo y de Industria.....	25
· d) El Derecho Negativo y el Derecho Positivo a no Trabajar.....	28
· e) El Concepto Jurídico-legal de la Huelga.....	31
· f) Conclusiones.....	35
4) <u>La Huelga como: a) Derecho Social, b) Derecho Sustantivo y c) Derecho Adjetivo</u>	
A) EL DERECHO SOCIAL.....	38
B) EL DERECHO SUSTANTIVO.....	43
C) EL DERECHO ADJETIVO.....	50
a) Los Requisitos de Fondo.....	51
b) Los Requisitos de Forma.....	65
5) <u>Clasificación de la Huelga</u>	
I. Por su Extensión.....	99
II. Por su Aspecto Jurídico.....	99
III. Por el Motivo Determinante.....	100
IV. Por las Funciones Ejercidas por los Trabajadores.....	101

V. Por los Métodos de Lucha.....	101
VI. Por el Territorio que Abarcan.....	102
6) <u>Repercusiones Económicas, Sociales y Políticas de la Huelga</u>	
A) Repercusiones Económicas.....	103
I.- Repercusiones Económicas en la Empresa....	103
II.- Repercusiones para los Trabajadores.....	105
B) Repercusiones Sociales.....	107
C) Repercusiones Políticas.....	110
7) <u>Causas y Fines de la Huelga</u>	
a) Causas Económicas.....	115
b) Causas Sociales.....	117
c) Causas Políticas.....	118
8) <u>Terminación de la Huelga. Causas Generales</u>	
a) El Convenio de las Partes.....	123
b) El Desistimiento de los Trabajadores.....	124
c) Los Actos del Patrono.....	126
d) La intervención del Estado.....	127
I.- Intervención Legislativa.....	127
II.- Intervención Jurisdiccional.....	129
III.- Intervención Administrativa.....	130

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

1) <u>Compendio Histórico del Derecho de Huelga en la Legislación Laboral Salvadoreña</u>	
a) Epoca Antigua o Precolombina.....	135
b) Epoca Colonial.....	137
1) El Trabajo de las Personas Libres.....	137
2) La Esclavitud.....	138
3) Las Encomiendas y los Repartimientos.....	141
4) La Mita.....	143
c) De la Independencia a 1911.....	143
1) El Trabajo en las Constituciones de El Salvador.....	149
2) La Libertad de Industria y la de Asociación.....	150
3) Reconocimiento de la Libertad de Trabajo.....	151
2) <u>Reconocimiento del Derecho de Huelga en El Salvador.....</u>	153

3) <u>Leyes Sobre Conflictos Colectivos Anteriores al Código de Trabajo</u>	
I) <u>La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo</u>	166
PROCEDIMIENTOS.....	169
II) <u>Las Reformas</u>	175
III) <u>La Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo</u>	180

CAPITULO III

DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES RELATIVAS A LA HUELGA

1) <u>Principios Constitucionales de Política Social</u>	
a) <u>Antecedentes</u>	194
b) <u>La Constitución de 1950 y la de 1962</u>	201
2) <u>Disposiciones Constitucionales que Expresamente se Refieren a la Huelga</u>	
.....	207
3) <u>La Huelga en la Constitución Política de los otros Estados de Centroamérica</u>	
.....	212

CAPITULO IV

LA HUELGA EN EL CODIGO DE TRABAJO

CONCLUSION

1) <u>Aspectos Sustantivos de la Huelga en el Código de Trabajo</u>	
a) <u>Introducción</u>	215
b) <u>Ubicación del Derecho de Huelga</u>	215
c) <u>Concepto de Huelga</u>	216
d) <u>El Objeto de la Huelga</u>	218
e) <u>Limitaciones al Ejercicio del Derecho de Huelga</u>	221
f) <u>Huelga Legal. Efectos</u>	226
g) <u>Huelga Ilegal. Efectos</u>	228
h) <u>Huelga Imputable. Fundamento. Consecuencias</u>	230

2) Aspectos Adjetivos de la Huelga en el Código de Trabajo

a) El Procedimiento para las Huelgas.....	233
1) Autoridad Competente.....	234
2) Partes.....	235
3) Pliego de Peticiones. Admisión.....	235
4) Emplazamiento y Contestación. Silencio del - demandado.....	238
5) Procedencia de la Demanda.....	239
6) Período de Conciliación.....	241
7) Período de Prueba.....	242
8) Calificación de la Huelga.....	243
9) Recursos.....	244
10) Ejecución de la Huelga.....	247
11) Terminación de la Huelga.....	250

3) Conclusión

.....	253
-------	-----

"Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado; pues polvo eres, y al polvo volverás" (Génesis 3:19).

LA HUELGA. SU PASADO, PRESENTE Y FUTURO.

REGULACION LEGAL.

CAPITULO I

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA HUELGA

1) Introducción

a) Teorías sobre el origen de la huelga. Dos teorías disputan entre sí el privilegio de señalar el origen de las huelgas: una de ellas sostiene que este fenómeno social apareció desde tiempos antiguos; la otra afirma que ese acto colectivo, con las características que ahora tiene, es de aparición reciente, pues no puede considerársele sino como un conflicto entre el capital y el trabajo y, consecuentemente, no pudo surgir antes de que existiera el capitalismo.

Quienes sostienen la primera tesis, argumentan que el choque entre los desposeídos y los detentadores de bienes de producción, ha sido un hecho constante en la vida del hombre, y aunque el término huelga es de reciente aplicación y uso, no es menos cierto que las coaliciones entre personas de igual o similar condición, realizadas con el fin de defender sus intereses, data desde las más remotas épocas de la existencia humana, aunque las primeras perturbaciones de esta naturaleza, no fueron tan intensas ni de tanta importancia como las actuales.

Lógico es pensar que en las más rudimentarias formas de vida por las que ha pasado el hombre, como son el nomadismo paleolítico y el período neolítico, imperó a plenitud la ley del más fuerte, siendo la organización de la vida cavernaria, una existencia semi-animal. Por ello, la tesis en comento parte de las estructuras políticas de los pueblos antiguos, fundamentada en la estratificación de castas.

Los más importantes pueblos antiguos: Egipto, Israel, Persia, Grecia y Roma, conocieron el trabajo ejecutado por artesanos libres; pero el trabajo servil fue la forma más generalizada de la prestación de servicios. De ahí que al hablar del trabajo en la antigüedad, por necesidad debe hacerse referencia a la esclavitud, porque esta institución

constituye la primera forma en que se manifiesta la actividad humana -- productiva y subordinada.

Discutido es el origen de la esclavitud, mas parece concluyente que ésta fue el resultado del uso inteligente de la fuerza: Es posible que la mujer fuese la primera en quedar subordinada por la superior energía del hombre y que, enseguida, lo fuera el varón vencido en la lucha primitiva. Existió un momento en que la inteligencia descubrió que la mujer no sólo era útil para fines sexuales, sino que también podía destinarse a realizar tareas y se la obligó a ejecutarlas. Asimismo, después de la confrontación entre dos fuerzas, el vencedor decide conservar la vida del vencido y sometiéndolo a su voluntad, lo mantiene cerca de sí con el fin de sacarle algún provecho. Desde este punto de vista, la esclavitud incluso puede considerarse como un progreso moral, intelectual y económico y fue causa de aglutinación humana sin que ello signifique que dicha institución haya tenido, ni aun en sus inicios, motivo alguno de justificación.

Con el transcurso del tiempo surge en la mente la idea de la propiedad y con ella la esclavitud adquiere un sentido jurídico y se amplía y se regula, estableciéndose sus causas y la condición de los esclavos, convirtiéndose así en una forma de vida que dura muchos siglos.

Uno de los principales obstáculos para ejecutar una huelga es la falta o deficiencia de libertad, así como de disposiciones legales y medios que garanticen al hombre sus fundamentales derechos a la vida, a la libre expresión del pensamiento y a la reunión o asociación. Ninguno de estos privilegios tenían los esclavos y aunque no en todos los países se les aplicaba un mismo régimen, era característica de su condición jurídica, el no ser considerados como personas, esto es, como sujeto capaz de adquirir derechos o tener garantías.

Y a pesar de ser naturalmente un ser humano, el esclavo en la antigüedad se consideraba como una cosa más que entre otras, pertenece en propiedad a una persona. A éste se le identifica como amo y tiene sobre aquél, legítimo derecho de vida o muerte. Es la esclavitud la forma más absoluta de la subordinación de un hombre a otro hombre, y para tener una idea de la misma, traemos a cuenta el hecho de que el esclavo fue considerado en aquella época, como ahora lo es el animal doméstico:

la figura del amo es frente al siervo, la condición del dueño frente al semoviente. De ahí que aquél podía venderlo, alquilarlo, prestarlo, ocuparlo en la forma que quisiera y apropiarse de todos los productos de su esfuerzo o de su hacer: el hijo del esclavo nace esclavo, sin tener la obligación de compensarlo en algo o de retribuirle sus servicios ni aun con buenos tratos. Si el esclavo se negaba a realizar las tareas que el dueño le indicaba, tenía éste la facultad de imponerle cualquier castigo, que podía consistir hasta en la muerte, sin incurrir por ello en responsabilidad penal.

La realización de labores domésticas o de servicios, así como comerciales, industriales o agrícolas, por peligrosas o duras que fueran, pesaron en los hombros del esclavo y por ello bien puede decirse que la subsistencia de los pueblos antiguos, fue mantenida por quienes nada tenían, ni siquiera la fundamental garantía de su existencia y, en semejantes estadios de la cultura humana, es imposible hablar de un "Derecho de Huelga", con el sentido que hoy tiene ese concepto, ni mucho menos podía imaginarse ese derecho, dentro de las formas políticas, sociales y económicas que se vivieron en aquellos tiempos.

Si bien las anteriores consideraciones reafirman la tesis de que la huelga, en su concepción actual es algo nuevo en la vida del hombre, ello no es suficiente para negar que la misma, como movimiento colectivo, fundamentado en la inconformidad y orientado hacia el mejoramiento de desesperantes condiciones de vida, fue en el pretérito no un derecho, sino un hecho que se ejecutó, venciendo todos los valladares teóricos y reales que a ella se oponían. Esto evidencia que no puede existir obstáculo que no sea superado por el eterno espíritu renovador, sentimiento de justicia y energía de acción que dentro de sí lleva el hombre.

b) Las Primeras Huelgas.— Muchos habrán sido los casos en que los esclavos se negaron a trabajar, pagando a un alto precio su rebelión; pero la huelga no es un hecho individual, sino una acción colectiva que adquiere importancia cuando deja su huella en el tiempo, bien por haberse alcanzado los fines perseguidos o por que fueron un fracaso, no obstante haberse en ellas invertido el máximo posible de esfuerzos.

En realidad no se cuenta con el dato exacto de la fecha en que

ocurrió la primera rebelión del hombre que labora subordinadamente; sin embargo, en forma resumida, he aquí algunos casos que, habiendo ocurrido en la antigüedad y la edad media, esto es, antes de que se manifestara en su forma actual el capitalismo, generalmente se tienen como ejemplo de huelga:

1o.- Federico Figueroa en su obra "Las Huelgas en la República Argentina y el Modo de Combatirlas", página 22, expresa que el tratadista Rossi en el libro "Curso de Economía Política" hace constar que Sidney y Webb, narran que en Egipto, hacia el año 1490 antes de Jesucristo, estalló una huelga de ladrilleros judíos y aunque no se expresa la causa y fin de ese movimiento, ha de estimarse que fue una reacción humana contra las condiciones de trabajo en que aquellos ladrilleros desempeñaban sus tareas.

2o.- Es posible que algún tiempo después del año antes citado - ocurriese en el mismo Egipto, el acontecimiento masivo que el profeta - Moisés se encarga de referir en su libro bíblico titulado EXODO. La causa de ese movimiento se encuentra señalada en el Capítulo II, versículos del 7 al 10 que dicen así: "7. Y dijo Jehová: bien he visto la aflicción de mi pueblo que está en Egipto y he oído su clamor a causa de sus exactores; pues tengo conocidas sus angustias. 8 Y he decidido, para--- librarlos de manos de los egipcios, sacarlos de aquella tierra a una --- tierra buena y ancha, a tierra en que fluye leche y miel... 9 El clamor, pues, de los hijos de Israel ha venido delante de mí y también he visto la opresión con que los egipcios los oprimen. 10 Ven por tanto ahora y enviarte he a Farahón, para que saques a mi pueblo, los hijos de Israel, de Egipto".

En el mismo libro consta que Moisés fue un líder que levantó --- y liberó a los israelitas del estado de esclavitud en que los egipcios los tenían y todos los demás acontecimientos posteriores que son del do minio popular.

3o.- En Grecia, casi no se encuentran movimientos de masa: parece ser que la idiosincrasia, principios políticos y condiciones de vida de este pueblo, se orientaban hacia una nueva concepción, cuyos resultados más bien se esperaban y que no llegaron a ocurrir sino posteriormente, durante la dominación Romana y la Edad Media. Sin embargo, Fernando Figueroa en su ya citada obra, páginas 22 y 23, menciona que en Paros,

por orden del Senado, se erigió una estatua a un agrónomo que evitó una huelga, persuadiendo a los obreros a que volviessen al trabajo, con sólo la oferta formal de que los patronos aumentarían el salarios que les pagaban.

Roma. El último imperio de la antigüedad es prolijo en hechos -- que varios autoras han calificado como verdaderas huelgas. Entre ellas se citan las siguientes: la rebelión de la plebe que culminó con la admisión en el Senado de dos tribunos que la representaban y que tenían -- el derecho a veto sobre las leyes; las rebeliones de los esclavos Felisísimo y Espartaco; la conspiración de Catilina; las intrigas de Plubio Clodio contra Cicerón; y la protesta de los flautistas amenizadores de banquetes, relatadas por Tito Livio en su obra Historia de Roma.

Aunque es interesante estudiar cada uno de los hechos antes citados, dado el objetivo primordial de este trabajo, solamente incluimos, por señalárseles como huelgas, los movimientos colectivos siguientes:

40.- Hacia el año 493 antes de Cristo, la plebe romana soportaba una situación miserable, y endeudada hasta la insolvencia, era además la cantera que proveía el mayor número de soldados al despiadado e implacable ejército imperial; de ahí que los patricios necesitaban indispensablemente del auxilio de los plebeyos, y éstos, conscientes de tal -- estado de cosas decidieron recurrir a la huelga militar, y desertaron -- colectivamente del ejército, era su fin corregir no sólo la desesperante situación económica, sino que además, lograr el reconocimiento de de -- rechos civiles y políticos iguales a los que para sí tenían los patricios romanos.

Así, en el año citado, al regresar los ejércitos de una victo-- riosa campaña militar, los soldados plebeyos en lugar de reintegrarse -- a sus hogares como siempre lo hacían, se acamparon en el Monte Sacro, -- una colina situada a pocos kilómetros de Roma, decididos a fundar allí una nueva ciudad que rivalizaría con aquélla. Esta desde luego veía con desconfianza semejante idea, sobre todo por la superioridad numérica de la plebe y porque, sin ella, se menguaría en buena proporción la fuerza de los ejércitos romanos. Era, pues, necesario que el Senado buscara una reconciliación con la plebe y cuenta la tradición que esta labor fue encomendada a la habilidad diplomática de Menenio Agripa, un poderoso --

patricio que logró persuadir a los sublevados, mediante una elocuente fábula en que al pueblo romano se le imaginó como un cuerpo humano, y en él, la plebe era la fuerza y las extremidades; el cerebro era el Senado y las comunes necesidades el estómago. Menenio concluyó así: "Plebeyos y patricios son como los miembros y el cerebro: dos partes de un mismo organismo, sin cuya colaboración y entendimiento no puede existir la salud y la fuerza de Roma".

Resultado de esta huelga fue que el Senado hizo concesiones a los plebeyos. Entre estas concesiones figuraron la liberación de los que por deudas habían caído en esclavitud, la devolución a sus dueños de las tierras violentamente arrebatadas por los acreedores y el derecho político de elegir, anualmente, dos representantes de la plebe ante el Senado. Estos, los Tribunos de la Plebe, en principio no fueron funcionarios públicos, sino más bien representantes de un partido político, cuya principal misión era defender a nivel nacional y aún privado, los derechos e intereses de los plebeyos. Para ello se les reconoció el derecho a vetar cualquier resolución de los Comicios o del Senado.

50.- Cita Fernández (op. cit. página 25), a Tito Livio quien en su obra "Historia Romana" da cuenta que en el siglo IV de Roma, los tocadores de flauta que asistían los banquetes del templo de Júpiter, fueron excluidos de estas celebraciones por los censores romanos. Como represalia contra esta medida dichos músicos, colectivamente, se concertaron para abandonar Roma y se retiraron a la ciudad de Tibur, no quedando en aquella ninguno que tocase durante los sacrificios y ofrendas al Dios pagano. Tal situación provocó un malestar general que alarmó al Senado, el cual tuvo que intervenir, a fin de que los flautistas volvieran a la Ciudad Eterna. Estos pusieron como condición, que se les admitiera de nuevo en los mencionados banquetes y en efecto así lo consiguieron, restableciéndose con ello la amenidad que desde tiempos inmemoriales se había mantenido.

60.- El caso de Espartaco es quizá el que con más frecuencia se cita como típica huelga antigua. Los hechos en síntesis ocurrieron así: Espartaco, tracio de nacimiento y de sangre noble, vivió entre los años 113 a 71 a. de C. y sirviendo como soldado en el ejército romano desertó. Recapturado cayó en esclavitud, y se le consignó en la Academia de gladiadores de la ciudad de Capua. Dotado de notable ---

fuertza e inteligenota, pronto Espartaco se convirtió en el líder de los gladiadores, y la idea de conspiración no se hizo esperar, naciendo bajo la razón de que era preferible morir buscando la libertad, que sirviendo de brutal espectáculo al inhumano gusto del populacho circense. La idea se llena de entusiasmo cuando se considera que una acción decidida, podría romper el dominio que Roma ejercía sobre los demás territorios de Italia, a cuyos moradores se les llevaría la idea de libertad y de redención para que colaborasen en la lucha.

Un grupo de setenta y cuatro, bajo la dirección del célebre gladiador, escapáronse de la Academia robando de ella y de cuanta tienda de mercaderes encontraron en su camino, todas las armas e instrumentos útiles para la defensa y el ataque. Subieron al Vesubio y acampando en él, se fortificaron en lo más alto. Cundió la noticia y como consecuencia de ello, muchos esclavos se fugaron del cuidado de sus amos, dirigiéndose a aumentar el contingente de Espartaco. Roma pensó en la defensa y envió a su General Clodio Pulcro para someter a los esclavos, fue vencido y los laureles del triunfo dieron a Espartaco confianza y fe entre los suyos y asombró a sus enemigos. Gran número de Italos corrieron a engrosar sus filas. La rebelión siguió victoriosa, pues destruyendo primero una división del ejército romano y después, dos legiones al mando del Pretor Plubio Varinio, conquistó la Comarca de Lucania, y sus habitantes se unieron a Espartaco cuya condición de simple cabecilla de rebeldes, se trocó para el concepto de Roma, en el de un general que aspiraba a conquistarla. Sin embargo, el pensamiento del líder era distinto; su aspiración fue atravesar Italia de Sur a Norte y cruzando el territorio, sacar la Galia del dominio de Roma y disfrutar en aquella de la tan ansiada paz y libertad perdidas.

El Senado envió contra Espartaco en el año 72 a. de J. sucesivamente a los Cónsules Quinio Anio y Lucio Gelio. Este último logró una victoria sobre Exisco, una de los principales de la rebelión; pero no logró detener en su camino a Espartaco, quien después de muchas batallas venció en Mutina a las últimas legiones romanas de la alta Italia y con este triunfo, quedaba para él abierto el camino de la Galia, de la libertad y de la paz. Pero las victorias obtenidas habían encendido el espíritu de lucha y los generales de la rebelión precipitaron al líder de estos hechos a invadir de nuevo Italia, sin atreverse, desde luego a un ataque a Roma. Esta vez, el glorioso puñado de hombres al

mando de Espartaco, ensombrecieron sus metas, trocando los nobles sentimientos de libertad, paz y progreso, por los de ambición, saqueo, incendios, violaciones y cuanto mal pudiera causarse. El victorioso ejército se vió así de pronto convertido en indómita horda que en tumultuosa acción destructora, asoló las comarcas meridionales de Italia.

La derrota tenía que ocurrir: ocho legiones romanas al mando del pretor Marco Craso, quien se había distinguido al actuar bajo las órdenes de Sila, arrinconaron la horda bárbara en territorios Bruucios, poniéndole un cerco cerrado de siete millas de largo; no obstante esta desventaja, en último esfuerzo, Espartaco logró romper la trampa del romano; pero herido ya por el desorden, el ejército de aquél se dispersó, y rota la unidad, una a una las partes fueron vencidas, hasta que, luchando el líder como un héroe, murió en la batalla de Silaro en el año 71 a. de J. a la edad de cuarenta y dos años.

70.- Las insurrecciones del esclavo Felisísimo de los años 270 a 275 a. de J.; la de Lucio Segio Catilina, 109-61 a. de J.; y la de Publio Clodio Pulcro, también se citan como huelgas romanas; pero en las acciones colectivas provocadas por estos dos últimos, claramente se nota la ambición personal y el motivo político como causa de las acciones colectivas, no apareciendo ningún resorte de reivindicación contra las injustas condiciones de vida de la época.

Sin embargo, para hacer notoria la influencia del líder en las masas humanas, el caso de Publio Clodio Pulcro llama poderosamente la atención, y por ello resumo las acciones por éste ejecutadas: Clodio fue un político romano, revoltoso, que vivió en la última época de la República. Estuvo en Siria en donde organizó tumultos en que estuvo a punto de morir y habiendo regresado a Roma, fue acusado de sacrilegio por Cicerón, responsabilidad ésta de que fue absuelto; pero dejó en él un profundo odio contra el famoso orador. La ambición del político romano era ocupar el cargo de Tribuno de la plebe, a lo cual se oponía su condición de patricio, perteneciente a la familia Claudia, una de las más famosas de la Ciudad Eterna. Rompió el obstáculo haciéndose adoptar por un plebeyo y cambió su nombre de Claudio por el de Clodio, logrando así ser electo tribuno plebis en el año 58 a. de J.

Introducido en el Senado, por su iniciativa se emitieron leyes que debilitaron el poder político de aquel organismo y con el fin de hacerse publicidad y adquirir notoriedad, mocionó porque la producción de trigo se repartiera, por iguales partes, entre todo el pueblo; logró con ello sus finalidades, incrementando su influencia política, la que aprovechó para que se desterrara a Cicerón y fanatizando a la turba romana, la empujó a incendiar y devastar los bienes de éste, así como a impedir que Pompeyo se presentase al Foro o al Senado.

80.- Edad Media.- No obstante las circunstancias bélicas imperantes, durante la Alta Edad Media o Epoca de las Invasiones, se cita como ejemplo de huelga, un levantamiento realizado en Attica por los trabajadores de las minas de plata del Cabo Sunio, en el año seiscientos cincuenta. Este hecho, sobre el cual no hemos podido obtener mayores informaciones, es aludido por Fernández en su obra mencionada, página 28, relacionando que lo ha tomado de una cita que de Padelletti hace Laschi.

90.- Durante la Baja Edad Media o Epoca Feudal, que fue cuna del capitalismo moderno, Juan José Fernández en su obra "Las Huelgas", señala, como uno de los primeros movimientos huelguísticos, el que ocurrió en Bouvais, Francia, en el año mil trescientos cincuenta y ocho y que se conoce con el nombre de "La Jaquerie". Fue jefe de esta acción el obrero Esteban Marcel y consistió en un levantamiento de operarios y vasallos, contra el monopolio económico ejercido por los burgueses y el absolutismo político de la nobleza. Tuvo pues La Jaquerie, una motivación económica, razón por la que, generalmente, se le señala como el antecedente remoto de las huelgas actuales.

El ejemplo de Bouvais cundió por toda Europa y puede asegurarse que, a partir del año últimamente citado, (1358), los conflictos entre patronos y obreros se vuelven cada vez más frecuentes, adquiriendo una naturaleza propia por tener, casi siempre, idéntica causa; por seguir un mismo procedimiento y perseguir finalidades similares. Sin embargo, habiendo señalado los principales hechos que se consideran como primeras huelgas, dejamos a la acuciosa labor de los investigadores, el estudio de toda la gama de importantes acontecimientos que ocurrieron durante la Edad Moderna y la Epoca Contemporánea, no sin señalar que con el transcurso de esos tiempos y las transformaciones económicas y sociales que durante ellos se producen, el movimiento obrero adquiere mayor intensidad,

demostrando, una vez más, que los hombres adquieren por la unión una fuerza distinta a la que individualmente pueden ejercer; que el trabajo no es causa de indignidad o deshonor, sino todo lo contrario; que la fuerza del trabajo es elemento necesario y por ello indispensable en toda actividad de producción y que por lo tanto, su omisión causa repercusiones de diferentes clases en todos los sectores que integran una sociedad.

c) Segunda Teoría sobre el Origen de las Huelgas. Alejandro M.

U-nsain, en su "Legislación del Trabajo", publicada en 1927, en el Tomo II, expresa lo siguiente: "Tal como las conocemos, las huelgas constituyen un fenómeno que, sin ser precisamente de nuestros días, podemos decir que es nuevo. Dominado en la antigüedad el trabajo por el concepto de la esclavitud, innecesario parece decir que las huelgas no existieron. El esclavo que se negaba a trabajar no se declaraba en huelga sino en estado de rebelión, lo mismo en Roma que en Alejandría. En lo que respecta a los trabajadores libres, su situación era de una inferioridad tal como consecuencia de la esclavitud dominante, que difícilmente puede hablarse de huelgas sino a título puramente anecdótico, aun cuando parezca que realmente existieron huelgas en Egipto en época de Khouphrou o en el Siglo IV, en Roma. La Edad Media, dominada por el sistema de las corporaciones, tampoco presenta huelgas en el primer período, en el que no aparece ninguna diferenciación apreciable entre los intereses de los maestros y de los compañeros. Las corporaciones, en su nacimiento, no nos muestran como dice Bry, un antagonismo entre el patrón y el obrero que aspira a serlo. Es en el siglo XIV que los compañeros comienzan a distanciarse de los maestros, que se inician esas luchas castigadas y reprimidas con fuertes multas".

Por su parte Guillermo Cabanellas en la obra "Tratado de Derecho Laboral", Tomo III, página 563 y siguientes; dice: "269. Tres grandes movimientos históricos han sido catalogados de huelga sin serlo: el de Espartaco en el año 74 antes de Jesucristo; el de Normandía en tiempos de Ricardo a fines de siglo X; y el de los tipógrafos de Lyon del siglo XVI. También coincide Gutiérrez-Gamero con esa opinión, al expresar: Los músicos que en Roma se ausentaron en masa de la ciudad, por haberseles prohibido la celebración de los banquetes sagrados en el templo de Júpiter, y la famosa retirada de la plebe al Aventino, que citan algunos au-

tores para justificar el parentesco de las huelgas con esos acontecimientos pretéritos, no pueden admitirse como antecedentes, ni su pretendida semejanza resiste el menor análisis por las inmensas diferencias que se notan en la naturaleza del trabajo, de los trabajadores, del ambiente y de la civilización de ambas épocas, así como la finalidad puramente social de las huelgas y de rebelión contra las autoridades o el público que aquellas decisiones suponían.

"Las luchas sociales en la antigua Roma no han constituido movimientos huelguísticos tal como hoy los concebimos, como no lo ha sido el movimiento de los Ciompi en Florencia, con más carácter político que de reivindicación laboral. Las huelgas se producen como consecuencia del nacimiento de la gran industria, ante el enorme desarrollo económico que ponía grandes riquezas en pocas manos, por el proceso de concentración del industrialismo moderno, a causa de la necesidad de mejores medios de vida para los trabajadores, por efecto del espíritu de asociación y de las nuevas ideas que impusieron una distinta concepción del Derecho y una más amplia libertad de trabajo. Las huelgas nacen del carácter individualista del Derecho que desconocía la existencia de intereses profesionales y rechazada la posibilidad de conflictos colectivos de trabajo."

En este mismo sentido se pronuncia Mario de la Cueva en su "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, página 759, en donde dice: "La huelga es el problema del capitalismo contemporáneo...." etc.

De los párrafos anteriores se concluye que, según la tesis que analizamos, las huelgas no existieron en la antigüedad ni aun durante el primer período de la Edad Media, (Época de las Invasiones), por que:

- 1o) Se negaba al trabajador esclavo la calidad de persona;
- 2o) Se consideraba dentro de la clase inferior a los trabajadores libres;
- 3o) El trabajo manual era visto como una actividad despreciable e indigna;
- 4o) La cultura, la política, la economía y el orden social imperantes, no habían alcanzado un desarrollo suficiente como para concebir el derecho de huelga;
- 5o) Los ejemplos que se citan tienen naturaleza y fines que se asemejan más a los de la rebelión que a los de la huelga; y,

6o) Durante los primeros siglos del segundo período de la Edad Media, (Época Feudal), no aparece un verdadero antagonismo entre los intereses de los maestros y los de los compañeros. Sin embargo, se señala que ambos sectores comienzan a distanciarse a partir del siglo XIV, (13..), pues es precisamente en este tiempo en que ocurren ya verdaderos conflictos obrero-patronales, que culminaron con el reconocimiento del derecho de huelga y el nacimiento del Derecho del Trabajo.

No es nuestro objetivo resolver la discusión planteada entre las teorías reseñadas; pero sí queremos indicar que, en nuestra opinión, ambas se fundamentan en razones atendibles, pues tal como lo sostiene la tesis de la antigüedad, la lucha del hombre contra el hombre, es una realidad que data desde los inicios de la existencia humana; más lo que ha ocurrido y ocurrirá siempre es que esa lucha se transforma, cambiando de medios y de formas; señalando nuevas motivaciones o nuevos fines, a medida que la inteligencia los descubre o que el medio o el ambiente los hace presentes, exigiéndolos como algo necesario y útil para la subsistencia del hombre y para el logro de una sociedad cada vez más extensa, más ordenada y más justa. La transformación evolutiva de esa lucha la perfecciona y esto, da razón de ser a las objeciones que hace la segunda teoría, por ello, más que una verdadera antítesis, existe, por razones históricas y culturales, una complementación de ambas tesis, complementación que adquiere sentido si admitimos que la vida humana, considerada en el tiempo, como todas las cosas, está sometida a la ley de la evolución; cada época histórica se ha fundamentado en un conjunto de ideas que le dan características propias; al evolucionar estas ideas o al transformarse el medio o el ambiente en que ellas han sido posibles, producen como efecto un nuevo estado, un nuevo orden de cosas y un nuevo sistema de operación y de funcionamiento que, a su vez, cambiarán, hasta que la vida misma obtiene su verdad, su perfección y por lo tanto su estabilidad, su equilibrio propio, que no su inmutabilidad. Precisamente creo que en ello consiste ese constante devenir que con acertada visión y con ejemplo físico sostuvo Heráclito, el sabio de Efeso.

2) Concepto de Huelga

Expuestas las teorías sobre el origen de la huelga, procede analizar en qué consiste ese fenómeno social; esto es, formarnos un concepto y, de ser posible, establecer una definición de la huelga. Buscamos una idea, una figura mental que expresada por medio de la palabra, patentice el o los elementos esenciales comunes y las características diferenciadoras de ese hecho.

Antes de presentar nuestra manera de concebir la huelga, hemos de exponer los criterios que con anterioridad han vertido los autores que se han ocupado de la materia, pues en esos conceptos se encuentran los elementos que deben sintetizar y que se han purificado a través de un largo proceso de tesis y crítica, a la que nos exponemos, conscientes de que no diremos la última palabra en este asunto de suyo delicado.

Partimos de una premisa: la huelga no es un hecho simple, sino complejo; pues intervienen en ella elementos tan heterogéneos e intereses tan diversos, que resulta tarea difícil descubrir su esencia. El problema se complica si se considera que sus efectos, como después se verá, rebasan los linderos del campo puramente laboral. Debemos empezar por lo más sencillo, exponiendo el sentido natural o común del término; luego, seguir un orden escalonado, con el fin de dar a conocer, la serie de ideas centrales y las características que, como género próximo y diferencias específicas, se han ido señalando para dar el concepto de huelga.

a) Ideas elementales de la palabra huelga. Para obtener el concepto más simple de huelga, recurrimos al "Diccionario de la Lengua Española". Decimoctava Edición, 1956, en cuya página 725, dice:

"HUELGA. (Del holgar) f. Espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. // 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. // 7. Huelgo 3a. Acep."

Como según lo transcrito el término en estudio deriva del verbo

holgar, veamos que significado tiene este último. El mismo Diccionario en la página 717, expresa lo siguiente:

"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.ō.r. // 4. Dicho de las cosas inanimadas, estar sin ejercicio o sin uso. // 5. Ant. Yacer, estar, parar. // 6. r. Divertirse, entretenerse con gusto en una cosa."

De las distintas significaciones se deduce que el concepto de huelga tiene, en su sentido común dos ideas esenciales: una que se concreta en las palabras recreación, diversión, alegría y que para nuestro objetivo no contiene mayor relevancia, y otra que sí nos interesa por indicar que la misma, es un tiempo en que uno está sin trabajar. Así, sin señalar más elementos de juicio, la huelga como tiempo en el cual se reposa, se confundiría con otras situaciones semejantes, tales como: --vacación, asueto, licencia, incluso vagancia; pero en realidad, quien vacaciona, goza de un asueto o se dedica a la vagancia o no trabaja por ser un rentista o por estar incapacitado, no está en huelga, y no lo está precisamente porque la finalidad que se persigue en cada uno de esos casos es distinta a la de la huelga.

b) La huelga como hecho. De la necesidad de señalar el fin que se pretende con la huelga, resulta obvio que el tiempo no es el género próximo ni la diferencia específica de aquélla, aunque en realidad es un elemento con el cual se cuenta, porque dicho fenómeno se desarrolla durante un período de tiempo. En efecto, fijar un fin o una meta es un acto de voluntad que implica un raciocinio por el cual se llega a ejecutar o no un hecho. Esta facultad en principio sólo corresponde al hombre y, por lo tanto, la huelga tiene que ser y en realidad es, un hecho humano deliberado.

El hecho de la huelga evidencia ciertas características especiales y la primera de ellas consiste en que no se ejecuta por un solo individuo, sino por una pluralidad de individuos; la segunda, corolario de la anterior, estriba en que ese hecho es la resultante de una pluralidad de voluntades, acordes en suspender, parar o detener las labores que se desarrollan en un centro o lugar de trabajo, y la tercera, a nuestro parecer, se fundamenta en el fin que se persigue, sin expresar

del mismo ninguna valoración de derecho, pues esto corresponde al estudio de la naturaleza jurídica de la huelga.

Tomando en consideración las anteriores características generales, emprendemos la búsqueda de lo esencial de la huelga. Esto es, indicar en qué consiste ese hecho y, al emprender tal investigación, los autores presentan una gran variedad de criterios, de los cuales podemos citar, entre otros, los que consideran la huelga como manifestación de protesta o lucha; medio de presión; cesación de labores; suspensión del trabajo, y abandono de labores. He aquí algunos ejemplos de importancia:

I.- La Huelga como Manifestación de Protesta o Lucha.

JUAN JOSE FERNANDEZ en su obra "Las Huelgas", página 31 dice: -- "Las huelgas son -en sentido lato- la protesta práctica y comunmente -- violenta del trabajo contra el capital. De otro modo es el despertar de la conciencia del trabajador que defiende el desgaste de sus fuerzas -- orgánicas puestas al servicio de la producción, contra el capital para resguardar su vida y la de su familia."

LUIS A. DESPONTIN en su "Técnica en el Derecho del Trabajo", página 205 manifiesta que la huelga es "La lucha o el conflicto del trabajo que como preludio 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."

II.- La Huelga como Medio de Presión.

JOSE SALGADO (Véase mención de A. Gaete Berríos en su "Derecho del Trabajo", página 343 y ss.) Expresa que la huelga es "un medio de -- violencia colectiva ejercida por una de las partes contra la otra, ya -- por espíritu de solidaridad, ya para forzarla a cumplir o modificar las condiciones del contrato."

GUIDE (Véase Juan D. Pozzo "Derecho del Trabajo" Título IV, página 433 y ss.) "Huelga es la presión ejercida por una de las partes sobre la otra para forzarla a modificar las condiciones de trabajo".

por causas políticas y que persigue como finalidad obtener de sus patronos o empleadores, en los tres primeros casos, la alteración del contrato de trabajo, la modificación de las condiciones materiales en que la labor se desarrolla, el mantenimiento de determinados obreros o empleados o el respeto de los derechos que las leyes les otorgan, respectivamente, o bien en el último caso, el cambio de régimen económico y social existente o la transformación del Estado."

X X X X

De la observación de los hechos y de los conceptos anteriores - deducimos que la huelga no consiste en la simple inacción; esto es, en el mero "tiempo en que uno está sin trabajar". A nuestro parecer ese hecho constituye, esencialmente, una omisión por cuanto que por ella dejan de realizarse las actividades o funciones necesarias y convenientes, para cumplir con el deber u obligación de trabajar. Entendemos que no otra cosa quiere significarse con las palabras cesación, suspensión o abandono de labores o del trabajo y, hasta cierto punto, con las nociones de protesta, lucha o presión. Todas ellas dan siempre la idea de desamparo o negativa a cumplir con el deber de trabajar.

Como omisión opinamos que la huelga de hecho encaja perfectamente en la idea de abandono y, consecuentemente, a ese abandono es al que debe dársele una valoración y fundamentación jurídica, así como la regulación legal correspondiente.

La idea esencial de la huelga de hecho es, pues, la de ser aquella un abandono de las labores que se ejecutan en cumplimiento de una obligación legal o de las que independientemente se realizan por conveniencia o utilidad propias. Debemos agregar que el abandono es acordado, puesto que el mismo se produce como consecuencia de la voluntad unánime o mayoritaria de quienes lo realizan, sin que sea necesaria la concurrencia de todos a una reunión, ya que basta con la simple adhesión para que haya acuerdo. Además, como diferencias específicas o características que circunscriben más el género próximo antes determinado, indicamos las siguientes:

I.- El abandono de labores debe ser temporal y no por tiempo indefinido, ya que de ocurrir esto último la huelga pierde eficacia; vuel

de trabajadores con fines de defensa de los intereses derivados del trabajo."

HUECK-NIPPERDEY. (Mario de la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo" Tómo II, página 786) "La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo -- contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al tener -- éxito o terminar la lucha".

En este mismo sentido pueden consultarse en la obra de Mario de la Cueva, las definiciones de Walter Kaskel y Rafael Caldera. Aun nuestro Código de Trabajo, según lo dispuesto en el Art. 395, el cual comen-- taremos en su oportunidad, se pronuncia también en este sentido.

V. La huelga como abandono de labores.

KROTOSCHIN. En sus "Instituciones de Derecho del Trabajo" Tómo II, No. 480, dice que la huelga es "el abandono del trabajo que reali-- zan en común una pluralidad de trabajadores, con un fin determinado". Razón tienen los críticos de este autor, al observar que su concepto adolece de vaguedad, principalmente en cuanto al señalamiento de los fi-- nes que con el abandono del trabajo se persiguen. Las metas y objetivos son, para cualquier hecho humano, elementos de mucha importancia, sobre todo si el mismo puede producir efectos de amplia trascendencia indivi-- dual, social, política, económica, jurídica, etc.

No basta con indicar que el fin de la huelga es determinado, por que así podrían en ella comprenderse fines ajenos a los que normalmente con estos hechos se persiguen. Por ejemplo: los trabajadores de una em-- presa o establecimiento al abandonar el trabajo, pueden hacerlo por des-- canso diario o semanal, por salvarse de un peligro o incluso por obede-- cer una orden del patrono. Estos fines son determinados; pero es eviden-- te que en los mismos no va implícito el ánimo de holgar, esto es, la -- intención de abandonar el trabajo para obtener alguna conquista obrera. Se necesita, pues, precisar más el concepto que tratamos de encontrar.

ALFREDO GAETE BERRIOS. En su "Derecho del Trabajo", página 434, -- dice: "la huelga es el abandono o cesación temporal y colectiva del tra-- bajo, acordado por parte de los asalariados ya sea por causas económi-- cas, de mejoramiento de las condiciones de trabajo, por solidaridad o --

ALEJANDRO M. UNSAIN "Legislación del Trabajo", página 355. Acepta el concepto de Guide, aclarando que el mismo quedaría perfecto "si se le agregase que esta presión ha de exteriorizarse en una cesación -- simultánea y concertada del trabajo".

Los conceptos de esta especie aprecian la huelga desde el punto de vista del Derecho Procesal del Trabajo; de ahí que en los mismos se habla de partes y se le entienda como un medio de coacción de los trabajadores contra los patronos.

III.- La huelga como cesación de labores.

PEREZ BOTIJA. ("Curso de Derecho del Trabajo", No. 219) expresa que "La huelga significa una cesación concertada del trabajo por el -- personal de una o varias empresas y con un fin político social".

Crítica: la frase "fin político social" es imprecisa. El autor -- contesta que la huelga se ha desnaturalizado al convertirla los obreros en un medio de lucha y de propaganda política.

GUILLERMO CABANELLAS ("Tratado ..." Tómo. III, No. 267) "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". Para Cabanellas el aserto de que si la huelga no sigue fines de naturaleza laboral, no encuadra dentro del Derecho del Trabajo.

IV. La huelga como suspensión del trabajo.

ROUAST ET DURAND. Citados por Juan D. Pozzo en su ya mencionada obra, expresan que "ella consiste en la suspensión de las tareas dis-- puesta por los trabajadores a fin de presionar al empleador para obte-- ner la modificación de las condiciones de trabajo.".

GALLART FOLCH (Juan D. Pozzo ob. cit.) "La suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos del orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras".

JUAN D. POZZO. (ob. cit.) "La huelga puede definirse a nuestro -- juicio como la suspensión del trabajo llevada a cabo por una pluralidad

ve imposible, difícil o retardado el logro de los fines y causa mayores perjuicios tanto a los trabajadores como a la economía: a los primeros porque significaría perder sus empleos, que es la fuente principal de sus ingresos, y a la segunda porque determinaría la extinción de una fuente de riquezas.

II.-- El abandono debe tener como motivo un malestar económico, laboral, social, político o de cualquier otra naturaleza, aunque no afecte directamente a los huelguistas y estos lo ejecuten por solidaridad. De lo contrario devendría éste un hecho caprichoso que no tendría explicación, ni fundamento ni aún la posibilidad de resolverse.

III.-- La paralización de labores tiene a su vez por finalidad inmediata, precisar a los sectores sociales a remediar o aliviar el malestar que motiva el abandono, y mantener ese estado de urgencia hasta que se haya satisfecho la demanda, total o parcialmente, o hasta que termine la lucha, después de haber usado todos los medios de solución.

Concluimos en que, para la huelga de hecho, aceptamos la definición de Gaete Berríos por considerarla amplia, suficientemente clara y exacta: Tal concepto, además de señalar el significado del abandono como cesación del trabajo, agrega las características de que éste tiene una duración temporal; es realizado colectivamente por asalariados y ocurre como consecuencia de voluntades acordadas. También habla de los motivos de la huelga, diciendo que estos puede ser de naturaleza económica, social o política; que en las dos primeras la acción se orienta contra el o los patronos y en la última contra el Estado, bien para transformarlo o para modificar su organización económica y social. En lo referente a fines, estos aparecen con suficiente determinación, e incluso se señala un objetivo a cada causa.

Así pues determinamos nuestro criterio; pero aclaramos que la huelga de hecho, como una realidad social, es distinta y tiene un campo de acción más amplio que la huelga de derecho, pues al enfocarse aquel fenómeno desde el punto de vista jurídico, tanto su análisis como su concepto difieren en la forma y contenido, tal como lo haremos notar en el siguiente apartado de este Capítulo.

3) Naturaleza Jurídica de la Huelga

Fijar cuáles son los elementos de juicio básicos para calificar un hecho como jurídico, es una cuestión que ha sumergido a los juristas en hondas meditaciones, y se le ha estudiado por diversas disciplinas, especialmente por la Filosofía del Derecho. En realidad, la investigación es sumamente ardua, si se toma en cuenta que unos mismos actos han recibido tratamiento jurídico distinto en los varios períodos de la historia, e incluso siendo algunos castigados en la antigüedad, han quedado actualmente fuera del derecho y viceversa. Sin embargo, podemos afirmar que se califican como jurídicos, todos los hechos que en una u otra forma interesan o conciernen al derecho, por emanar de ellos mismos la necesidad o urgencia de someterlos a la correspondiente regulación legal. Desde luego, para lograr técnicamente este fin es preciso que el acontecimiento de que se trata sea objeto de investigación jurídica, principalmente en lo relativo a: 1o.) establecer su fundamentación en alguno de los conceptos primarios de la Filosofía del Derecho; 2o.) determinar, con la mayor claridad posible, los efectos legales que debe producir y, 3o.) fijar el concepto jurídico del mismo.

La afirmación de que las huelgas conciernen al derecho se evidencia porque, como dijimos en la introducción de este trabajo, son aquellos hechos del hombre que, con el transcurso del tiempo, se hacen más frecuentes e intensos, produciendo cada vez, graves alteraciones de diversa índole, preferentemente en el orden económico, social y político. De ahí que tales fenómenos no puedan pasar inadvertidos por el derecho; lejos de eso, para mantener el orden público, la paz social y hacer posible el desarrollo económico y el consecuente bienestar, es preciso que la ciencia jurídica intervenga, proponiendo soluciones legales a tan difícil problema.

Lo anterior sería suficiente para poner de manifiesto que la huelga interesa al derecho; pero hay algo más: siendo este por excelencia un conjunto de normas reguladoras de la conducta humana, no puede aquélla quedar fuera de sus preceptos, sobre todo porque como antes lo hemos dicho, la huelga es un acto deliberado y por lo tanto constituye una conducta humana que, como tal, debe ser regulada por la ley.

Es notorio que el derecho de huelga no fue reconocido legalmente

sino hasta en tiempos relativamente cercanos, pero el hecho del abandono colectivo del trabajo realizado por esclavos o por obreros libres, con fines reivindicatorios, es materia tratada por las legislaciones de todos los tiempos, en cuyos textos se consagran sanciones penales y civiles por el incumplimiento de la obligación de trabajar.

a) Antecedentes Legales. Extenso y de poca utilidad sería describir la forma en que las legislaciones de los países han regulado el hecho de la huelga, más a grandes rasgos y para dar una idea, mencionamos los siguientes casos:

Jacques Pirenne en su "Historia Universal" Tomo I, página 35, al hablar del Código de Hammurabi afirma que "El contrato de trabajo está regulado por una ley que fija la responsabilidad recíproca del patrono y del empleado; para todos los oficios hay previsto un salario mínimo; todos los contratistas, industriales o agrícolas, vienen obligados a conceder a sus asalariados tres días de licencia pagada por mes; el aprendizaje, el flete de barcos y los honorarios de médicos y arquitectos son objeto de disposiciones legales, sancionadas por un derecho penal cuyo arcaísmo pasma si pensamos en la perfección de las nociones jurídicas que se propone proteger".

Federico Figueroa (op. cit. pag. 26), da cuenta que en el siglo III D. de C., en Roma, el Emperador Zenón en dos constituciones estableció penas contra las interrupciones del trabajo, fueran éstas provocadas por empresarios o por obreros. En uno de esos estatutos, a quienes abandonaban alguna obra comenzada, se les obligaba a terminarla, a reparar el daño causado o a indemnizar el perjuicio eventual que resultase de la paralización de las labores. Si los obreros, al menos, no pagaban la indemnización antes dicha, se les castigaba con azotes o se les expulsaba definitivamente de la ciudad.

Al final de la Edad Media, dos años después del movimiento obrero de "La Jaquerie", en el año 1360, el Rey Eduardo III de Inglaterra, emitió un decreto según el cual "Si un obrero se niega a trabajar por el salario tasado por las autoridades de la localidad, se le condenará a prisión y se le marcará con un hierro candente en la frente". También se dispuso que quedaban "terminantemente prohibidas las reuniones y asociaciones obreras y cuando a juicio del patrono o del dueño, algún obrero o esclavo se mostrase remiso al trabajo, se le ~~marcará con fuego en~~

la mejilla y quedará, si fuere libre, reducido con toda su familia a -- esclavitud por el plazo de dos años, con la agravante de marcarlo de -- nuevo en la mejilla y reducirlo a esclavitud por toda la vida, si se fu -- gaban, forzándolos a trabajar encadenados, sin más alimento que pan y -- agua.". (Véase "Las Huelgas" de Juan José Fernández, página 52).

Podría señalarse otros ejemplos, pero por ahora basta indicar -- que el tratamiento punitivo de la huelga se extendió por toda Europa y que aún prevaleció años después de la Revolución Francesa de 1789.

b) El Régimen de las Corporaciones. Como es de sobra conocido, -- durante la Edad Media y la Epoca Moderna, la economía se organizó en -- las corporaciones. Realmente estas se formaban por la unión de varios -- talleres o centros de trabajo de un determinado territorio. Cada taller era propiedad de un maestro bajo cuya dirección laboraban una o más per -- sonas denominadas, indistintamente, compañeros, oficiales u obreros y -- alguno o varios aprendices. La reunión de maestros formaban el Consejo de Maestros, especie de asociación patronal que por costumbre o por de -- legación de las autoridades, ejercían un amplio poder reglamentario.

El régimen corporativo sentó como principios fundamentales de su estructura, entre otros, los siguientes: a los maestros les estaba pro -- hibido pertenecer a dos o más corporaciones; sólo podían ser propieta -- rios de un taller y deberían realizar en éste una sola actividad. Asi -- mismo, los Consejos de Maestros, al usar su facultad reglamentaria fija -- ban el número de maestrías, talleres o centros de trabajo, que debían -- existir en cada villa, pueblo o ciudad; determinaban la clase de mate -- riales por emplearse, los procesos de elaboración, la calidad de los -- productos y hasta los precios que éstos tendrían en el mercado. En lo -- referente a las condiciones de trabajo, aquellos conscjos, a su conve -- niencia, establecían obligatoriamente para maestros y operarios, el nú -- mero de horas diarias de trabajo, los porcentajes que por su colabora -- ción recibirían los compañeros, la cantidad que pagarían los aprendices por la enseñanza del oficio; y era norma generalmente aceptada la de que solamente las personas inscritas en la corporación del oficio respecti -- vo, podían ejercer la producción u ocupación controlada por la misma: -- si a un maestro se le expulsaba de la entidad, quedaba por ello condena -- do a cerrar su taller y no podía abrir otro. Si el expulsado era un com -- pañero, de hecho no se le admitía en ningún trabajo.

De lo dicho fácilmente se deduce que las corporaciones practicaron el monopolio de la producción y del trabajo. Sin embargo, mientras fueron un sistema floreciente, las relaciones entre maestros y operarios tuvieron un aspecto mutualista: ambos colaboraban pecuniariamente a formar un fondo destinado a pagar pequeñas pensiones a los artesanos enfermos o incapacitados, a financiarlos funerales de los fallecidos e incluso a proteger a las viudas y huérfanos que quedaban sin ningún amparo. Además, en el taller, maestros y operarios llevaban una vida en común, lindante con la familia; pero éstos se encontraban totalmente sometidos a los primeros, pues aunque los oficiales tenían señalados sus derechos, no existió una vía jurídica para hacerlos valer.

El sistema corporativo se orientó a satisfacer la demanda relativamente estática de mercados locales, circunstancia ésta que les dio vida por varios siglos. Pero las mismas se volvieron un sistema de producción inadecuado e insuficiente, al ampliarse los mercados e incrementarse la demanda. Esa ampliación e incremento se realizó, pues tal como lo expresa don Mario de la Cueva ("Derecho" .. página 231), "En el siglo XVI se produjo la descomposición del sistema corporativo. Las causas del proceso son múltiples: el crecimiento de las ciudades y el consiguiente aumento de las necesidades sociales, el mayor comercio entre las ciudades y las naciones, la navegación marítima y a fines del siglo XV el descubrimiento de América".

A esa causa económica deben agregarse motivaciones de tipo social que coadyuvaron a la descomposición del sistema de vida imperante. En efecto, como lo explica el mismo autor de la Cueva, como consecuencia de las transformaciones producidas por el renacimiento, cambiaron "los principios de la corporación. La estructura permaneció idéntica, pero los maestros, en cuyas manos se encontraba el poder corporativo, principiaron a aprovechar su posición para adquirir privilegios. Los años de aprendizaje se alargaron innecesariamente y el examen para adquirir la maestría se revistió de un rigor inmotivado; los salarios de los compañeros no aumentaban en proporción al costo de la vida; el monopolio jugaba maravillosamente su papel, impidiendo la apertura de nuevos talleres. Esmein relata que en los estatutos de las corporaciones se consignaron diversas cláusulas de preferencia para los hijos de los maestros, como reducción de los años de aprendizaje y de compañerismo,

facilitación del examen de maestro y limitación de los gastos e impuestos. Y llegó una época en que los compañeros no podían encontrar ocupación en las ciudades; nació entonces la práctica de buscar trabajo de ciudad en ciudad...".

"La injusticia del régimen social y el monopolio de los instrumentos de la producción desencadenaron la pugna entre los maestros y los compañeros. En escala menor, se anticipó el fenómeno de la lucha de clases del mundo capitalista."

A la mutación de las circunstancias económicas y a la estrechez de las condiciones sociales, debe agregarse otra causa: Los compañeros, desde algún tiempo atrás, habían formado agrupaciones de naturaleza mutualista. Estos agrupamientos llamados asociaciones de compañeros, en el transcurso de la Época Moderna, cambian de orientación adoptando entre sus propósitos principales, la defensa de los intereses comunes de los agręmiados y la lucha por alcanzar para éstos, mejores condiciones de vida. Reclamaron para sí, en razón de esos objetivos, el monopolio del trabajo, basándose en la fórmula de que nadie debería ser admitido como trabajador de un taller o establecimiento, mientras no estableciese suficientemente, estar afiliado a alguna de aquellas organizaciones. Por una parte nunca se les reconoció este privilegio, y por ello, las asociaciones de compañeros utilizaron la coacción contra los trabajadores independientes, a fin de obligarlos a que se afiliasen a las mismas; por otra, las autoridades prohibieron su existencia; así es que actuaban clandestinamente, haciendo sentir su presencia promoviendo el desorden y la intranquilidad por medio del sabotaje, los tumultos y otros hechos reprobables. Por estos motivos se les consideró como organizaciones subversivas y revolucionarias, castigando con graves penas a quienes tratasen de organizarlas o participasen en cualquier acción promovida por éstas o por grupos concertados. También, como lo hicimos notar anteriormente, se prohibieron las reuniones de obreros.

No obstante lo dicho, según el decir de Mario de la Cueva ("Derecho..." página 233-234), "Walter Kaskel afirma que nada pudieron las prohibiciones contra las asociaciones de compañeros, pues únicamente el siglo XVIII les dió muerte; en el año 1722, seiscientos zapateros fue-

ron a una huelga en Viena y se cuenta que hubo varios tumultos y muertos; se dictó entonces la ordenanza del 16 de agosto de 1731; las asociaciones de compañeros quedaron prohibidas, se fijaron diversas penas para los casos de huelga, y se prohibió el abandono de la ciudad sin la respectiva tarjeta de identificación, la cual, naturalmente, no se extendía con facilidad; en el año 1771, se reprodujo la prohibición que subsistió hasta la primera mitad del siglo XIX; todavía en el año 1840, decidieron los Gobiernos Alemanes tomar medidas contra los compañeros y obreros; y aún se encuentra la prohibición en una ley de Prusia de 1845".

c) La Libertad de Trabajo y de Industria. Por las causas que dejamos señaladas era insostenible el régimen corporativo; los obreros se asfixiaban bajo la presión ejercida por las corporaciones y por las asociaciones de compañeros. Los gobiernos generalmente monárquicos, permanecieron indiferentes ante la problemática económica y social. El deseo de libertad se convirtió en necesidad de libertad y para satisfacer esta urgencia, así como para terminar definitivamente con aquella organización caduca y odiosa, la revolución no se hizo esperar. Y estalló: -- primero en América, en Los Estados Unidos durante el año 1776 y Fraternidad, se regaron por todo el mundo de cultura europea, dando al traste con todo aquello que impidiese la vigencia y real observancia de los mismos.

Las revoluciones del último cuarto del siglo XVIII y primero del XIX, tenían como objetivo fundamental lograr la plena liberación del hombre en todos los aspectos de su vida. De ahí que frente al monopolio de los bienes de producción ejercido por los maestros y por la nobleza se consagró, para destruirlo, la libertad económica, principalmente en lo que se refiere a la libre competencia, al libre juego de la oferta y la demanda y a la libre propiedad individual, principios estos que suprimieron los antiguos privilegios de aquellas clases sociales y permitió a toda persona el acceso a la propiedad y el derecho a disponer de ella como mejor le pareciese.

Contra el poder reglamentario de los consejos de maestros y la coacción ejercida por las asociaciones de compañeros y otras organizaciones opresoras de los obreros, se sentó la libertad de trabajo y de industria, concretada en los derechos que tiene todo individuo: 15) Para escoger libremente su profesión, oficio, arte, especialidad o actividad económica y, 20) Para ejercer la ocupación o negocio elegido, ambos

sin más límites que el respeto a los iguales derechos que tienen los demás, y a no ejecutar acciones nocivas a la sociedad, todo dentro del marco determinado por la ley.

Al proclamarse la libertad de los convenios se dió golpe de muerte al monopolio del trabajo, pues en lo pertinente esa libertad tiende a suprimir toda forma de trabajo servil o forzoso, lo cual requería necesariamente, la derogación de las leyes injustas que establecían la obligación de trabajar, mediante la imposición de penas graves y hasta infamantes a quienes se mostraban remisos o se negaban a desempeñar las labores impuestas, y si bien este fin no se logró de inmediato, en lo sucesivo trabajar o no trabajar sería una decisión personal, que como hasta hoy, constituye uno de los varios aspectos en que se manifiesta la libertad individual. Asimismo, la obligación de trabajar para otro únicamente no vulneraría esa libertad, cuando se contrajera mediante el libre y pleno consentimiento de quienes se obligan, manifestado en la forma de un contrato. De acuerdo con lo anterior, en el futuro, el incumplimiento de la obligación de trabajar sólo produciría entre las partes efectos de derecho civil y no sería sancionado como delito sino cuando constituyera una acción nociva a la sociedad. Esto último ocurriría solamente si el incumplimiento es el resultado de una acción concertada, ésto es, de una coalición de un grupo obrero, o si se producía como efecto de coacción ejercida por algunos obreros sobre otros y, además si con ese proceder se perseguía modificar de alguna manera la nueva organización de la industria, aumentar los salarios, determinar la duración del trabajo o alterar en cualquier otra forma las condiciones del mismo.

Don Mario de la Cueva (Op. Cit. página 759), dice: "Las leyes de Francia e Inglaterra de fines del siglo XVIII ratificaron las viejas prohibiciones. Las razones de la prohibición son conocidas nuestras: La escuela Económica Liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, pues la única fuerza que debía actuar era el Capital; el derecho, por otra parte, era la norma que buscaba la armonía de los intereses, luego no era lícito pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia; este argumento formal ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos y se usó en contra de los compañeros de la Edad Media y de los trabajadores de nuestras fábricas.

"Al negarse la libertad de coalición devino la huelga un delito. Conveniría decir que en los años de la Revolución Francesa coalición y huelga eran términos sinónimos; por esta razón, contempló el Código Penal de Francia dos delitos, el de coalición o huelga y el de asociación; hubieron de transcurrir muchos años para que se precisara el lenguaje y Paul Pic fue el Maestro iniciador".

Más adelante, en la página 760 de la misma obra, se lee lo siguiente: "La primera fundamentación jurídica de la huelga que conocemos se debe a un abogado francés, Berrger, según cita que hizo Paul Norri--son: el Derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad de --trabajo, en sus aspectos positivo y negativo; el hombre, por tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltare a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que --cause, pero no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para --obligarle a trabajar, ni puede ser castigado por negarse a cumplir un --contrato. Pues bien, decía Berrger, lo que puede hacer una persona pueden efectuarlo diez o cien y no se entiende la razón de que la falta --concomitante a cien contratos de trabajo, transforme el hecho en delito. La argumentación de Berrger se dirigía a todas las Declaraciones de Derechos del hombre, pero fue vista con desdén".

Por otra parte, la libertad de asociación que para esta época --estaba bastante restringida, comenzó a ampliarse y varias reuniones se tuvieron como actos lícitos, por estimarse justos los fines que los asociados perseguían. Esta calificación se extendió a las reuniones de trabajadores que luchaban por la defensa de sus intereses y el mejoramiento de las condiciones de trabajo impuestas en los contratos respectivos. Era necesario remediar el injusto y miserable estado económico producido por el liberalismo, que sometiendo el trabajo al juego de la oferta y la demanda, como uno más entre los artículos de comercio, entregaba a los patronos un poder absoluto en el régimen interno de las empresas, sobre todo en lo relativo a la determinación de los derechos y obligaciones que emanaban de los contratos celebrados y de los reglamentos internos. Los salarios eran de hambre y las extensas jornadas de trabajo minaban la salud, las energías y la vida de los hombres, mujeres y niños empleados en las fábricas.

El desamparo legal y las apremiantes necesidades no satisfac--has sino en una ínfima medida, situaron a los trabajadores en una con--

dición distante de la correspondiente a los seres humanos y al percatarse aquéllos de que sus necesidades eran idénticas y difíciles de solucionar actuando individualmente, buscaron la manera de remediar ese estado de cosas, y amparados en la libertad de trabajo, encontraron la fórmula salvadora: negarse a laborar, paralizando colectivamente la actividad de la o las empresas, con el propósito de presionar a los patronos a acceder a sus justas pretensiones. La conciencia de clase empezaba a tomar perfiles definidos, pues en una concatenación de ideas, si ella contribuía con su fuerza intelectual y física a mover la producción, tenía pleno derecho a participar equitativamente en los beneficios resultantes de ésta.

Como anteriormente vimos, la negativa del trabajador a realizar las labores estipuladas en el contrato, en ciertos períodos históricos acarrearán responsabilidad, civil y penal; en la etapa que ahora nos ocupa, la negativa no constituyó un delito, pero los efectos jurídicos de ese proceder repercutían produciendo efectos de derecho civil hasta que, finalmente, la facultad de no trabajar se tradujo verdaderamente en un derecho, en el recto sentido de la palabra.

A los diversos efectos jurídicos de la negativa a cumplir con la obligación de trabajar estipulada en el contrato de trabajo, nos referimos en seguida.

d) El Derecho Negativo y el Derecho Positivo a no Trabajar. Al desarrollarse el principio de legalidad proclamado por la Revolución Francesa y consagrado en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, todos los contratos, incluso el de trabajo, quedaron sometidos a las normas y principios del Derecho Civil, aceptándose el razonamiento de que el incumplimiento de alguna obligación emanada de un contrato, constituye un acto ilegítimo, violatorio del principio del orden jurídico según el cual los contratos deben cumplirse fielmente en su totalidad. La violación de esta norma lógicamente produce consecuencias de derecho que afectan directamente al deudor. Entre estas consecuencias citamos: la terminación del contrato, la indemnización de los daños y perjuicios causados al acreedor y, desde luego, la posibilidad de una sanción penal si el incumplimiento tipifica un delito. Además, civilmente, una vez terminado el contrato el acreedor queda en el pleno disfrute de la libertad de los convenios, en cuyo ejercicio puede cele-

brar otros nuevos.

Los efectos anteriores, que para el Derecho Civil son naturales y justos, aplicados al incumplimiento simultáneo de un número considerable de contratos de trabajo, nunca fueron equitativos para la causa obrera; lejos de eso, puede con toda propiedad aseverarse que la infracción colectiva de dichos pactos, que los obreros utilizaron como medio de presión contra el patrono, para obligarlo a mejorar las condiciones de trabajo, resultó produciendo efectos jurídicos diversos a los pretendidos por los trabajadores, para quienes el ejercicio de la libertad de trabajo y del derecho a no trabajar, fué, conforme a la regulación civil, un medio ineficaz para alcanzar los mejoramientos perseguidos.

Desde su inicio el contrato de trabajo, por razones económicas, no nace entre personas de igual situación; esta desigualdad se acentuaba más en la época del liberalismo, pues frente a la miseria de los trabajadores solamente estaba el poder absoluto que el patrono ejercía en la empresa. Esta situación real, unida a los efectos del Derecho Civil antes expuestos, nulificaron la libertad de trabajo y uno de sus aspectos, el derecho a no trabajar, fue por virtud de aquellas condiciones, el derecho a morir de hambre, o de pasar la vida en una celda o en las galeras; era, pues, un derecho negativo, porque ejercerlo, individual o colectivamente, siempre producía los mismos resultados; ningún beneficio; más bien sí, graves riesgos o graves daños, siendo los peores la pérdida del empleo y la carga de un estigma por el que se volvía difícil conseguir un nuevo trabajo.

Estamos de acuerdo con el tratadista Mario de la Cueva cuando explica (Op. cit. págs. 760-761) que "La huelga no era un acto delictivo, pero tampoco era un derecho, o si se quiere un derecho positivo. Consistía en la suspensión colectiva de las labores e implicaba, por tanto, una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos individuales de trabajo; en el instante en que se producía la falta, destruían los trabajadores los contratos de trabajo, o mejor, daban causa para su rescisión; el empresario quedaba autorizado, a partir de ese momento, a dar por concluidos los dichos contratos.

"La huelga era, únicamente, un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores en una negociación.

"El siglo XIX no pudo entender la huelga; el derecho individualista no podía ver que la huelga es un derecho colectivo; quiso transformarla en un derecho individual y por eso suprimió la idea de delito por suspensión de labores; pero no lo protegió. Vivió la huelga como un derecho de cada trabajador y no rindió frutos."

X X X X

En resumen, podemos afirmar que los efectos señalados por el Derecho Civil para el incumplimiento de la obligación de trabajar, restaban eficacia jurídica a la huelga y convertían el ejercicio de la libertad de trabajo en un derecho negativo. De esta situación, fácil resulta ahora concluir que los obreros debían orientar su lucha hacia la conquista del derecho positivo a no trabajar y para ello fue preciso: 1o) obtener que el régimen legal interno de cada Estado reconociera a los trabajadores, colectivamente, el derecho de huelga; 2o) regular el ejercicio de este derecho de tal manera que el incumplimiento masivo de la obligación de trabajar, en lo sucesivo, no produjese, excepto en ciertos casos, la terminación de los contratos de trabajo, sino la suspensión de las obligaciones que de éstos emanan, reforzando tal estado de cosas, con la prohibición impuesta al patrono de no celebrar nuevos contratos en tanto la huelga se ejecute dentro de los lineamientos legales; 3o) procurar que las autoridades estatales se interesaran e intervinieran en la solución de los conflictos obrero-patronales; y, 4o) evitar que la fuerza pública, los patronos y demás personas estorben el ejercicio legítimo del derecho positivo a no trabajar y que, por el contrario, se proteja y garantice a los obreros en tales casos, el uso pleno de sus facultades colectivas.

Para el logro de esas finalidades, los trabajadores estaban conscientes, como lo están hoy, de que siendo sector social mayoritario, constituyen una fuerza política capaz de producir transformaciones en la estructura del Estado y, utilizando esta fuerza y la huelga, como medios, después de intensas luchas la clase trabajadora ha logrado alcanzar en muchos países, principalmente en los de tendencia democrática, los objetivos señalados. Ahí donde se ha reconocido legalmente el derecho de huelga, se ha consolidado en favor de los obreros un instrumento eficaz que pueden utilizar en su propio beneficio, para la superación --

de sus condiciones de vida y, en fin, para que el mundo se encamine hacia el logro de la justicia social.

Concluimos este tema señalando que la libertad de trabajo es el fundamento jurídico de la huelga y que, a nuestro parecer, actualmente, tal libertad comprende lo siguiente:

I) La esencia de toda libertad; esto es, el reconocimiento de la dignidad de persona a todo individuo de la especie humana, lo que implica el repudio a toda forma de trabajo servil;

II) El derecho a escoger y ejercer una profesión, arte, oficio o especialidad, sin más limitaciones que las establecidas por la ley;

III) El derecho a no prestar servicios personales sino mediante el pleno consentimiento y a cambio de una justa retribución;

IV) El derecho negativo a no trabajar, con dos aspectos: el de que nadie debe impedir el trabajo de los demás, y el de que el incumplimiento arbitrario de uno o varios contratos de trabajo acarrea para él o los culpables, consecuencias perjudiciales de orden laboral y aun de naturaleza penal; y

V) El derecho positivo a no trabajar: el verdadero derecho de huelga, integrado con el procedimiento que regula su legítimo ejercicio, así como con las garantías y medidas necesarias para su efectividad.

e) El Concepto Jurídico-legal de la Huelga. Según el autor Julien Bonnecase, (de la Cueva "Derecho..." Pág. 767), "Un acto jurídico es una manifestación exterior de voluntad, unilateral o bilateral, cuyo fin directo es engendrar, sobre el fundamento de una regla de derecho o de una institución jurídica, en favor o en contra de una o más personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o un efecto de derecho limitado y referido a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho."

Como puede apreciarse, la huelga, con cada uno de sus elementos, responde al concepto de acto jurídico, pues, como antes lo hemos dicho, ella es una manifestación exterior de voluntad, que fundamentada en su reconocimiento legal produce, en favor o en contra de quienes la ejecutan, efectos de derechos limitados y referidos a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho.

Siendo la huelga un acto ejecutado por varios individuos, no cabe sino concluir que la voluntad que en ella se exterioriza es una voluntad colectiva, integrada por la coincidencia de varias voluntades individuales, resulta a ejecutar una acción determinada. Previamente a la huelga, existe un acuerdo o concordancia de voluntades individuales que, unido a su ejecución, recibe el nombre específico de coalición, figura ésta que en general constituye, según opinan varios autores, el fundamento de las más importantes instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo.

Paul Pic (M. de la Cueva, "Derecho ..." pág. 224), expresa que, "Se designa con el nombre de coalición, la acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos e intereses comunes", y transcribimos este concepto, porque en principio la huelga se genera en un acuerdo tomado por la mayoría del grupo obrero que la ejecutará y, además, porque las legislaciones, directa o indirectamente, se refieren a la coalición para definir el fenómeno social que nos ocupa, agregando a ella su efecto de hecho, consistente en la paralización temporal de trabajo que los huelguistas realizan en la empresa o establecimiento donde prestan sus servicios; y los efectos de derecho que son la suspensión de los contratos individuales de trabajo y la prohibición impuesta al patrono de no celebrar nuevos contratos mientras la huelga se ejecute dentro de los límites señalados por la ley.

Así, pueden citarse como ejemplos de sistemas legislativos que directamente se refieren a la coalición, los siguientes:

MEXICO: "Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México 1961. "Art. 259.- Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". A continuación de este artículo se lee el siguiente comentario: "El artículo 259 del proyecto del Señor Presidente de la República, que la Comisión acoge íntegramente, no es más que la consagración de la legalidad del hecho, consecuencia del ejercicio del derecho de huelga. Si, pues, la Constitución declara que la huelga es un derecho de los trabajadores, el Art. 259 al decir que la huelga es la suspensión legal, el hecho material consiste en la paralización de labores, constituye también un estado legal, absolutamente legal que debe ser respetado no sólo por las autoridades, sino por los particulares, por todas las gentes que intervengan

en los movimientos de huelga".

En este mismo sentido puede verse el concepto que consagra la legislación del Estado Mexicano de Tamaulipas y también el del autor --- Luis A. Despontín que ya hemos transcrito en este trabajo.

ECUADOR.- "Legislación Social Ecuatoriana" Código de Trabajo, --- Ministerio de Previsión Social y Trabajo. Quito. Ecuador. 1948. "Art. --- 375. La Ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión --- colectiva del trabajo por los trabajadores coligados."

X X X X

Existen leyes laborales que, sin expresar la palabra coalición, de alguna manera indirecta hacen referencia a ella aludiendo al acuerdo de los obreros, a la ejecución del mismo, a los objetivos que con el hecho se buscan y a los efectos que produce. Así sucede, por ejemplo, con las definiciones legales siguientes:

GUATEMALA. "Código de Trabajo de la República de Guatemala". Tipografía Nacional, Guatemala 1961. "Art. 239. Huelga legal es la sus---pensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, eje---cutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabaja---dores, previo el cumplimiento de los requisitos que establece el Art. --- 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo."

NICARAGUA. "Código de Trabajo", Talleres Nacionales, Managua, --- D. N. 1963". Art. 222.- (Reformado) Huelga es el abandono temporal del trabajo, acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguien---tes propósitos:

- 1) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la --- producción y evitar medidas injustas o malos tratos del pa---trono o su representante;
- 2) Obtener del patrono la celebración, el cumplimiento o la re---visión después de concluido, del contrato de trabajo; y
- 3) En general todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intere---

ses económicos y sociales comunes de los trabajadores".

COSTA RICA. "Código de Trabajo" Librería "Las Américas" 1953. Imprenta Tormo, S.A. "Artículo 364.- Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes."

PANAMA. "Código de Trabajo" Editorial Jurídica Panameña, S.A. - Panamá 1966. "Artículo 317.- Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, siempre que constituyan el sesenta por ciento (60%) de las personas que trabajan en dicha empresa, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes."

PARAGUAY. "Código de Trabajo y Procesal del Trabajo". Ediciones de "El Diario Jurídico y Editorial El Gráfico" Asunción 1962. "Art. 348. Huelga es la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores, para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales."

X X X X

También existen algunas definiciones legales que ni directa ni indirectamente se refieren a la coalición; pero la suponen por describir la huelga como acción ejecutada por varios trabajadores, ocurriendo así en las legislaciones de Honduras y El Salvador.

HONDURAS. "Código del Trabajo" Talleres Tipo-Litográficos Nacionales "Ariston". Tegucigalpa D. C. 1964. "Art. 550.- Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente Capítulo I."

EL SALVADOR. "Código de Trabajo". Imprenta Nacional. San Salvador, El Salvador, C. A. 1963. "Art. 395.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.". Además,

los literales a) y b) del Art. 398 del mismo Código exigen, para que la huelga sea legal, el requisito de que sea "acordada" por el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores al servicio del patrono o establecimiento afectados.

f) Conclusiones. Sin desconocer los señalados méritos de las definiciones legales anteriores, deseamos concluir este apartado haciendo una breve exposición de nuestro parecer sobre lo que jurídicamente entendemos por huelga: Hemos aceptado por huelga de hecho la que define el autor Alfredo Gaeta ~~Berrios~~, cuyo concepto transcribimos en su oportunidad, calificándolo de amplio, suficientemente claro y exacto. Pues bien, de ese concepto deducimos que, por sus causas, por la forma en que se ejecuta o por sus fines, el hecho de la huelga puede significar el ejercicio legítimo del derecho positivo a no trabajar o, por el contrario, un acto ilegítimo de consecuencias adversas para quienes lo ejecutan.

Es evidente que las legislaciones propiamente definen el derecho de huelga, cuyo ejercicio es comunmente conocido con el nombre de huelga legítima, y en realidad, es este el concepto que nos interesa, pues la huelga como acto ilegítimo aún hoy sigue produciendo los efectos civiles y penales a que ya nos hemos referido. No insistiremos sobre las consecuencias civiles; pero sí aclaramos que todavía existe el tratamiento punitivo de la huelga, lo que generalmente ocurre cuando con ocasión de la misma se ejecutan actos de violencia o coacción contra las personas o la propiedad, o contra la seguridad interior del Estado o si aquel hecho produce graves alteraciones del orden público.

Es así como, por ejemplo, en Guatemala, el inciso penúltimo del Art. 239 del Código de Trabajo, dice: "Los tribunales comunes deberán sancionar de conformidad a la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades". En los mismos términos se pronuncia el Código de Trabajo de Honduras, en el inciso segundo del Art. 550. El de Nicaragua expresa, en el Art. 226: "Los actos de coacción o de violencia sobre personas o propiedades serán sancionados por las autoridades represivas con las correspondientes penas". Disposiciones similares contienen los Códigos de Trabajo de Costa Rica y Panamá en los Arts. 367 y 324, respectivamente.

La "Ley Federal del Trabajo" de México, en el Art. 268 establece: "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es

ilícita, declarará terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas".

Así pues, la huelga no siempre es un acto lícito; y cuando no lo es, la ley determina, según los casos, si debe ser sancionada civil o penadamente. La licitud de la huelga nos lleva a valorarla e indentificarla como una facultad que en términos generales se reconoce, dentro de la sociedad, a todos los trabajadores y, específicamente, a aquéllos que presten sus servicios en una empresa o establecimiento, quienes, con su voluntad individual concurren hasta formar, por mayoría, la voluntad colectiva que se manifiesta en el hecho de la huelga. Esa facultad no es otra cosa que el mismo derecho positivo a no trabajar, que en sí mismo es un derecho instrumental por cuanto sirve de medio para alcanzar el mejoramiento o procurar la defensa de los intereses y derechos que por justicia corresponden a todos y cada uno de los que componen la comunidad obrera que los demanda. Por esta razón a esos derechos e intereses se les da el calificativo de comunes, colectivos o profesionales.

También adelantamos que el derecho de huelga, como el de acción dentro del Derecho Procesal, es un derecho autónomo, independiente de los intereses o derechos que tiende a mejorar o defender, pues éstos pueden o no alcanzarse, según circunstancias objetivas y de justicia que los hacen o no posibles.

De todo lo dicho se desprende que, en parte, estamos de acuerdo con el autor Mario de la Cueva en cuya obra tantas veces mencionada, -- página 788, y desde un auténtico punto de vista jurídico, define la huelga así:

"La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa la observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos".

Este último elemento, el del equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos, a nuestro parecer se adecúa al concepto de huelga cuando, como ocurre en varios países, a la misma se le da el significado de un conflicto o choque entre los intereses o derechos colectivos de los trabajadores y los intereses o derechos del patrono, pugna esta que, através del procedimiento establecido por la ley, concluye en una armonización de ambos, bien por arreglo conciliatorio de las partes, ora por un laudo o en fin por la --

sentencia colectiva emanada del tribunal competente. Pero el conflicto colectivo, la huelga, el conflicto de intereses y el equilibrio a que alude la definición de mérito, son instituciones jurídicas distintas -- que en forma progresiva establecen y regulan requisitos, situaciones y acciones encaminadas a la solución integral de todo el problema planteado por las pretensiones obreras. De ahí que, a nuestra manera de apreciar las cosas, el equilibrio de intereses no es la meta que en forma inmediata persigue la huelga, sino más bien, el resultado final del conflicto de intereses que en toda su intensidad se plantea después de estallada la huelga.

Por otra parte, el equilibrio de los intereses colectivos de los trabajadores y los del patrono se logra muchas veces, quizá en la mayoría de los casos, sin que se llegue a ejercer plenamente el derecho de huelga, o mejor dicho, sin que se llegue a ejecutar el hecho de la huelga. Es así como inspirados en la definición del respetado tratadista proponemos el siguiente concepto jurídico de la huelga.

HUELGA es el ejercicio del derecho positivo a no trabajar, reconocido a los trabajadores, para que en virtud de él, ciñéndose a lo preceptuado por la ley, puedan acordar y ejecutar la suspensión colectiva de las labores en la empresa o establecimiento donde prestan sus servicios, con el fin de mejorar o defender sus intereses y derechos comunes.

4) La Huelga como: a) Derecho Social, b) Derecho Sustantivo y
c) Derecho Adjetivo

A. EL DERECHO SOCIAL

Los Títulos X y XI de nuestra Constitución Política regulan, respectivamente, el Régimen de Derechos Individuales y el Régimen de Derechos Sociales. Esta distinción nos hace pensar que esas dos categorías jurídicas, por su naturaleza, contenido y significado son diferentes; y además, considerar si por sus relaciones son complementarias o antagónicas, poniendo especial interés en el segundo de los mencionados regímenes, porque en él, entre otros derechos se consagra el de huelga.

Desde luego, al hablar de derechos sociales viene a nuestra mente la idea de un sistema de garantías, facultades y obligaciones de características comunes, diferentes de las que identifican a las garantías, facultades y obligaciones que constituyen el régimen de derechos individuales.

La indagación y estudio de los principios en que se fundan los derechos sociales, hizo necesaria la unificación de ellos, configurándose así una nueva rama del Derecho: el Derecho Social, cuya estimación como ciencia jurídica autónoma, su concepto y su contenido, es materia de investigación entre los autores. Algunos de ellos incluso consideran impropia la denominación antes dicha, arguyendo que todo el Derecho, como disciplina reguladora de conductas, tiene siempre un contenido y finalidad sociales. Asimismo se argumenta que, desde el punto de vista político, la adopción del nombre "Derecho Social", es imprecisa, mirándosele con cierta desconfianza pues, sin mayor esfuerzo, induce a concebir la ciencia en comento, como la manifestación jurídica de principios socialistas, inconciliables con los que sustenta la doctrina democrática.

No obstante, la locución "Derecho Social" ha sido aceptada, porque según se dice, toda denominación es convencional y sólo el conocimiento vulgar puede confundir lo social con lo socialista.

Pero, ¿cómo se origina, qué es y cuál es el fin a que tiende el Derecho Social?. Responder esta pregunta con toda la amplitud que se merece, excedería los límites de esta tesis. Basta para nuestro objeto --

expresar que tal rama jurídica nace para contener los excesos y corregir el estado de injusticias resultantes del individualismo jurídico y del liberalismo económico, que rigieron la vida en sociedad, después de las revoluciones del siglo XVIII y principios del XIX. Las normas legales del individualismo y los principios económicos del liberalismo, lejos de compactar la sociedad, acentuaron entre sus miembros profundos desníveles, sobre todo de tipo económico, hasta fraccionarla en diversos sectores, agrupaciones o clases sociales de intereses desequilibrados. Para remediar tales excesos, injusticias y falta de equilibrio entre los grupos formados, surge el Derecho Social como un tercer género, que viene a sumarse a la clásica división del Derecho en Público y Privado, ramas tradicionalmente consideradas como principales en la ciencia jurídica.

El individualismo demostró que el hombre autárquico no existe; que el hombre socialmente atomizado no tiene posibilidad de subsistencia ni de triunfo. Se hizo necesario un nuevo sistema jurídico; un nuevo orden social que diera al hombre otra dimensión distinta, y fueron los trabajadores los que precipitaron estas nuevas ideas, al transformar el sufragio universal y la huelga, en verdaderos instrumentos de lucha para mejorar sus condiciones de vida. Ardientes expresiones de conformidad fueron las manifestaciones de hostilidad producidas durante todo el siglo pasado y aún en lo que va del presente.

Las instituciones jurídicas individualistas y las liberalistas, son insuficientes para contener el empuje de las nuevas tendencias: los pueblos, al tener conciencia de su fuerza política, haciendo uso del sagrado derecho de voto, adquieren por medio de verdaderos representantes suyos, escaños gubernamentales desde donde, al utilizar otra libertad sagrada, la de expresión de pensamiento, expusieron sus problemas, hasta cambiar la actitud del Estado y la política de los gobiernos. Deja el primero su aspecto de mero vigilante e interviene regulando y orientando las fuerzas económicas, para hacer realidad la tan ansiada como vieja meta del bien común; y los gobiernos rebasando sus fines tradicionales, amplían sus funciones hacia el logro de los más variados objetivos.

El campo de los fines del Estado adquiere entonces horizontes más amplios y, acorde con esa concepción, casi simultáneamente, se originan las nociones que perfilan un hombre nuevo: el hombre social. La clásica responsabilidad individual se complementa con la responsabilidad

social fundamentada en la solidaridad humana. El hombre, sin perder su dignidad, su libertad y sus relaciones con el Estado, establece otros -- nuevos vínculos; esta vez, con el conglomerado o colectividad a que pertenece, asumiendo frente a ella, obligaciones y deberes distintos a los individuales y, recíprocamente, esa colectividad adquiere para con el -- hombre, obligaciones y deberes ineludibles. Entre éstos, principalmente se destacan, los de asegurar a todo individuo las condiciones materia-- les y morales necesarias, para que durante toda su vida, disfrute de -- una existencia decorosa y digna. El logro de esas condiciones es la -- máxima aspiración de la justicia social, que la misma colectividad, en forma ordenada y evolutiva, está obligada a concretar.

Esa seguridad y esa justicia no pueden ser realizadas por el -- hombre del individualismo; pero se estima que es posible alcanzarlas me-- diante la adecuada combinación de las fuerzas materiales y humanas que operan dentro de la sociedad. De ahí que la seguridad social y todos -- los demás fines de la justicia social sean, en verdad, valores transper-- sonales. Esto es, aspiraciones que superan el ámbito individual, pero -- que tienen por finalidad última ese mismo ámbito, apartando de él las -- sombras de la inseguridad y la zozobra, causadas por la miseria, el des-- amparo y la injusticia. Para realizar tan preciosos objetivos es neces-- ario interpretar toda acción y toda cosa útil disponible, como medios -- que deben usarse a plenitud con el objetivo de incrementar la producción y poder con ella satisfacer las crecientes demandas de bienes y servi-- cios.

Esta última manera en que se interpretan el hombre y las cosas, forman la idea básica de la función social, lente através del que esta nueva rama del Derecho, analiza todas las instituciones jurídicas, econó-- micas y políticas sembradas por el individualismo y el liberalismo, y crea otras nuevas, buscando en todo caso como fin, el bienestar y la se-- guridad del hombre. Es así como hoy se habla de la propiedad, del traba-- jo, de la empresa, del Estado, etc., todo en función social o con fun-- ciones sociales que realizar.

Es por lo expresado que estamos de acuerdo con el autor Eduardo R. Stafforini, (1) al conceptualizar el Derecho Social "como el conjunto de

(1) Revista de Trabajo No. 22.- Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Julio, Agosto y Septiembre de 1955. San Salvador, -- El Salvador, C. A. Tipografía La Unión. Página 131.

principios y de normas pertenecientes a las distintas materias jurídicas que, inspiradas en una nueva concepción de la justicia y del hombre, tienen por fin proteger y dignificar a los individuos social y económicamente débiles."

X X X X

¿Qué lugar corresponde al Derecho Social dentro de la clasificación general de las ramas en que se divide la ciencia jurídica? Tradicionalmente en el Derecho se distingue, aunque no con un criterio unificado de diferenciación, el Derecho Público y el Derecho Privado. Al aparecer el Derecho Social se le ubica como una tercera rama entre las que se dejan mencionadas. Desde luego, esta idea de la tricotomía del Derecho se critica por la circunstancia de que el elemento social nunca faltó en ninguna norma positiva. Sin embargo, no es antojadiza: se fundamenta en que el Derecho Social, como ciencia, tiene una dogmática y una técnica jurídica propias, las cuales lo identifican como una disciplina autónoma, que no puede comprenderse o contenerse como rama del Derecho Público ni del Derecho Privado.

En cuanto a la dogmática, esto es, a los principios doctrinales que inspiran a esta nueva rama jurídica, hemos señalado la proyección del hombre, considerado como miembro integrante de la sociedad. Asimismo, hablamos ya de la responsabilidad, justicia y función sociales, nociones todas que, dijimos, dan lugar a una especial manera de estimar a personas y cosas. Esa estimación es tan singular en su naturaleza y en sus fines, que requiere un método específico: el método propio del Derecho Social.

La técnica jurídica de ese derecho, tiene como criterio teleológico la protección y dignificación de los individuos social y económicamente débiles. Esta tendencia es, en nuestra opinión, tan característica de la legislación social, que toda norma en que se manifiesta puede calificársele como una ley social, cualquiera que sea la materia jurídica por ella regulada.

Stafforini, en la reproducción de la Revista de Trabajo citada, página 131, parece no estar de acuerdo con nuestro criterio, al decir: "Sin embargo, debemos tener especialmente en cuenta que no basta la unidad de fines para explicar la agrupación de las distintas instituciones

y normas jurídicas dentro del Derecho Social, pues ello permitiría negar la importancia de su consideración autónoma desde un punto de vista sistemático y, por otra parte, esa finalidad sería comprensiva de muchas otras instituciones que no forman parte del Derecho Social". (El subrayado es nuestro).

El mencionado autor termina por darnos la razón, al expresar, -- más delante "Pero si pensamos que esa identidad de fines atribuye a las instituciones y normas jurídicas del Derecho Social análogas y muy particulares características y modalidades que, no obstante pertenecer a -- los distintos órdenes jurídicos, acusan una marcada interdependencia y, a su vez, las separa de las instituciones jurídicas tradicionales, surge con sobrado fundamento, la conveniencia de su consideración conjunta y autónoma, no olvidando que ese particularismo se acentúa por el contenido, ético y la tendencia espiritualista que se pone de manifiesto en la mayor parte de las instituciones de este nuevo Derecho".

Concluimos, pues, afirmando que el Derecho Social constituye una rama jurídica autónoma del Derecho Público y del Derecho Privado.

X X X X

Si comparamos las características del Derecho Social que, en -- términos generales describimos anteriormente, con las que hemos señalado en el concepto de huelga, notamos que ésta participa en la naturaleza de aquél, porque:

a) La esencia de la huelga, el derecho positivo a no trabajar, es una facultad que como ya lo hemos expresado, corresponde y se reconoce legalmente al hombre; pero no individualmente estimado, sino en -- cuanto forma parte de un sector de la sociedad: el integrado por los -- trabajadores. Resultado de esto es que tanto la huelga como el Derecho Social coinciden al considerar al hombre en su dimensión social, para el caso específico, como trabajador, a quien se identifica como la persona responsable de desarrollar la función social del trabajo.

b) En el fin del Derecho Social, la protección de los indivi-- duos social y económicamente débiles, está contenido el objeto particu-- lar de la huelga, que es el mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores. Desde el punto de vista de los intereses que

ampara, la huelga se configura como un auténtico medio de protección de los trabajadores.

c) La responsabilidad social, concepto básico del Derecho mencionado, tiene como objeto procurar al hombre los medios morales y materiales necesarios para que lleve una existencia digna. Pues bien, esa responsabilidad adquiere en la huelga una expresión real; una forma de cumplirse, especialmente si por ella obtienen los obreros nuevos derechos o nuevas instituciones a su favor, conquistas en que, a través de la huelga, se manifiesta la fuerza expansiva del Derecho Social.

d) La huelga como medio de presión contra los patronos, cumple la misión del Derecho Social, en cuanto ambos tienden a equilibrar la situación de los que son social y económicamente débiles con la de los social y económicamente fuertes, procurando que ninguno de ellos llegue a perecer; pero sí avanzando lo más que se pueda hacia el logro de las máximas aspiraciones de la justicia social.

Podríamos señalar otras características comunes entre la huelga y el Derecho Social; más las dichas nos llevan necesariamente a concluir que la primera, por su naturaleza y características, se encuentra contenida y efectivamente es, una institución del segundo.

B. EL DERECHO SUSTANTIVO

Resulta notorio que el Derecho en general y por lo tanto el Derecho Social son de carácter eminentemente inormativos; que sus preceptos o reglas siempre se refieren a la conducta o actividad humana y, además, que las normas establecidas por el Derecho no están dispersas ni confundidas, sino sistemáticamente ordenadas, de manera que integran un todo orgánico de armónico funcionamiento.

El orden o clasificación de las normas jurídicas se ha hecho — desde varios puntos de vista; así por ejemplo, tomando en consideración la fuente de que emanan, se distinguen los preceptos de derecho escrito, decretados por el órgano legislativo del Estado; las reglas consuetudinarias o no escritas, consagradas por la costumbre observada en una parte o en todo el conglomerado social, y las normas jurisprudenciales que surgen de la actividad de los órganos judiciales del Estado, preferente

mente de los Tribunales Supremos de Justicia.

Asimismo, las disposiciones jurídicas se clasifican, por el espacio en que operan, en generales y locales; las primeras se aplican en todo el territorio del Estado, las últimas, en una parte del mismo.

En cuanto al tiempo, las leyes pueden ser transitorias o de vigencia determinada, y permanentes o de vigencia indeterminada. Pero la clasificación que ahora nos interesa, es aquella que toma como punto de partida el acto o hecho jurídico que la norma regula. Desde este ángulo, las reglas del Derecho tienen una doble clasificación: la primera atiende a las particularidades propias de la actividad humana que constituye la materia objeto a regularse y da origen no sólo a la ya expuesta clasificación del Derecho en público, social y privado, sino que, además, distingue en éstos, subramas como son, por ejemplo, dentro del Derecho Público, el Derecho Constitucional, el Derecho Penal, el Derecho Procesal y otros. En cuanto al Derecho Privado, se sabe que a él pertenecen el Derecho Civil y el Derecho Mercantil. Estas subramas contienen un conjunto de normas que regulan determinados campos de la actividad humana, respecto de la cual constituyen el derecho de fondo, o trama lógico-jurídica que opera como piso o superficie teórica en que nacen, se desarrollan y se extinguen las relaciones jurídicas.

La segunda clasificación de los preceptos del Derecho, también surge de la actividad humana por regularse; considera esa actividad bajo la noción de hecho o de acto jurídico, en el cual se distinguen los elementos esenciales, los de su naturaleza y los accidentales. Todos estos elementos y los efectos, (derechos y obligaciones), del acto o hecho jurídico, forman el contenido material o sustancial del mismo; y las normas reguladoras de estos aspectos, reciben el nombre de derecho material o derecho sustantivo, el cual se distingue del derecho formal o adjetivo, constituido por el conjunto de disposiciones referidas a los requisitos de fondo y de forma, que debe llenar el acto o hecho regulado, ora atendiendo a su naturaleza, ora a la calidad o estado de las personas ejecutoras, o bien al procedimiento a seguirse para su ejercicio o a otros incidentes afectantes de su existencia o de su validez.

Una de las ramas del Derecho Social, quizá la de mayor contenido humano, es el Derecho del Trabajo, integrado por el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones interindividuales y colectivas,

que nacen para o por el desarrollo del trabajo. Esta función social es la actividad humana constituyente de la materia, objeto o contenido del Derecho del Trabajo, denominado también Derecho Laboral, en el que encontramos la huelga como una institución jurídica, es decir, como un conjunto de disposiciones que, mediante el reconocimiento de derechos y a través de prohibiciones y obligaciones, norman la conducta que los trabajadores y los patronos deben observar, con vista a la solución del problema que las circunstancias económicas y sociales, plantea entre ellos.

Pero antes de llegar al análisis de la relación jurídica material o sustantiva que en sí contiene la huelga, es procedente concluir el tema de su ubicación dentro de las ramas del Derecho. Hasta hoy hemos demostrado que ese fenómeno es un derecho social; ahora afirmamos que, por su esencia, contenido y fines, así como por ser un instrumento que los trabajadores pueden usar para obtener de los patronos el reconocimiento de sus derechos, o la mejora de sus condiciones de vida, no queda sino concluir que la huelga pertenece al Derecho del Trabajo. Pero en el Derecho Laboral se distinguen dos categorías de relaciones jurídicas: las llamadas relaciones individuales de trabajo que forman el contenido del Derecho Individual del Trabajo, y las denominadas relaciones colectivas de trabajo, integrantes de la materia o substancia desarrollada por el Derecho Colectivo del Trabajo. Estas categorías de normas que el Derecho Laboral diferencia, son definidas por don Mario de la Cueva en su obra tantas veces citada.

En el Tomo I, de su tratado, página 436, dice: "El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida".

Al explicar la naturaleza del derecho individual, el escritor expresa que: "Es la suma de derechos del hombre frente al capital, es un derecho que impone la naturaleza humana o si se quiere, es un derecho impuesto por las necesidades de la naturaleza humana y su finalidad es dar satisfacción a dichas necesidades".

El mismo autor, en el Tomo II de su libro, página 226, define el Derecho Colectivo del Trabajo, como "la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y

patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo". Enseguida el tratadista agrega que "Hueck-Nipperdey propusieron la siguiente definición: "El derecho colectivo del Trabajo es la parte del derecho del trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresa y profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas". Líneas adelante don Mario de la Cueva explica que tanto en su definición como en la de los autores citados, en las expresiones "conflictos colectivos de trabajo" y "sus luchas", está comprendida la huelga."

Nosotros participamos del criterio según el cual la huelga pertenece al Derecho Colectivo del Trabajo, porque al considerarla como una institución jurídica, notamos que en ella, aun cuando los trabajadores ejecutan actos personales como son, por ejemplo, manifestar su voluntad en la formación del acuerdo de huelga, y, al ejecutar éste, no cumplir con la obligación de trabajar, aquéllos en tales casos, siempre actúan con la conciencia de ser miembros de la asociación profesional o del grupo o colectividad al que se consideran indisolublemente ligados, sobre todo, mientras se alcanzan los fines de defensa o mejoramiento que constituyen el interés común.

Asimismo, la ubicación de la huelga dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, también se fundamenta en que ese acto, como antes lo hemos demostrado, es la exteriorización de una voluntad colectiva, integrada por las voluntades individuales de quienes le dan vida al acuerdo de huelga. Y, finalmente, en la circunstancia no desconocida de que la efectividad de la huelga, como medio de presión contra el patrono, es directamente proporcional al número de personas que en la misma intervienen, pues, a mayor cantidad de participantes, mayor presión.

De lo dicho resulta que la huelga es una institución del Derecho Colectivo del Trabajo y que éste es la rama jurídica encargada de desarrollar en preceptos de derecho, los principios en donde se reconocen y regulan los elementos que la integran. De estos elementos cabe distinguir, los sustantivos que constituyen y garantizan la relación jurídica de huelga, de los requisitos de fondo y de forma referentes a lo que por su naturaleza exige ese acto, así como al procedimiento que debe seguir para el ejercicio legítimo de tal derecho. Los primeros, a nuestro parecer, son materia que corresponde al Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, y los segundos, es decir los elementos de fondo y de-

forma, incumben al Derecho Colectivo Procesal o Adjetivo, del Trabajo.

El considerar la huelga como materia jurídica sustantiva, debemos recordar que la hemos definido como el derecho positivo a no trabajar. Esto indica que la huelga es en principio, un derecho, una facultad, y por lo tanto, el extremo de una relación jurídica en la que, como en todas las demás, existen: a) un sujeto de pretensiones o acreedor; b) un sujeto de obligaciones o deudor; y c) un objeto constituido por la cosa, acción u omisión que se debe.

El sujeto de pretensiones en la relación jurídica que supone la huelga son los trabajadores, entendiéndose por tales las personas naturales que subordinadamente prestan sus servicios a otra, natural o jurídica, a cambio de un salario. Conviene aclarar que en algunos países -- tal derecho se reconoce a la totalidad de los trabajadores, sin hacer -- entre ellos distinciones por ningún motivo. En cambio, la mayoría de Estados, si bien se orientan por reconocer ese derecho a la generalidad -- de los trabajadores, excluyen a determinadas clases, prohibiéndoles, -- por razones de interés público, ejercer aquella facultad. Entre estos se encuentran, los funcionarios, empleados y trabajadores del Estado, de -- los municipios y de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas. Además, unas que otras legislaciones establecen para ciertos casos restricciones al ejercicio del derecho de huelga; tal ocurre, por ejemplo, con el de las empresas que prestan servicios esenciales a la comunidad, como son el de transporte urbano de pasajeros, el de alumbrado -- eléctrico, y otras similares de servicio al público, que se estima no -- deben interrumpir su funcionamiento, porque ello causaría graves perjuicios a la población. Por esta circunstancia, las leyes, o bien prohíben la huelga en estos casos o imponen el arbitraje obligatorio, o constriñen a alguna parte del personal de dichas empresas a continuar prestando los servicios, dando por existente el estado de huelga, para que las labores no se suspendan totalmente.

En la huelga como relación jurídica sustantiva, los sujetos de obligaciones son los patronos. Ellos son los principalmente obligados a respetar el ejercicio legítimo de aquel derecho, mediante la observación de las prohibiciones que para estos casos establecen las leyes; a través del pago de las cargas económicas de que deben responder, en su caso, de acuerdo con la ley, y aun con el cumplimiento de las obligaciones que hubieren contraído para evitar o poner fin a la huelga.

El objeto de la relación jurídica de huelga, constituido por la cosa, acción u omisión que se debe, tiene características propias: En efecto, el derecho de los trabajadores se concreta en la facultad de sus pender colectivamente las labores en la empresa o establecimiento donde prestan sus servicios, Esta facultad es correlativa a la obligación patronal, de no ejecutar actos que en cualquier forma perturben el ejercicio legítimo de la misma. La obligación antes dicha, se manifiesta, por ejemplo, en la prohibición del patrono de no suspender, desmejorar, des pedir, discriminar o maltratar a sus trabajadores, antes, durante ni des púes de la ejecución de la huelga, salvo que la suspensión, desmejora--- miento o despido se fundamentan en causa justa o legítima judicialmente reconocida. Asimismo, en la prohibición de no sustituir a los huelguistas con nuevos trabajadores, y aun en la de no celebrar nuevos contra--- tos individuales, en los que se estipulen condiciones de trabajo infe--- riores a las que existían en la empresa o establecimiento, antes del -- ejercicio del derecho de huelga.

También se comprende entre las obligaciones correlativas a la -- facultad de mérito, cuando sus causas son imputables al patrono, la que tiene éste de pagar todos, a alguna parte, de los salarios no devenga--- dos por sus trabajadores, durante el tiempo en que hicieron uso de su -- derecho. Como éstas podrían mencionarse más prohibiciones y obligacio--- nes a cargo del patrono; pero las anteriores parecen suficientes para -- nuestro cometido, pudiendo existir otras, por ejemplo, todas las surgi--- das del convenio que prevé o pone fin a la huelga, cuya determinación -- hacen las partes, según los casos.

No dejamos sin mencionar que la huelga en su aspecto sustantivo, además de como relación jurídica, se manifiesta, en razón de sus efectos propios, como una causa de suspensión de los contratos individuales de trabajo vigentes en la empresa, y así es reconocida por la generalidad de las legislaciones.

Otra faceta sustantiva de la huelga es su valoración político--- jurídica, por la que se le considera como un derecho fundamental del -- hombre, cuyo ejercicio, el Estado y las autoridades constituidas, están en la obligación de respetar y garantizar sobre todo los países que, co mo el nuestro, han elevado dicho acto a la máxima categoría, al hacérse le contenido de una norma constitucional.

Concluimos, pues, la huelga tiene elementos de sustantividad jurídica, que el Derecho Colectivo del Trabajo debe regular como materia propia. Tales elementos son, entre otros, los que antes hemos señalado, Estos, evidentemente, se diferencian de los requisitos de fondo y de forma, que por su naturaleza constituyen una exigencia lógica de la huelga y los cuales pasamos a tratar enseguida.

C) EL DERECHO ADJETIVO

Si la huelga es un derecho reconocido por el Estado, debe éste proceder a garantizarlo en la forma correspondiente. Como es sabido, — el Estado provee a la tutela de los intereses particulares de dos maneras: una, de tipo inmediata y abstracta, manifestada en la ley que consagra, de manera general, la existencia del derecho o facultad de que — se hace mérito; y la otra, mediata y concreta, está constituida por las disposiciones legales de índole procesal a través de las que el Estado otorga, a quien se estima titular de un interés legalmente protegido, — los medios e instrumentos jurídicos necesarios para hacerlo valer.

Los bienes e intereses humanos protegidos por el Estado, en — cuanto a su idoneidad para satisfacer necesidades humanas, se clasifi— can en bienes de primer grado y en bienes de segundo grado o instrumen— tales. Los de primer grado son aquellos que por sí mismos y directamen— te satisfacen una necesidad; los de segundo grado son los que sirven de medio para obtener intereses primarios.

De las anteriores distinciones resulta que el derecho de huelga, atendiendo a sus finalidades, es un bien de segundo grado, porque, a pe— sar de tener sustantividad propia, no es un fin en sí mismo, sino un me— dio para obtener intereses primarios que, como se expresó en el concep— to dado, en términos generales, son la defensa o el mejoramiento de los intereses comunes o profesionales de los trabajadores.

Ahora bien, si la extensión, disposición, disfrute y uso de los intereses primarios están sometidos a ciertas limitaciones y restric— ciones que demuestran la no existencia de facultades absolutas, los in— tereses secundarios o instrumentales, en cuanto formas de conducta huma— na encaminada a la satisfacción compulsiva de intereses primarios, por necesidad lógica, no pueden dejar de ser objeto de regulación legal, — pues de lo contrario la ley del más fuerte imperaría en el medio social.

La huelga no escapa a la regla, antes expresada, y por lo tanto, para reconocer en ella el ejercicio de un interés instrumental, de fi— nes justos, el Derecho exige un conjunto de requisitos entre los cuales se diferencian los llamados requisitos de fondo, porque se demandan en razón de la naturaleza misma de la huelga, de los denominados requisitos de forma, específicamente referidos a la manera o modo en que los titu— lares de tal derecho, deben proceder o actuar no sólo para establecer —

jurídicamente los requisitos de fondo y ejecutar la huelga, sino que, a demás, para obtener los fines que con ésta se persiguen.

a) Los requisitos de fondo. Atendiendo a su naturaleza, la huelga, ya lo hemos dicho y demostrado anteriormente, es un acto colectivo cuya ejecución puede apreciarse bien como una situación o estado de hecho, o como el ejercicio legítimo de un derecho. Para que la huelga obtenga esta última significación, es necesario que se configure como un verdadero acto colectivo, llenando las exigencias mínimas requeridas --- por el Derecho para esa clase de actos.

Las exigencias mínimas para ejercer el derecho de huelga se reducen a las siguientes: 1a.) Ser titular de ese derecho; 2a.) Estar acordada la ejecución de la huelga; y, 3a) que sean lícitos o justos los fines perseguidos.

1a.) En cuanto al señalamiento de quién es el titular del derecho de huelga cabe hacer las siguientes consideraciones: como dijimos --- al hablar del sujeto de pretensiones, la facultad de holgar corresponde a los trabajadores en general; concretamente es ella un derecho personal; sin embargo, resulta que siendo la huelga por su naturaleza un acto colectivo, así como por la índole común o profesional de los intereses que se pretenden defender o mejorar, y por su efectividad como medio de presión contra el patrono, en el momento de ejercerse, es preciso que --- usen de su derecho todos, o al menos, la mayoría de los trabajadores --- que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento afectados.

Realmente, el mayor número de las legislaciones que hemos --- consultado consagran el principio de que la titularidad del derecho de --- huelga corresponde a las mayorías obreras, y la adopción de este principio obedece también a motivaciones políticas, ya que el predominio de --- las mayorías, es una de las bases fundamentales en que se asientan los sistemas democráticos de organización social.

Don Mario de la Cueva ("Derecho ...", tomo II página 796), sobre este tópico dice: "I.- El derecho de huelga es un derecho colectivo, pero pertenece originalmente a los trabajadores, igual que acontece con --- el derecho de asociación profesional. En el pasado, según hemos repetido insistentemente, el derecho de huelga correspondía a cada trabajador y era el ejercicio del derecho natural a no trabajar; pero por ser un --- derecho negativo, no podía producir efectos positivos y se agotaba en la

suspensión individual del trabajo, ya fueran muchos o todos los trabajadores quienes suspendían los trabajos. La Constitución y la Ley, según también indicamos, hicieron de la huelga un derecho positivo de las mayorías obreras y consiste en la facultad legal de suspender totalmente las labores en la empresa, imponiendo su voluntad al patrono y a las minorías obreras. El derecho de huelga descansa en las voluntades individuales, pero solamente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada. En consecuencia, **EL TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA ES LA COALICION OBRERA QUE REUNE A LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AFECTADA.**"

El mismo autor, en la página 802 del Tomo II de su obra, expresa que "Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin distinguir entre los trabajadores sindicados y trabajadores libres". Esto significa que la mayoría a que nos referimos es siempre la mayoría absoluta, ya sea que ésta se compute como la mitad más uno, o bien conforme al principio del cincuenta y uno por ciento del total. Cabe hacer la siguiente salvedad: En apariencia podría creerse que es indiferente aplicar uno u otro sistema, porque conducirían al mismo resultado; sin embargo, no es así, porque, v.gr., la mitad más uno de quinientos trabajadores, son doscientos cincuenta y uno, mientras que el 51% de quinientos es doscientos cincuenta y cinco.

Las legislaciones adoptan cualquiera de los sistemas expuestos y, particularmente, creemos que el conveniente es el del 51% porque este da siempre un número más representativo de la mayoría.

Otro aspecto de la titularidad del Derecho de Huelga es el relativo a la personificación de las mayorías obreras. Las corrientes doctrinarias sobre este tema se orientan en dos sentidos: una de ellas sostiene que el grupo o colectividad de trabajadores, sin necesidad de constituir sindicato, pero sí determinado por el conjunto de personas que laboran en la empresa o establecimiento afectados, es el que puede, si así lo acuerda la mayoría, ejercer legítimamente el derecho de huelga. La otra exige, para ese fin, que los trabajadores estén organizados en asociaciones profesionales o sindicatos, con personalidad jurídica.

La primera de las tendencias expuestas parte de la idea admitida por el Derecho Social, de que en toda comunidad naturalmente existen

sectores humanos agrupados en razón de sus intereses. Estos sectores, -- cuando entran en pugna, son perfectamente determinables, sin necesidad de que estén jurídicamente organizados, aunque para el mejor planteamiento y solución de sus problemas, el grupo actuante sea representado por uno o más de sus miembros. Se arguye que esta forma de proceder permite más libertad en el ejercicio del derecho de huelga ya que, al no exigirse para ello la existencia de una asociación profesional, los obreros -- no se ven compelidos a constituirla o a ingresar a la ya constituida, -- lo cual, asimismo, significaría una restricción al pleno ejercicio de -- la libertad de asociación profesional. Evitando tal exigencia no se desnaturaliza el derecho de huelga, pues permitiéndose la acción de los -- grupos, siempre continúa siendo éste un derecho personal que las mayo-- rías obreras pueden usar, sin convertirlo en un derecho sindical.

Esta corriente no se opone a la constitución y funcionamiento -- de sindicatos ni aun a que éstos intervengan en las negociaciones, pro-- cedimiento y ejecución de la huelga, pues no desconocen las convenien-- cias que aquéllos ofrecen para esos casos. Su fin es evitar que se exi-- ja la existencia de alguna asociación profesional como requisito de fon-- do para ejercer tal derecho, puesto que, si la facultad de holgar es -- independiente del derecho de asociación profesional, el ejercicio de la primera no debe supeditarse al uso del segundo. De no ser así, se desna-- turaliza el derecho de huelga en el sentido que ya indicamos.

La segunda teoría se fundamenta en que la asociación profesio-- nal o sindicato es el instrumento idóneo para alcanzar los fines de de-- fensa y mejoramiento, por los que en todo tiempo han luchado los traba-- jadores. Esa institución, no solamente vuelve permanente la unión de los obreros, sino que facilita las acciones colectivas de éstos, posibili-- tando el orden interno de los grupos; es una fiel guardiana de las con-- quistas obtenidas y, lo más importante, constituye una persona moral -- cierta y determinada, con existencia y capacidad jurídica para actuar -- en procura de los intereses comunes de la colectividad de trabajadores que la constituye. Así, el sindicato, con su calidad de persona puede -- intervenir en toda negociación, relación o reclamación que entable con-- tra el patrono. Todas estas ventajas, concluyen, hacen conveniente y ne-- cesario que a los obreros se exija, como requisito indispensable para -- ejercer su derecho, el que estén debidamente organizados en asociaciones profesionales.

También se argumenta que esta forma de la personificación del grupo, desde el punto de vista jurídico, es la que más se adapta a los presupuestos fundamentales del derecho. Entre ellos el concepto de persona es esencial, dado que el reconocimiento legal de esa calidad es el que habilita para ser titular de derechos u obligaciones.

No teniendo los grupos obreros el carácter de personas jurídicas, resulta forzado el que se les considere titulares de derechos, si se toma en cuenta que los fines de mejoramiento o los de defensa perseguidos, respectivamente, se formalizan en contratos colectivos de trabajo, o se logran a través de los procedimientos establecidos por la ley y, tanto en uno como en otro caso, es preciso que quien actúe tenga existencia y personalidad jurídica, máxime si el sujeto es un ente colectivo, para cuya constitución y funcionamiento se necesita llenar ciertos requisitos y formalidades que siempre establecen las leyes, no sólo para garantizar los intereses de los asociados, sino también los de terceros que podrían afectarse.

No desestimamos las razones de una y otra de estas corrientes; son fundadas sus conclusiones. Nosotros nos limitamos a exponerlas brevemente, pues la legislación de trabajo de cada país adoptará la que más le convenga.

2a.) De la misma circunstancia de ser la huelga por su naturaleza un acto colectivo y por basarse en principios democráticos, es lógico que su ejecución sea la consecuencia del acuerdo de las voluntades individuales de la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa afectada.

Podemos afirmar que el acuerdo de huelga, es el título o fundamento de ese derecho y consiste en la voluntad colectiva manifestada exteriormente con el propósito o en el hecho de suspender las labores en la empresa, si no se satisfacen o reconocen por el patrono, las pretensiones del grupo o asociación obreros, formados por los trabajadores del mismo.

No abordaremos el interesante tema de si la voluntad colectiva es la suma de las voluntades individuales acordes en un mismo fin, o si es la combinación del total de voluntades individuales manifestadas la que da, en síntesis, una estructura volitiva distinta de aquellas que la forman, porque ello implicaría abordar problemas filosóficos y psi-

cológicos un tanto alejados de esta tesis. Sin embargo, declaramos nuestra simpatía por la primera de las corrientes expuestas, pues según opinamos, el hombre es el único ser dotado de conciencia, razón y voluntad, y porque, aun cuando la sociología al tratar los fenómenos de masa demostramos que en éstos hay una forma especial del comportamiento, en esos casos siempre se exteriorizan voluntades individuales que no obstante estar afectadas por poderosos estímulos externos, no constituyen una voluntad que procede de una persona naturalmente idónea para generarla.

Fuera de esas consideraciones sobre cómo se forma y qué es la voluntad colectiva, refiriéndonos concretamente al acuerdo de la huelga, debemos recordar que don Mario de la Cueva, al definir el titular del dederecho dijo era "la coalición obrera que reúne la mayoría de los trabajadadores de la empresa afectada", y, además, que según el concepto de Paul Pic, la coalición es "la acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos para la defensa de sus derechos e intereses comunes". Esta última definición evidencia que el primer elemento de la coalición es un concierto de voluntades; y el segundo, es la acción concreta; que aquél concierto siempre precede a la acción y, finalmente en forma ineludible supone que el hecho no surge en un instante, ya que no es imprevisto ni instintivo, sino que, lejos de ello, es una acción que se genera reflexiva y deliberadamente; luego se desarrolla, produce sus efectos y al lograr sus objetivos o por otras causas, se extingue.

Dicho lo que entendemos por acuerdo de huelga y señalada su ubicación en el tiempo como algo previo a la realización del acto jurídico al cual se encamina, procede detenernos a meditar un poco sobre quiénes son los que pueden con su voluntad individual concurrir a formar la mayoría titular de ese derecho. El problema reviste importancia, por cuanto para determinar cualquier mayoría es preciso establecer un total. Por consiguiente, al hablar de mayoría se supone que es de algo, y en el presente caso ese algo es el total de trabajadores de la empresa. Dicho así, parece que el asunto no tiene dificultades; pero sí las hay, puesto que no todos los que laboran en la empresa pueden concurrir a tomar el acuerdo de huelga. Obviamente habrá que excluir al patrono: sobre ello no hay problema. La discusión surge en relación a ciertos trabajadores, que por la organización administrativa o por el funcionamiento interno de la empresa, no están en la misma jerarquía ni tienen iguales condiciones laborales que las de los trabajadores comunes. A dichas

personas en muchos casos se les excluye y en otros se les sujeta a determinadas condiciones, para que puedan concurrir a formar el total computable.

La jerarquía en la empresa atiende, sobre todo, al poder de dirección o de mando que se tiene dentro de la misma. Por eso cabe distinguir entre las personas que allí laboran, varias categorías que van, -- desde las que no tienen ninguna facultad de decidir o de mandar, hasta quienes detentan atribuciones semejantes a las del patrono. Asimismo, -- existen en la empresa ciertos cargos que exigen del trabajador mayor fidelidad en el cuidado de los intereses patronales. Pues bien, en los -- grados superiores de la jerarquía de la empresa, surgen para el Derecho Laboral las figuras jurídicas de los representantes patronales y de los altos empleados, entre los que figuran los directores, gerentes, subgerentes y demás administradores de la empresa. Del grado de fidelidad se distinguen los empleados de confianza como son los técnicos, los encargados de la contabilidad, los cajeros y todos aquellos que tienen acceso directo a datos confidenciales o secretos de la empresa. Respecto -- de todas estas personas surge la pregunta de si podrán o no concurrir a formar el total sobre el que se calculará la mayoría necesaria para acordar la huelga. Las opiniones se han orientado en dos sentidos; una, de tipo subjetivo se pronuncia por la negativa, pues sostiene que tanto los representantes patronales como los altos empleados y los empleados de confianza, en caso de conflicto tienden más a defender los intereses del capital que los del trabajo. De esta apreciación se concluye que, -- en sentido estricto, ellos no tienen intereses comunes con los trabajadores; que su voto, en el mayor número de casos, sería negativo para el acuerdo de huelga y, por tanto, debe excluirseles, no tomándoles en -- cuenta para establecer el total. La otra, de orden objetivo sostiene que los representantes patronales, los altos empleados y los de confianza -- son también trabajadores, porque prestan subordinadamente sus servicios al patrono a cambio de un salario; porque también ellos necesitan mejorar sus condiciones de trabajo a efecto de elevar su nivel de vida, y -- porque ellos tienen frente al patrono, intereses económicos y sociales comunes, semejantes a los de los demás del personal de la empresa. Además, si a todos los trabajadores indistintamente se les reconoce el derecho de huelga, los que nos ocupan también lo tienen y por lo tanto deben incluirse en el total que sirve de base para establecer la mayoría, o al menos, permitir que el grupo de obreros o de los miembros del sindi

cato correspondiente, decidan si permiten o no que los empleados de mérito participen con voz y voto en la adopción del acuerdo de huelga. Esta última posición subsana cualquier desconfianza que los huelguistas — pudieran tener por razón de la simpatía que los representantes patronales, los altos empleados y los de confianza sintieren por los intereses del capital.

El asunto planteado es resuelto en la legislación laboral de — cada país, adoptando una u otra de las corrientes expuestas; pero la que tiene mayor aceptación es la del último término.

Independiente de la solución que se adoptare, se requiere que el total sobre el que se calculará la mayoría esté constituido por individuos que tengan con el patrono, al momento de tomarse el acuerdo de — huelga y en el de ejecutar ese derecho, un vínculo o relación laboral, y que todos ellos se hallen prestando servicios en el centro de trabajo afectado. Esta aclaración es necesaria porque la empresa o estableci— miento, para el mejor logro de sus fines puede, en virtud de contratos civiles o mercantiles, recibir servicios de personas naturales que no — deben incluirse en el total, por no tener la calidad de trabajadores. Tal ocurre, por ejemplo, con los apoderados, auditores y otros que sin es— tar subordinados, ejercen profesiones liberales en beneficio de varias personas.

También se excluyen del total todos los aprendices contratados por la empresa, pues las relaciones de aprendizaje, aunque reguladas — por el Derecho de Trabajo, no tienen por finalidad las propias de un — contrato individual de trabajo, sino otra muy suya que consiste en la — enseñanza de un oficio, arte, profesión o especialidad. No se trata, — pues, de relaciones laborales, aunque haya prestación de servicios y re— muneración.

¿Afecta la relación laboral desde el punto de vista del cómputo de la mayoría huelguista, el que los trabajadores sean parientes del pa— tronos?. A este respecto opinamos que si el parentesco es ver bigracia cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tomando en cuenta los grados regulados por nuestra legislación, bien podrían aplicarse a esos empleados u obreros, las reglas aplicadas anteriormen— te, en relación a los empleados de confianza; pero si el parentesco es más lejano, no ejerce ninguna influencia y, consiguientemente, los tra— bajadores colocados en este último supuesto, deben contarse en el total.

Hemos indicado que los trabajadores huelguistas deben estar prestando servicios en el momento de acordar y en el de ejecutar la huelga; sin embargo, existen ciertos casos en que no obstante llenarse ese requisito, se duda si el obrero o empleado puede o no concurrir a formar el total. Tal ocurre con los trabajadores contratados a plazo; con los de reciente ingreso a la empresa, y con aquellos que han sido separados de ésta antes o inmediatamente después de tomar el acuerdo o de estallar la huelga. Analizaremos brevemente los más importantes aspectos de cada uno de esos casos.

El contrato individual de trabajo a plazo da, para el Derecho Laboral, diversas figuras jurídicas de trabajadores, respecto de las cuales debe considerarse si pueden o no concurrir a integrar el total de huelga. Dentro de esas figuras tenemos la del trabajador para obra determinada, entendiéndose por tal al que se compromete a prestar sus servicios mientras dura la ejecución de un trabajo específico. Así ocurre, por ejemplo, en nuestro medio, en las empresas constructoras, fábricas de ladrillos, pedreras y otras semejantes, que operan conforme se demandan sus servicios o productos; en ellas es regla general la de que ejecutada la obra se termina el contrato. Ahí es frecuente el trabajo a plazo corto pero indeterminado, y respecto de los trabajadores sometidos a ese régimen, nuestra opinión es que pueden formar total en la empresa o establecimiento y, acordar por mayoría la huelga, pues aunque su relación laboral es transitoria, el interés profesional de estos trabajadores está constantemente vinculado con los de la empresa, de manera que ésta no podría desarrollar sus actividades y lograr sus fines, sin la utilización de las fuerzas humanas, más o menos especializadas, dedicadas a servir esta clase de industria. A su vez, si se niega a esos trabajadores el derecho de huelga, se desconocería su categoría profesional realmente existente, y ello siempre da lugar a perjudiciales huelgas de hecho que deben evitarse.

Idéntica solución damos al caso de los trabajadores de temporada, que son los que laboran en empresas cuya actividad se suspende periódicamente, por razones ajenas a la voluntad del patrono o del trabajador. Esta forma de trabajo es frecuente en ingenios de caña, beneficios de café y algunas fábricas elaboradoras de materias primas que cesen durante determinadas épocas del año. Respecto de los trabajadores que laboran en empresas como las dichas, se advierte que los contratos

de trabajo que tienen celebrado con su patrono no terminan, sino que se suspenden durante períodos más o menos regulares, dando con ello origen a una prestación discontinua de servicios. Por fuerza de esta circuns--tancia, el acuerdo de huelga y la ejecución de la misma deben ser oportunos, tomándose el primero antes o durante la época de actividad y rea--lizándose la segunda cuando la empresa esté funcionando. Solamente así puede la huelga tomar fuerza y tener eficacia en cuanto al logro de -- los fines que con ella se persiguen.

Es distinta la solución que damos a los trabajadores interinos o sustitutos, contratados por el patrono para llenar la vacante dejada por un trabajador permanente, que durante algún tiempo se ausenta de su empleo o cargo. Consideramos que la relación de trabajo de los interi--nos, desde el punto de vista subjetivo es a plazo; pero dentro de la or--ganización administrativa de la empresa, aquélla es permanente, esto es, se trata de una plaza creada para atender una actividad que en forma -- continua se desarrolla dentro de la negociación. Por esta razón, el em--pleo ocupado por el sustituto se debe contar en el total de base para es--tablecer la mayoría. La cuestión estriba en aclarar si es el interino o el titular del cargo quien debe concurrir a la reunión en que se adopte el acuerdo de huelga. Nuestro criterio se inclina por que al evento asis--ta y participe el sustituido, siempre que le sea posible; pero no sién--dolo, puede concurrir el interino y tener voz y voto en la sesión.

El trabajador eventual u ocasional es el que emplea el patrono para dar cumplimiento o satisfacción a necesidades extraordinarias y -- transitorias de la empresa. Es el caso del contador que presta sus ser--vicios para poner al día la contabilidad de la negociación, o el del de--pendiente contratado para atender la excesiva demanda durante una festi--vidad y otros semejantes. En cuanto a estos trabajadores, somos partida--rios de lo expuesto por don Mario de la Cueva (Derecho... Tomo II, pági--na 805), al decir que "Sostiene Nicolás Pizarro Suárez que la jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo desde el año 1929, se orientó en el sentido de que los trabajadores eventuales no deben considerarse para -- fijar la mayoría huelguista; estamos conforme con ese criterio porque, efectivamente, los trabajadores eventuales son ajenos a la vida de la -- empresa, en la que están de tránsito y no pueden tener interés en el re--sultado de un conflicto entre los trabajadores de planta y el patrono".

Otro de los problemas que deben resolverse en la determinación de las personas que concurren al acuerdo de huelga, es el relativo al momento en que el trabajador ingresa o se retira de la empresa. Ambas situaciones ameritan consideración por la necesidad de prevenir ciertas maniobras que se utilizan, ya sea antes de haberse tomado dicho acuerdo, o de que se haya comenzado a ejecutar la huelga. Por ejemplo, puede ocurrir que el empresario, informado de que se pretende hacer una sesión para acordar una huelga en su centro de trabajo, sin existir una necesidad real, incrementa el número de personas a su servicio, hasta aparentar que quienes concurren a la asamblea y votan a favor de la acción, no constituyen la mayoría. Sin embargo, al investigar los casos de los trabajadores de nuevo ingreso, casi siempre se pone en evidencia la maniobra realizada, siendo indicios de ella lo reciente de la fecha de celebración de los contratos y la falta de una razón que justifique el aumento del personal en la empresa. En esas circunstancias, nuestro parecer es que no deben contarse en el total, a los trabajadores que hayan sido utilizados para ejecutar el fraude, no obstante que sus contratos sean por tiempo indefinido y estén efectivamente ejecutando alguna labor.

Asimismo, el patrono, con el fin de restar votos al acuerdo de huelga o con el de debilitar al movimiento, recurre al despido de hecho o a la terminación del contrato individual de uno o más de sus trabajadores. Ante los casos de despido, por ser la huelga un derecho positivo, consideramos que debe garantizársele lo más que sea posible, y por tanto, establecer en la ley que el despido de hecho realizado para alcanzar cualquiera de los objetivos antes dichos, no produce la ruptura del vínculo laboral, durante un plazo que comprenda desde algún tiempo antes de la adopción del acuerdo, hasta que la huelga termina definitivamente. Con esa garantía, los trabajadores despedidos de hecho sin causa legal continúan formando parte del total y en su caso, de la mayoría huelguista.

Distinta es la solución cuando, durante el plazo dicho, el patrono obtiene por causa justa, la terminación del contrato de uno o más de sus trabajadores, porque entonces, siendo justificada la ruptura del vínculo laboral, los obreros y empleados que así fueren despedidos, no deben contarse en el total, ni mucho menos en la mayoría titular del derecho.

Resueltos los problemas expuestos, y una vez determinado el total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, se procede a calcular la mayoría, cuyo número representa el mínimo de votos que deben emitirse a favor del ejercicio del derecho de huelga. Pero para quienes están interesados en realizar esta acción, se plantea el problema de orden práctico sobre determinar la forma en que debe celebrarse la sesión en la que los trabajadores acordarán la huelga, y sobre quienes pueden votar para obtener la mayoría huelguística. La respuesta a esta pregunta se obtiene de la importante distinción entre la titularidad del derecho de huelga, y la titularidad de los intereses colectivos comunes, relacionada con las teorías de la personificación de los grupos obreros: La titularidad del derecho de huelga siempre corresponde a las mayorías obreras; no ocurre lo mismo con la titularidad de los intereses colectivos o comunes de los trabajadores, la cual corresponde a los grupos obreros, si la ley permite que estos actúen directamente en la consecución de los fines de la huelga y, cuando lo haya, el sindicato que opere en la empresa. De esta manera resulta, por ejemplo, que si una legislación no requiere la existencia de un sindicato para ejercer el derecho de huelga, el grupo de trabajadores tiene ambas titularidades. La coalición de ellos, que da origen a la huelga, es una coligación simple, esto es, integrada sin llenar mayores formalidades: la reunión se realiza mediante invitación y, concurriendo a ella más de la mayoría del total, se adopta la resolución por los votos conformes. Si éstos son a favor de la huelga, deben alcanzar como mínimo el de la mayoría de los trabajadores que pueden concurrir a formar el total y que están al servicio del patrono afectado.

Si por el contrario la legislación precisa de la existencia de un sindicato para que pueda ejercerse la huelga, la titularidad de este derecho y la de los intereses colectivos comunes, corresponde a la asociación profesional que tenga afiliados a la mayoría de las personas que laboran en la empresa o establecimiento. Llenando el sindicato este requerimiento, la asamblea del total se celebrará observándose las formalidades prescritas por la ley para las sesiones sindicales. Esas formalidades son, entre otras: la de realizar la convocatoria con la antelación y de la manera debidas y, por supuesto, que al acto concurra el quorum necesario. En todo caso, el acuerdo de huelga se debe adoptar no por la mayoría de los concurrentes a la asamblea, sino por la mayoría --

de los trabajadores al servicio del patrono.

El problema adquiere alguna complicación cuando la ley reconoce al grupo obrero la titularidad del derecho de huelga, y al sindicato, - la de los intereses colectivos comunes de los trabajadores. En semejantes circunstancias, para reunir el total deberá invitarse a los no sindicados y convocar a los afiliados con la antelación y demás exigencias legales. Al iniciarse la reunión deberá concurrir el quorum sindical; - votarán todos los presentes, sean o no miembros del sindicato, y el acuerdo de huelga se adoptará siempre que la mayoría de los trabajadores que forman el personal de la empresa o establecimiento, estén de acuerdo en ejecutarla.

¿Podrán las federaciones y confederaciones sindicales acordar - una huelga?. Sin mayores investigaciones la primera impresión se orienta por admitir tal posibilidad; pero por la naturaleza de los miembros que integran tales organizaciones y atendiendo a la titularidad del derecho de huelga, se llega a una respuesta diferente: En efecto, como es sabido, las federaciones se forman por la asociación de sindicatos, y - las confederaciones por la coligación de federaciones. Asimismo hemos de mostrado que la huelga es un derecho reconocido individualmente a los - trabajadores y no a sus asociaciones; por lo tanto los sindicatos que - forman una federación, o las federaciones integrantes de la confederación, no pueden concurrir a formar un total de empresa o establecimiento, ni contarse en la mayoría, ni por sí mismos acordar la huelga.

A idéntica conclusión se llega, desde el punto de vista político, por razones de justicia y de conveniencia pública: Si la huelga se reconociera como un derecho de los sindicatos que forman las federaciones, o de las federaciones que integran las confederaciones, la fuerza que las dos últimas adquirirían sería desproporcionada con la que tienen los patronos, aun cuando éstos estén asociados en sindicatos, federaciones y confederaciones. Además, si se diera aquel supuesto, al declarar se en huelga alguna federación o confederación, podría paralizarse toda, o una parte considerable de la actividad económica de un país, perjudicando con ello no sólo los intereses del patrono, sino que también los de todos los consumidores y los del Estado. En pocas palabras, sería és ta una forma de subordinar el interés público a los intereses de un sector social, lo cual resulta injusto y por ende contrario al orden lógico de lo jurídico.

Resumiendo podemos decir que solamente los trabajadores tienen reconocido el derecho de huelga; que sólo ellos pueden acordar y ejercer la huelga, y que el acuerdo en que ella se genera debe ser tomado por la mayoría del total de trabajadores que prestando subordinadamente sus servicios al patrono, pueden concurrir a formar dicho total y mayoría, observándose para determinar ambas cantidades, las disposiciones y formalidades establecidas por la ley.

No omitimos manifestar que el acuerdo de huelga debe hacerse — constar por escrito, preferentemente, en acta notarial. Pero generalmente se admiten con fuerza probatoria las certificaciones extendidas por el secretario o secretarios de actas de la junta directiva del sindicato, y aun el documento privado suscrito por todos los concurrentes a la reunión en que se adoptó el acuerdo, cuando es un grupo de trabajadores quien actúa. Estas dos últimas formas han sido impugnadas aduciéndose que son pruebas autoconstituidas; que por ello no debe reconocérseles ninguna fuerza de convencimiento y por lo tanto el tribunal debe desconocerles eficacia. No obstante tal razonamiento, las certificaciones y documentos privados antes dichos, nunca han sido redargüidos de falsos, por lo que, agregados legalmente al respectivo expediente, el Juez siempre les ha reconocido el valor de la prueba documental.

Finalmente, en cuanto a su contenido el acuerdo de huelga debe señalar, con la mayor precisión posible, los derechos, prestaciones o mejoras que los trabajadores desean obtener del patrono, así como los intereses profesionales que éste debe reconocerles; la declaración de que si el patrono no accede a las peticiones, los trabajadores suspenderán las labores en la empresa o establecimiento mediante el ejercicio del derecho de huelga, y la autorización otorgada a determinadas personas o a la junta directiva del sindicato, según el caso, para que represente el grupo o a la asociación profesional en las negociaciones y trámites que fueren necesarios y conducentes a la satisfacción de las demandas planteadas.

3a.) El tercer requisito de fondo exigido para ejercer el derecho de huelga, es la condición de que sean lícitos o al menos justos los fines perseguidos con ese acto. En efecto, la huelga de hecho puede encaminarse hacia objetivos de la más variada naturaleza. Estimar el valor moral y la conveniencia o inconveniencia de cada fin en particular,

es tarea que corresponde al legislador, de cuyo criterio lógico, estimativa jurídica y orientación política, dependen en gran parte, que la huelga por sus objetivos sea un delito, un acto ilícito o el ejercicio legítimo de un derecho. Pero por difícil que sea esta labor, si el Estado reconoce en la huelga un derecho, por la misma razón de no existir facultades absolutas, resulta necesario someterlo a ciertas regulaciones o limitaciones, especialmente en lo relativo a los fines que sí pueden admitirse como justificativos de su ejercicio. Tan importante es este señalamiento, que de él depende que la huelga sea calificada de lícita o de ilícita, esto es, que se le garantice como derecho o se le sancione civil o penalmente, según la gravedad del acto.

Sobre este importante aspecto, Juan D. Pozzo, en su "Derecho de Trabajo", página 449, dice así: "La mayoría de las legislaciones reconocen el derecho de huelga y del "lock-out", en forma expresa o tácita; pero en todas las leyes se hace una distinción —que implica una limitación al derecho— entre las huelgas legítimas y las ilegítimas, distinción admitida también por la doctrina y la jurisprudencia. Esta distinción, como acabamos de decir, limita y reglamenta el derecho de huelga y el "lock-out", reglamentación que, por otra parte, es esencial para el ejercicio de los derechos fundamentales dentro de la sociedad".

Fuera de los países en donde toda forma de huelga está prohibida, cualquiera que sean las finalidades que con ella se persigan, podemos indicar que en la legislación o en la jurisprudencia de los demás, de acuerdo con el fundamento principal de ese acto, se reconoce como fin lícito o justo, según el caso, la defensa o mejoramiento de los intereses y derechos colectivos o comunes de los trabajadores, aunque este objetivo se expresa bajo las más variadas formas, como son, por ejemplo, la de buscar el equilibrio de los intereses colectivos económicos y sociales de los trabajadores con los del patrono, o la de armonizar los intereses del capital y del trabajo, o la de celebrar o revisar un contrato o una convención colectivas de trabajo, etc. etc. Siempre la finalidad resulta identificada con el fin de justicia social consistente en mejorar las condiciones de vida de los económicamente débiles, sin destruir las fuentes de donde éstos obtienen la satisfacción de sus necesidades y aún la superación de su nivel de consumo.

En cuanto la huelga no rebase esa finalidad naturalmente suya — será un acto legal; y será justa, si la cuantía de lo que por su medio

se demanda, tiene la adecuada proporción que debe existir entre la satisfacción de las necesidades obreras, y la capacidad de pago del patrono, haciendo además incidir la situación económica prevalectante en el Estado de que se trate.

¿Podrá la huelga ser lícita o justa si tiene por meta alcanzar otros fines distintos al mejoramiento o defensa de los intereses colectivos de los trabajadores?. Resulta difícil encontrar otros fines que justifiquen la huelga, pues como lo hemos demostrado, desde el punto de vista jurídico tal acto nació con el calificativo de ilícito, no sólo porque conlleva el incumplimiento de una obligación contractual, sino porque también su carácter colectivo altera la paz social, pudiendo llegar hasta poner en peligro el sistema económico, político y jurídico en que se asienta y organiza un Estado. Sin embargo, actualmente el pensamiento doctrinario se orienta por sostener que toda huelga debe considerarse legal, mientras la autoridad competente no haya declarado lo contrario, a menos que sea un hecho delictivo, lo cual ocurrirá, si evidentemente con ella se persigue alterar o violar cualquier principio o derecho fundamentales, establecidos por el Estado para mantener el orden político, social, jurídico o económico, que él mismo garantiza. Es por ello que son ilícitas, por ejemplo, las huelgas que al ejecutarse se concretan en la ocupación de la empresa o establecimiento, pues se convierte en un atentado al derecho de propiedad; y lo mismo ocurre con aquéllas que amenazan la libertad de trabajo, las que se inspiran en motivos religiosos, las que se desbordan causando daños en la persona o propiedad del patrono, las que tienden a convertirse en rebelión o en sedición y en fin, todas las que persiguen fines ajenos a los intereses profesionales de la colectividad obrera.

Sin perjuicio de ampliar más adelante este tema de los fines, consideramos oportuno suspenderlo por ahora, con el objeto de tratar in mediatamente los requisitos de forma que deben llenarse, para ejecutar la huelga.

b) Los Requisitos de Forma. 1) El Procedimiento Civil y el Procedimiento Laboral. Para hacer efectivos en forma compulsiva cualquier derecho jurídicamente tutelado, es preciso seguir los trámites establecidos con ese fin por la ley. Este principio de orden público vigente desde que desapareció la justicia privada, también opera en el campo de las reclamaciones que pueden darse entre patronos y trabajadores, o en-

tre las asociaciones profesionales o agrupaciones de unos y otros. Establecer las diversas clases de ju^dicios y los pasos procesales que a ellos corresponden, para encauzar a feliz término las controversias obrero-patronales, es la materia propia del Derecho Procesal del Trabajo, que es una ciencia autónoma distinta de la que regula los procedimientos civiles. Tal como lo narra don Mario de la Cueva, (Op. Cit. To. II, página 732), "El sistema individualista y liberal no quiso conocer más conflictos que los suscitados sobre la interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo. Así, a ejemplo, podrían disputar los interesados sobre el monto del salario que correspondía a un trabajador, o si se le había pagado el devengado, o si un obrero faltó al cumplimiento de sus obligaciones. Pero era todo y cualquiera de las partes estaba en aptitud de acudir ante los Tribunales Judiciales de orden común para que decidiera la controversia, como si se tratara de la interpretación o cumplimiento de un contrato de arrendamiento.

"Con el advenimiento de las coaliciones, con la formación de las asociaciones profesionales y con las huelgas y los paros, cambió el panorama. Los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos, individuales y colectivos: los primeros eran los mismos que mencionamos en el párrafo anterior; los segundos se manifestaban en la existencia de una coalición o en la formación de una asociación profesional y particularmente en las huelgas y en los paros. Estos nuevos conflictos eran esencialmente distintos de las viejas controversias de derecho civil, pues en éstas entraban en juego los intereses jurídicos de partes determinadas, en tanto los nuevos conflictos ponían en movimiento un interés colectivo o profesional, o de categoría. Y por otra parte, cuando surgía un conflicto colectivo, y acudían los trabajadores a la huelga, sabían que no era posible resolver el problema por los procedimientos judiciales y más bien iniciaban una lucha social, cuyas armas eran la solidaridad obrera y la fuerza del capital."

Las nuevas controversias se diferenciaban de las civiles no sólo en su aspecto externo, sino también en sus elementos jurídicos esenciales y aun en sus repercusiones sociales. Sabemos que son de la esencia de todo juicio: su objeto, las partes y el tribunal ante quien se entabla el pleito. Pero esos tres elementos difieren en una y otra clase de contiendas: en las civiles el objeto siempre presente es una relación de tipo patrimonial, ya que, en todo juicio de esa naturaleza, aun

los que se originan en vinculaciones familiares, el derecho de propiedad es la noción básica, alrededor de la cual la divergencia nace, se desarrolla y se extingue. No ocurre igual en los conflictos laborales, porque en ellos la noción de fundamento es el trabajo: de él o por él se generan relaciones jurídicas de tipo netamente humanista que constituyen el objeto y fin de los procedimientos laborales.

En cuanto a las partes, los juicios civiles suponen la existencia de personas determinadas que persiguen la satisfacción de intereses individuales y actúan en un plano de igualdad jurídica. En cambio los conflictos laborales y principalmente los de naturaleza colectiva, tienen cada vez más a la despersonalización de las partes, pues por la forma en que se producen y por la fuerza con que se plantean, ya no se ve en ellos otra cosa que la lucha entre el capital y el trabajo, como sectores humanos con funciones sociales que cumplir. Como antes lo hemos dicho, del concepto de responsabilidad individual lentamente se está pasando a la noción de responsabilidad social, en la que se engloban todas las responsabilidades.

Relativamente a los tribunales que conocen de los conflictos laborales, imperiosa es la necesidad de que exista la jurisdicción del trabajo, así como la de que los jueces sean especialistas encargados de esta importante función pública. Asimismo resulta indispensable que los trámites de los conflictos obrero-patronales, sin apartarse de los fundamentos esenciales del procedimiento civil, se divorcien lo más posible de las formas clásicas de éste, por demandarlo así, no sólo la urgencia de satisfacer intereses obreros, sino porque también al Estado le interesa resolver con prontitud tales disputas, para mantener el imperio de la ley, la paz y el orden social y, en casos extremos, hasta su propia existencia.

A tales resonancias pueden agregarse razones de orden técnico, como son, por ejemplo, las siguientes: Los conflictos obrero-patronales, igual que todo proceso, son un método por el que se investiga la verdad, con el fin de hacer justicia. Esa verdad se busca y se halla a través de los medios probatorios; pero en el juicio civil, al Juez le basta una verdad formal; la que resulta de las pruebas que las partes le han presentado. En los conflictos, el Juez de Trabajo persigue la verdad real; esto es, que no se conforma con las pruebas vertidas por el actor

o el reo, sino que por sí mismo puede averiguar lo que ha ocurrido. Es por ello que dicho Juez tiene en el proceso laboral, mayores facultades de investigación y de impulsión, aplicando con mayor amplitud el principio de publicidad, ya que, por regla común, todas las diligencias de -- los conflictos de trabajo deben practicarse en audiencia pública.

Diferente al juicio civil, la controversia obrero-patronal demanda sencillez y celeridad en cada uno de sus pasos: Por la sencillez debe en el conflicto evitarse la rígida aplicación de los requisitos -- tradicionales del proceso común, principalmente aquellas que no tienen mayor importancia para el derecho de defensa de las partes, producen nulidades por razones meramente teóricas que, desde el punto de vista -- de los intereses sociales debatidos, no tienen razón de existir, porque no corresponden a la realidad ambiental en que se vive, sirviendo única -- mente para retardar o destruir el proceso y, consiguientemente, agravar el pleito, constituir un dispendio de esfuerzos y de medios económicos y facilitar el fraude a la ley laboral.

La celeridad tiende, en el juicio de trabajo, a reducir los trá -- mites al menor número posible, y a que cada uno de ellos reúna las con -- diciones de operar con facilidad, y de ser efectivo en la realización -- del fin o fines que se pretende alcanzar. De idéntica funcionabilidad -- necesitan los recursos interponibles, los cuales deben limitarse a los casos en que realmente sean útiles a las acciones o excepciones de las partes: no siendo así, los procesos laborales en vez de ser medios de -- solución, serán complicadores del problema social.

Por la sencillez y por la celeridad es que en la tramitación -- del juicio de trabajo se prefiere la forma oral a la escrita; la impul -- sión de oficio a la petición de parte; la libertad de medios probato -- rios y la libre apreciación de pruebas, al numerus lausus y al valor ta -- sado de éstas. En ellos, por razones obvias, se exigen con más rigor -- los principios de gratuidad, ~~preclusión~~ y sobre todo el de inmediatez, porque para el mejor conocimiento del caso es indispensable la presen -- cia personal del Juez en toda diligencia. El proteccionismo o tutela o -- brera, por ser esencial al Derecho del Trabajo se aplica con más apego que en lo civil, resultando para el funcionario que conoce un deber el evitar las desigualdades que en el proceso laboral se manifiestan como naciendo de la disparidad de medios económicos de que disfrutaban las par -- tes; es preciso que ambas observen la mayor lealtad, sinceridad y honra --

dez. El Juez, sin embargo, no debe en ningún momento estorbar el uso que el actor o el reo pueden hacer, oportunamente, de las facultades que la ley les reconoce para la defensa de sus derechos e intereses.

Todos esos requisitos tienen particular importancia en los conflictos del trabajo, pues inspiran en las partes responsabilidad y confianza, y les inducen un positivo deseo de encontrar solución a sus divergencias.

2) Los conflictos obrero-patronales. Señaladas sucintamente las diferencias de los juicios civiles con los conflictos entre el capital y el trabajo, veamos de modo compendioso la clasificación mas generalizada que de estos últimos se hace.

La doctrina admite, en forma casi unánime, que las reclamaciones entre patronos y trabajadores pueden ser de dos clases: los llamados juicios o conflictos individuales de trabajo y los denominados conflictos colectivos de trabajo. Entre estos últimos se distinguen el conflicto jurídico o de derecho y el conflicto colectivo económico o de intereses. Cada una de esas tres formas del procedimiento laboral se diferencian por razón de su objeto; por las partes que en ellos intervienen; por el tribunal que conoce y resuelve y, por los trámites a que están sometidos unos y otros.

De esa manera, en el conflicto individual el objeto de la demanda gira alrededor de los derechos y obligaciones que están contenidos o emanan del contrato o relación individual de trabajo, o del hecho de su terminación. En cambio, la petición que origina un conflicto colectivo, si es jurídico o de derecho, se orienta hacia la INTERPRETACION o al CUMPLIMIENTO de un contrato o convención colectivos de trabajo o a que se CUMPLA con determinadas normas legales de trabajo que el patrono no respeta en perjuicio de todo el personal a su servicio. Si es el caso del conflicto colectivo económico o de intereses, lo que se pide es la CELEBRACION o la REVISION de un contrato o convención colectivos de trabajo, o bien se tiende a la DEFENSA de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

El objeto de cada uno de los conflictos laborales aparece claramente distinto, salvo el caso del cumplimiento de normas legales que corresponden al conflicto jurídico y el de defensa de los intereses colectivos comunes de los trabajadores que toca al conflicto de intereses.

Ambos objetivos no deben confundirse: en las dos situaciones se trata de derechos que ya existen como bienes reconocidos en la ley o en un contrato o convención colectivos de trabajo; pero esos bienes pueden ser o no apreciables en dinero. Si lo son procede entablar un conflicto jurídico; si no lo son habrá que intentar el conflicto económico. Ejemplos del primer caso serían los siguientes: cuando el patrono no paga a ninguno de sus trabajadores la remuneración del día de descanso semanal, o de las vacaciones, o se niega a conceder el aguinaldo o a pagar el salario mínimo establecido, o si los trabajadores le exigen más de lo que está obligado a pagar y otros semejantes en que se causa un daño pecuniario a los trabajadores en general o al patrono. Serían casos de conflictos de intereses aquellos en que el perjuicio no puede apreciarse en dinero y más bien se trata de un daño social, como ocurre si el patrono exige trabajar diariamente horas extraordinarias aunque las remunerare con los recargos de ley; si reduce el personal recargando las tareas de quienes permanezcan en la empresa; si solamente paga las vacaciones y no da el descanso o si no cumple con las normas de seguridad e higiene que sean recomendables, y en fin todas aquellas arbitrariedades o abusos cometidos por el patrono o por la mayoría de los trabajadores y que sin constituir un perjuicio pecuniario signifiquen una agravación o atenuación inmotivada de las condiciones materiales en que el trabajo se desarrolla.

Volviendo a nuestro tema, por el fin perseguido, el conflicto individual y el colectivo jurídico o de derecho se asemejan al juicio civil, pues, en todos ellos tiene lugar el silogismo jurídico: la meta es APLICAR la ley o lo pactado en los contratos de trabajo o en la convención colectiva a un caso determinado y resolver la controversia por medio de una sentencia definitiva. En cambio, la finalidad del conflicto colectivo económico o de intereses consiste en CREAR normas de tipo contractual que den origen a derechos y obligaciones generales dentro de la empresa o establecimiento afectados, o a DETERMINAR LA FORMA en que deberán cumplirse tales derechos y obligaciones o los que nacen de la ley.

Las partes en los juicios individuales de trabajo son un patrono y uno o varios trabajadores individualmente considerados. En las divergencias colectivas la pugna se entabla entre una asociación profesional o un grupo de trabajadores que actúa como unidad y uno o varios pa-

tronos o el sindicato por ellos constituido.

Del Juez competente podemos decir que, por lo común, los juicios individuales y los conflictos colectivos jurídicos son instruidos y resueltos por tribunales jurisdiccionales ordinarios o paritarios; pero en los primeros no se admite ninguna forma de arbitraje; los colectivos sí lo permiten. Por su parte, los conflictos colectivos económicos o de intereses, en algunas de sus etapas son tramitados por autoridades administrativas, como en seguida lo veremos con algún detenimiento.

En cuanto al procedimiento, el esquema del juicio individual es así: a la demanda siguen el emplazamiento, la conciliación y la contestación de la demanda; si el juicio es de hecho se abre a pruebas por el término de ley y recibidas las que se presenten y las que el Juez recoja de oficio, se pronuncia la sentencia definitiva. Si el juicio es de mero derecho queda éste para sentencia con sólo la contestación del demandado. En todo caso la resolución definitiva admite recursos y agotados los que hubieren deberá ejecutarse la sentencia con trámites similares a los establecidos para los fallos civiles.

El procedimiento del conflicto colectivo jurídico, en nuestra opinión, debe seguir los mismos pasos procesales que el juicio individual ordinario de trabajo, pues no hay razones que justifiquen y fundamenten para aquéllos una tramitación distinta, debiendo únicamente regularse en forma especial, la ejecución y efectos de las sentencias pronunciadas en los conflictos jurídicos.

3) El Conflicto Colectivo Económico o de Intereses. Constituye el requisito de forma para ejercer el derecho de huelga y por su contenido y fines, modernamente, podría conceptuársele como el uso ordenado y pacífico de los distintos procedimientos, métodos o medios establecidos por la ley para armonizar las relaciones colectivas entre trabajadores y patronos, equilibrando los intereses económicos de éstos, con los económicos y sociales de aquéllos.

Como puede apreciarse no se trata aquí de la clásica figura del juicio civil en cuanto silogismo jurídico, sino del empleo de medios tendientes a resolver una lucha que amenaza con llegar a extremos insospechados y es por ello que en el desarrollo del conflicto económico se distinguen varias fases y etapas. Las fases hacen relación a la forma en que se presenta la controversia obrero-patronal; y las etapas, a la

manera o medio intentado para resolverla. Las fases son dos: la del conflicto cerrado y la del conflicto abierto. En la primera, la empresa o establecimiento afectados continúan su normal funcionamiento y en ella las partes deben recurrir, en nuestra opinión, obligatoriamente, para resolver sus diferencias, a las etapas de trato directo y de conciliación y, si así lo prefiere quien promovió el conflicto, a la etapa del arbitraje voluntario. También queda comprendido en esta fase el arbitraje obligatorio, impuesto por el Estado para resolver los casos en que la divergencia obrero patronal afecta empresa o empresas encargadas de prestar un servicio público o un servicio esencial a la comunidad.

En la fase del conflicto abierto la empresa o establecimiento dejan de funcionar; todas sus actividades, o al menos las principal, se interrumpen debido a que en ella estalla la huelga o se ejecuta el paro, si los trabajadores o el patrono, respectivamente, han promovido el conflicto.

De esa manera, en cuanto a la secuencia de las etapas podemos señalar que, en el conflicto económico o de intereses resultan indispensables, por razones prácticas y por orden lógico procesal, las etapas de trato directo y de conciliación. Si se emplean esos medios y no se resuelve el conflicto, y éste NO AFECTA un servicio público o un servicio esencial a la comunidad, el que lo promovió podrá optar por uno de estos tres caminos: 1o) Desistir del conflicto; 2o.) Proponer el arbitraje; y, 3o.) Recurrir a la huelga o al paro, según el caso. Distintamente, si el conflicto AFECTA un servicio público o un servicio esencial a la comunidad, concluidos el trato directo y la conciliación, no hay ninguna alternativa, y las partes deben someter sus diferencias al arbitraje obligatorio, para no perjudicar los intereses de la colectividad integrada por quienes usan los servicios dichos.

Cada una de las etapas constituye un procedimiento que por sí solo puede resolver totalmente el desequilibrio de intereses; por ello y para mejor entender lo que es el proceso que nos ocupa, a continuación exponemos, brevemente, en qué consisten y cómo se desarrollan los métodos de solución mencionados, refiriéndonos, específicamente, al conflicto colectivo de carácter económico promovido por los trabajadores, porque es en él donde se puede presentar la huelga. Así, pues, las etapas del conflicto se desenvuelven así:

a) La Etapa del Trato Directo. En esta etapa, patronos y trabajadores tratan de llegar a un acuerdo por sí mismos, sin la intervención de terceras personas.

El conflicto colectivo económico existe desde que hay un desequilibrio entre los intereses comunes, económicos, sociales o profesionales de los trabajadores de una o varias empresas dedicadas a una misma actividad productiva, y los intereses económicos del patrono o patronos. Desde luego, para que éste o éstos sepan tal circunstancia y en seguida se intente su resolución, es necesario que los trabajadores se lo hagan saber y, a la vez le propongan la medida o medidas que a su juicio son justas y posibles, ofreciéndose a negociarlas en el lugar y tiempo oportunos. El documento o documentos que expresan esos extremos se denomina pliego de peticiones, el cual se hace llegar al patrono directamente o por medio de la autoridad pública determinada por la ley. En uno u otro caso debe hacerse constar en forma fehaciente, el hecho de que el interesado recibió la petición obrera.

Si el patrono demandado acepta la negociación directa, se lo comunica a los trabajadores, indicándoles el posible lugar y el día y hora en que se celebrarán las sesiones. Respecto de lo que prácticamente sucede en el desarrollo del trato directo, la Oficina Internacional del Trabajo en su Manual de Educación Obrera, "Las Negociaciones Colectivas", Ginebra 1960, páginas 37 y 38, dice: "En las sesiones, se designa por lo general un presidente que dirija los debates. A veces se acuerda que cada parte elija por turno como presidente a uno de sus miembros, y en algunas conferencias ambas partes convienen en que el presidente sea uno de los miembros empleadores, que quizá tenga mayor experiencia. Debe en ese caso dirigir los debates objetivamente, ya que los representantes sindicales protestarían, con razón, si se aprovechara de su situación para tratar de perjudicar a los trabajadores, no ofreciéndoles iguales oportunidades de exponer sus argumentos durante las discusiones. Cuando las negociaciones abarcan la totalidad de la industria, en algunos países —como Bélgica y Francia— la legislación dispone que el presidente sea una persona independiente.

"Durante las negociaciones suelen presentarse sugerencias o propuestas que una o ambas partes quieren examinar separadamente, antes de aprobarlas o rechazarlas. El presidente suspende entonces la sesión

hasta que las partes puedan reanudarla. Estas reuniones por separado — pueden ocurrir con frecuencia, y las cuestiones que en ellas se tratan son objeto a veces de discusiones acaloradas, porque algunos consideran que pueden conseguir mejoras si resisten un poco más, mientras que otros creen que la propuesta en cuestión es el máximo que concederá la parte contraria, y al reanudar la sesión presentan una contrapropuesta o aceptan la ya presentada.

"Si el objeto de las negociaciones, como sucede por lo general, es preparar un contrato colectivo con numerosas cláusulas, la conferencia decide el orden en que se examinarán. Cuando se llega a un acuerdo sobre una cláusula, se le considera aceptada provisionalmente, ya que decisiones posteriores que se tomen con respecto a otras cláusulas podrán afectarla, y entonces habría que modificarla. También puede suceder que ambas partes estén dispuestas a aceptar una cláusula posterior, a condición de que una u otra consienta en modificar una cláusula ya aceptada provisionalmente.

"En la primera sesión en que se estudia un proyecto de contrato, una de las partes suele exponer su situación y un representante de cada delegación hace una declaración inicial. Después se procede a un debate general, y a continuación se estudia cláusula por cláusula. Cuando se ha terminado este examen detallado y se ha aceptado provisionalmente el texto de las diversas cláusulas, se considera el contrato en conjunto, y si todo está en orden, se adopta. Con frecuencia, las deliberaciones se desarrollan sin grandes formalidades: no suelen llevarse actas de las discusiones, pero se anotan cuidadosamente las decisiones aprobadas. En algunas sesiones se nombra un secretario, y algunas veces secretarios adjuntos, uno por cada parte".

En las legislaciones generalmente no se señala el número de reuniones a celebrarse por patronos y trabajadores; pero sí se indica el plazo que durará esta etapa, la cual concluye:

I.— Cuando las partes se ponen de acuerdo en todos los puntos debatidos; entonces el conflicto termina; y

II.— Cuando la negociación directa es rechazada por la parte a quien se ofrece; o si sólo hubo acuerdo en algunas propuestas y en otras no, pese al esfuerzo realizado por los contendientes; o si transcurrió el plazo señalado por la ley, sin llegarse a ningún acuerdo. El conflicto

to en estos casos no termina y en cualquiera de las circunstancias antes dichas que ocurriere, se hará constar por escrito para intentar la conciliación.

b) La Etapa de Conciliación. Se inicia con la solicitud que el interesado en el conflicto colectivo económico hace al funcionario competente, por lo general administrativo, para que intervenga por sí o por medio de un delegado suyo y trate de resolverlo utilizando el método de la conciliación. A la solicitud dicha se anexa el escrito en donde consta la causa que puso fin a la etapa anterior, y recibida en forma la petición, se le hace saber al demandado para que, dentro de un término señalado por la ley, manifieste si está o no dispuesto a conciliar.

Mientras en el trato directo las partes discuten y solucionan algunas de sus diferencias, sin intervención de terceros, en la conciliación, que en estos casos es un servicio técnico del Estado y muy raramente ofrecido por empresas privadas, la terminación del conflicto se busca por aquéllas mediante las propuestas que les hará una o más personas llamadas conciliadores, las cuales tienen conocimiento y experiencias en los problemas afrontados por los contendientes y que no han podido resolver por no haberse puesto de acuerdo en el trato directo.

El conciliador tiene como principal función avenir a trabajadores y patronos, usando con ese fin el método de sugerirles medidas, a su juicio equitativas, tendientes a concordar o conformar las opiniones distintas o contrarias que unos y otros sostienen respecto de todas o algunas de las propuestas que éstos recíprocamente se han hecho.

En la consecución de su objetivo, la actuación del conciliador no se limita únicamente a servir de intermediario, o a presidir o dirigir las sesiones o los debates que se celebren o surjan entre los divergentes, sino que su intervención lleva ínsito un papel más activo e importante, pues aunque se concreta, como ya dijimos, en presentar a las partes, sugerencias, ese hecho presupone que las mismas han sido concebidas y exploradas por el conciliador, o escogidas por éste de entre las fórmulas de arreglo que el caso admite y, una vez que las haya ofrecido, debe explicárselas a los discordantes, señalándoles el alcance que tienen, aclarando, incluso con ejemplos, los beneficios derivados de aquéllas, si fueran aceptadas.

Por lo general, en la etapa conciliatoria actúa un solo conciliador.

liador, sobre todo si se trata de conflictos fáciles de resolver o de asuntos sencillos. En cambio, cuando el caso es difícil o se abordan en alguna reunión aspectos complicados del problema, que exijan conocimientos especiales de la actividad productiva afectada, o de sus elementos técnicos o de la situación económica de la empresa o establecimiento, es aconsejable y hasta necesario que intervenga, además del conciliador común, otro que conozca a fondo el estado y condiciones de la actividad o del patrono demandado, pues una propuesta conciliatoria equivocada y sus posibles consecuencias son demasiado serias para no proveer al procedimiento de la garantía emanada de la participación de un hombre, que por su especialidad inspira mayor confianza a las partes, y da más certeza en la estimación integral del problema que ellas afrontan. Ello con mayor razón si, como opinamos, la conciliación es etapa obligatoria previa al ejercicio de la huelga.

Nos preocupa el valor jurídico de las propuestas hechas por el o los conciliadores, y al respecto aceptamos la opinión de que ellas no tienen más significado que el de una simple peticion u oferta, y por lo tanto, no obligan a ninguno de los contendientes mientras ambos no consientan en ellas expresa y libremente. También en estos casos tienen lugar las consideraciones hechas en el trato directo respecto de la aceptación provisional de las cláusulas; del posible cambio de estas por motivos o influencias de otras cláusulas, y a la estimación o aprobación final de los trabajadores y del patrono, de todo lo que por la conciliación hubieren acordado.

Asimismo, en la etapa en estudio conviene evitar todo formalismo jurídico que estorbe su fácil y cómodo desarrollo. Por consiguiente, la intervención del conciliador y la acción de las partes deben ser flexibles y sencillas, con el fin de lograr mayor eficacia en el empleo de este medio de resolver el conflicto.

Termina la conciliación:

- I.- Por el avenimiento de las partes en la totalidad de los asuntos contenidos en la controversia. En tal caso termina el conflicto y también el procedimiento;
- II.- Si pese al esfuerzo del conciliador se hace imposible llegar a un avenimiento total por la manifiesta intransigencia de alguna de las partes, o si una de éstas expresa, en cual

quier momento, que no está dispuesta a conciliar, el conflicto no termina; la conciliación sí; pero nace para quien lo promovió, el derecho de optar por uno de estos tres métodos: 1o) desistir del procedimiento; 2o) someter la controversia al arbitraje voluntario o al obligatorio, según el caso; y 3o) estallar la huelga o ejecutar el paro, en la forma que corresponde.

c) El Desistimiento. Consiste en la renuncia que de sus pretensiones hace quien promovió el conflicto colectivo económico, reservándose el derecho de reclamarlas de nuevo, cuando lo estime oportuno. Comúnmente procede el desistimiento cuando quien hace las peticiones, después de discutir las ampliamente en el trato directo y en la conciliación, estima que no es el tiempo y la ocasión adecuados para exigir las, y ello por haberse persuadido de que es prácticamente imposible obtenerlas, sin afrontar males peores como serían, por ejemplo, la destrucción económica de la empresa, la reducción considerable del personal de la misma, u otras situaciones semejantes perjudiciales para los trabajadores y el patrono.

Sin necesidad de aceptación por el reo, el desistimiento pone fin al proceso, quedando las partes en libertad de promoverlo nuevamente, cuando lo estimen conveniente a sus respectivos intereses. Las condiciones de trabajo existentes en la empresa o establecimiento no sufren alteración alguna, ya que conservan el mismo estado que tenían antes de la iniciación del trato directo.

d) La Etapa del Arbitraje. El último medio para la solución del conflicto colectivo cerrado es el arbitraje, que puede ser voluntario u obligatorio.

Se adopta el arbitraje voluntario generalmente cuando las diferencias no resueltas por acuerdo o avenimiento de las partes son, en número preponderante, de índole económicas. El arbitraje obligatorio se impone si el conflicto atañe a un servicio público o a un servicio esencial a la comunidad.

I.- El Arbitraje Voluntario. Como es sabido, conforme al Derecho Procesal, el arbitraje voluntario surge de un contrato o de una estipulación celebrados por las personas que asumirían la calidad de ac-

tor o de reo, si para resolver la controversia surgida entre ellas, tuvieran que entablar un procedimiento determinado. Ese contrato denominado escritura pública de compromiso, o la estipulación llamada cláusula compromisoria, deben constar por escrito. Sin embargo, en el arbitramento voluntario que tiene lugar en el conflicto colectivo económico, no se exige la preexistencia del contrato ni de la cláusula antes dichos, sustituyéndoseles por el siguiente trámite: el que ha sido actor en las etapas anteriores, después de concluida la conciliación, ofrece al demandado que se someta el conflicto al conocimiento y resolución del tribunal de arbitraje. Si el reo acepta, se procede a designar las personas integrantes de dicho tribunal. Comúnmente cada parte nombra un árbitro; el Estado elige otro, y los tres forman el organismo que resolverá definitivamente la diferencia colectiva. Los tribunales arbitrales por su duración pueden ser permanentes o temporales.

Por la forma en que actúan los árbitros son de dos clases: árbitros de derecho, o árbitros arbitradores. Estos últimos también se denominan amigables componedores. Los primeros proceden como verdaderos jueces ordinarios o comunes, y resuelven y sentencian de conformidad a lo que disponen las leyes vigentes; en cambio los arbitradores instruyen el proceso y sentencian con apego a la equidad, y de acuerdo a su saber y entender.

Los árbitros que conocer de los conflictos colectivos son los amigables componedores, y no pueden ser los de derecho porque no existen normas jurídicas preestablecidas para la solución de las divergencias que nos ocupan: el conflicto económico, como ya lo hemos dicho, no es un juicio de mero derecho, ni de hecho; sino una diferencia que tanto en el procedimiento como en su resolución requiere una gran elasticidad y mucha amplitud de criterio, lo cual está en pugna con los principios del arbitraje de derecho.

En el desempeño de su cometido, los arbitradores pueden, además de recoger toda clase de pruebas admisibles y pertinentes, informarse de las condiciones económicas y sociales de la actividad productiva afectada, por medio de expertos, técnicos o profesionales de la misma, quienes reciben el nombre de asesores.

Por regla general, el arbitraje voluntario del conflicto colectivo sigue las normas establecidas por el Derecho y la Legislación Procesal, y el laudo obliga a las partes con la misma fuerza que la senten

cia pronunciada en última instancia. No obstante, aunque aquél se emita fuera del plazo señalado por las partes o por la ley, no es nulo, y solamente hace incurrir a los arbitradores en alguna sanción como la multa o la pérdida de sus honorarios.

En el laudo han de quedar resueltos todos los puntos concernientes al conflicto; o sólo aquéllos que las partes hubieren fijado en el compromiso. Salvo este último caso, los amigables componedores no están obligados a respetar o a tomar en consideración lo que patronos y obreros acordaron en las etapas de trato directo y de conciliación.

El contenido del laudo arbitral es semejante al de un contrato o al de una convención colectivos de trabajo; por ello, está sujeto a la formalidad de ser inscrito en el correspondiente registro, teniendo la misma duración e idénticos efectos que los de aquéllos.

II.- El Arbitraje Obligatorio. Los tratadistas discuten la conveniencia de que patronos y trabajadores obligatoriamente sometan sus conflictos colectivos de intereses al conocimiento de un tribunal de arbitraje. Algunos autores se inclinan por la afirmación, y arguyen que el implantamiento coactivo del método dicho conviene porque se evita el camino violento de la huelga y, además, porque prohibiéndose ésta, no se producirán los males generados por la misma.

Otros escritores objetan el arbitraje obligatorio porque su establecimiento hace necesario que se prohiban las huelgas, declarando ilegales las que estallen. Esto sin duda significa desconocer la existencia del derecho positivo a no trabajar, que con tanto esfuerzo y luchas conquistaron los trabajadores. A ese desconocimiento debe agregarse la razón histórica y práctica según la cual, aunque la huelga se prohíba, si la prohibición no cuenta con la simpatía de los obreros, ellos siempre recurren a ese método de fuerza, utilizándolo con más furor por saber que luchan contra el patrono y contra un régimen legal que les es adverso.

El arbitraje obligatorio también precisa del consenso patronal porque ellos son el extremo opuesto de la controversia, y porque lo dicho para la huelga es aplicable al paro considerado desde la libertad de industria. Por eso el método en estudio sustituye eficazmente a la huelga cuando tiene el respaldo de los dos sectores en pugna y ello sólo ocurre en casos muy excepcionales como son aquellos en que, de permitir

se el uso de la huelga, se causaría irreparable o grave perjuicio a la comunidad y al Estado. Caben dentro de este rubro los conflictos de intereses surgidos en algún servicio público o en un servicio esencial a la comunidad o en cualquier actividad productiva mientras el país se encuentre en guerra. En el caso de los servicios públicos o esenciales -- hay que hacer la siguiente salvedad: si de ellos se encarga directamente el Estado o una entidad pública descentralizada, esto es, alguna institución oficial autónoma o semi-autónoma, o el municipio, el arbitraje obligatorio tiene simpatía y opera. Más no tiene aceptación y se vuelve inoperante cuando los servicios se prestan por una persona particular.

En forma clara y precisa la Oficina Internacional del Trabajo, en su publicación "Manual de Educación Obrera", Ginebra 1960, págs. 121 y 122, bajo el encabezamiento "Las negociaciones Colectivas", se refiere a la cuestión que nos preocupa, de la siguiente manera: "El Estado puede tener varias razones para instituir un régimen de arbitraje obligatorio. Puede considerar, por ejemplo, que con ello se impedirán las huelgas y los lock-outs y se logrará una reglamentación eficaz de los salarios y de las condiciones de empleo. Tal vez desee obtener esos resultados en su propio interés, para proteger a la comunidad, o estimar que este procedimiento sirve los intereses de los trabajadores y de los empleadores. Puede instituir el arbitraje obligatorio para todos los sectores industriales o limitarlo a algunos sectores considerados como esenciales, por ejemplo, al abastecimiento de agua, de gas y de electricidad, a los transportes, a la distribución de alimentos y de combustible. En esos sectores, las interrupciones de trabajo tienen consecuencias de particular gravedad y pueden poner realmente en peligro la vida y la salud de la población; por consiguiente, si el arbitraje obligatorio permite evitar interrupciones de trabajo en esas ramas de la economía del país, supondrá ventajas para la colectividad. Los países que -- son decididamente partidarios, en tiempo de paz, de reglamentar las condiciones de empleo por procedimientos voluntarios, y en particular del arbitraje voluntario, adoptan a veces el sistema de arbitraje obligatorio en tiempo de guerra e imponen la prohibición tanto de las huelgas -- como de los lock-outs. Cabe subrayar aquí que si el Estado, por cualquier motivo, prohíbe las huelgas y los lock-outs, priva al procedimiento de negociación colectiva de elementos esenciales, aunque sólo se recurra a ellos en casos extremos. Si el Estado prohíbe que las partes a-

pelen a las pruebas de fuerza como último recurso para reglamentar las condiciones de trabajo, deberá sustituirlas por otro medio, y entonces, los salarios y las condiciones de empleo se fijarán directamente, ya sea por las autoridades, ya sea por medio del arbitraje obligatorio.

"En los países donde los trabajadores y los empleadores disponen de organizaciones poderosas y gozan de gran libertad para fijar las condiciones de empleo mediante negociaciones colectivas, sólo podrá ser eficaz el arbitraje obligatorio si cuenta con la adhesión general de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores, ya que, aunque este arbitraje sea obligatorio en la forma, se funda en realidad en el consentimiento y no en la coacción.

"El arbitraje obligatorio de los conflictos de trabajo es tan compatible con los principios democráticos como la instrucción obligatoria o la recaudación de impuestos, siempre que se establezca con el consentimiento de la población. Australia y Nueva Zelandia instituyeron el arbitraje obligatorio desde comienzos del siglo actual. Este sistema se implantó después de un período de enconados conflictos de trabajo, y si los representantes del pueblo en el Parlamento pudieron promulgar las leyes necesarias fue porque contaban con el apoyo general de los empleadores y de los trabajadores, muchos de los cuales deseaban ensayar un procedimiento nuevo y más racional para solventar sus conflictos que las huelgas y los lock-outs, que tan graves perjuicios habían ocasionado a una y otra parte. En esos países, los representantes de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores exponen libremente sus puntos de vista ante los tribunales de arbitraje. Sucede, a veces, que una de las partes esté descontenta del laudo arbitral. No obstante las organizaciones profesionales suelen considerar aceptables los fallos de los tribunales de arbitraje, ya que de haber deseado renunciar a las diferentes ventajas que ofrece este sistema, lo habrían logrado fácilmente. En realidad en muchos sectores industriales, y después de muchos años de aplicación, el sistema sigue contando con el apoyo y la colaboración de los trabajadores y de los empleadores, pese a las considerables restricciones que impone al derecho de huelga y de lockout.

"Son numerosos los países en que las organizaciones de empleados y los sindicatos no han querido renunciar al derecho de huelga y de lockout, prefiriendo arreglar mutuamente sus asuntos. Aunque consideran convenientes las instituciones establecidas por el Estado para facilitar

la conciliación y el arbitraje voluntario, temen que la supresión del arbitraje obligatorio y la prohibición de las huelgas y los lockout los coloque en una situación perjudicial a sus intereses".

Además de lo expresado, estimamos conveniente puntualizar las diferencias que existen entre el arbitraje obligatorio y el voluntario, sin tomar en consideración la de los casos en que procede uno y otro. Son las siguientes:

- 1a.- El voluntario surge de un acuerdo de las partes, manifestado ya sea en un contrato o convención colectivos de trabajo, o mediante el procedimiento que dejamos expuesto. El obligatorio nace de un mandato de la ley;
- 2a.- Los arbitradores son designados por las partes y el Estado. Los árbitros del obligatorio los nombra el Estado;
- 3a.- El procedimiento del arbitraje voluntario se inicia a petición de parte por la autoridad competente. El del obligatorio se puede o debe promover de oficio, por el funcionario a quien compete;
- 4a.- Desde el punto de vista del compromiso, el laudo pronunciado por los arbitradores en el fondo es un contrato o convención colectivos de trabajo, cuyas condiciones o contenido específico, por expreso consentimiento de las partes, se deja a la determinación de un tercero, Pero ¿cuál es el fundamento obligacional del laudo pronunciado en el arbitraje obligatorio, en donde sólo remotamente se ve el consenso de los disidentes?. Existen al respecto dos corrientes: la italiana sostiene que en estos casos el laudo obliga porque el Estado ejerce su actividad jurisdiccional, aunque sí algo alterada en sus finalidades, pues no se trata de declarar o decir el derecho (jurisdicción), sino de crearlo como en la legislación o en la contratación.

En realidad el arbitraje obligatorio es un procedimiento que culmina en una sentencia, esto es, en la declaración de un derecho específico "inter-alios", que pone fin a la controversia. Sin embargo, esta sentencia llamada laudo arbitral, encierra un acto legislativo establecedor de los -

derechos y obligaciones de las partes y los concernientes a terceros que estén o lleguen a estar en la determinada situación prevista en la misma.

La teoría anterior que podríamos denominar jurídico-legislativa del laudo arbitral, se la critica precisamente por ser un híbrido en cuanto olvida que el laudo no es, en los conflictos de intereses, estrictamente una sentencia: no DECLARA un derecho preestablecido en alguna ley, sino que CREA derechos entre las partes.

Pensadores alemanes sostienen que el laudo del arbitraje obligatorio es un acto administrativo que se convierte en norma coercitiva para las partes y los terceros que reúnen las condiciones necesarias y por ello son afectados.

Krotoschin, en su "Instituciones de Derecho del Trabajo" página 116, al comentar la corriente germánica, dice "En realidad la teoría alemana atribuye al laudo carácter legislativo, entendido el concepto en sentido amplio, que comprende también a los decretos y resoluciones administrativos, en cuanto producen efectos obligatorios (inclusive efectos de derecho público, importando también sanciones penales).

"No cabe duda que se trata, efectivamente, de un poder legislativo confiado al árbitro, sea este una autoridad administrativa o un Juez. En el fondo, se trata del mismo poder legislativo que atañe a las partes dentro de su autonomía, pero el cual no fue ejercido en el caso, sino que ha sido remitido al poder público competente".

Concluye Krotoschin manifestando que "Por eso se ha podido decir que el laudo arbitral obligatorio surte los mismos efectos que la convención colectiva libremente concertada, por lo menos en lo que se refiere a los efectos normativos, ya que por lo general faltan en las convenciones colectivas impuestas, los efectos obligacionales (contractuales)".

Para finalizar estos comentarios, nos referiremos brevemente a las principales diferencias entre el arbitraje y la conciliación; y en seguida, señalaremos el procedimiento que emplean los árbitros para la composición de los intereses de las partes.

Las diferencias más importantes entre la conciliación y el arbi

traje son las que siguen:

- 1a) La conciliación es una etapa obligatoria; el arbitraje por regla general es etapa optativa, salvo aquellos casos excepcionales en que la ley lo impone obligatoriamente;
- 2a) La conciliación es servida por uno o más funcionarios estatales o por personas privadas que solo tienen facultad para proponer una o más posibles medidas de solución. El arbitraje está a cargo de uno o varios ministros que conocen del asunto y tienen sobre él, poder de decisión; y
- 3a) En la conciliación la voluntad de las partes juega un papel preponderante para solucionar la diferencia colectiva. En el arbitraje pone fin al conflicto la voluntad de un tercero, manifestada en el laudo arbitral, cuyas disposiciones obligan a los contendientes, sin necesidad de su aceptación previa, como ocurre en aquélla.

El procedimiento utilizado por los árbitros para la composición de los intereses debatidos en el conflicto colectivo económico es, en términos generales, así: el tribunal arbitral debe deliberar y actuar con la asistencia plena de todos sus miembros; pero las resoluciones y el laudo se adoptan por mayoría de votos.

La primera actuación de los árbitros consiste en enterarse de todos los antecedentes del conflicto. A continuación, se intenta por última vez la solución conciliatoria, para lo cual, con señalamiento del lugar, día y hora, se cita a las partes y concurriendo éstas los árbitros desempeñan las funciones del conciliador.

Si en la audiencia se logra el avenimiento total, con las formalidades de la aprobación definitiva e inscripción en el registro correspondiente, termina el conflicto y el proceso. Si no hay avenimiento, se continúan los trámites, en cuyo caso el tribunal de arbitraje puede efectuar todas las investigaciones que estime necesarias para la mejor solución de la diferencia colectiva. Tiene aquél facultad para recoger de oficio o recibir, a petición de parte, cualquier clase de prueba pertinente, incluso puede pedir, directamente a las partes, informes sobre datos confidenciales; ordenar peritajes; practicar inspecciones; etc. etc., todo para ilustrar su juicio y dar a sus resoluciones el máximo contenido de equidad.

Concluido el período de información, se pronuncia el laudo por mayoría de votos de los integrantes del tribunal y notificados del mismo actor y reo, sin necesidad de la ulterior aprobación de éstos, se inscribe en el registro correspondiente y es obligatorio para ambos, y los terceros que por su situación quedan comprendidos en las disposiciones de la sentencia arbitral.

El laudo pone fin al conflicto; es la culminación del procedimiento y, repitiendo, tiene el valor jurídico, los efectos y la duración del contrato o de la convención colectivos de trabajo. Por lo tanto, mientras dura la vigencia del laudo, a las partes les está prohibido iniciar un nuevo procedimiento para resolver algún pretendido conflicto colectivo de intereses, salvo que varíen sustancialmente las condiciones económicas de la empresa o de todo el Estado.

e) La Etapa de Huelga. I.- La Naturaleza del Método de Huelga.

Si las discordancias no resueltas en la etapa conciliatoria son más de carácter social que económico, o si se refieren a las condiciones esenciales en que el trabajo se desarrolla, y si unas y otras no se reconocen u otorgan por intransigencia del patrono no fundada en razones atendibles, la utilización de la huelga es un camino que puede resultar efectivo para establecer el equilibrio de intereses.

Sin embargo, desde el punto de vista del Derecho Adjetivo y a diferencia de las etapas antes explicadas, la huelga no es un medio por el que se resuelva definitivamente el conflicto, lejos de ello, lo agrava más, porque constituye una fuerza que se ejerce directamente sobre el patrono a fin de constreñirle a consentir en el arbitraje voluntario o en el contrato o convención colectivos llamados arreglo directo. Las cláusulas de tal arreglo contienen las pretensiones obreras que el patrono no quiso con su libre voluntad aceptar, en el trato directo y en la conciliación.

No cabe la menor duda que la huelga por su forma exterior y efectos es una fuerza; por ello, necesariamente debemos plantearnos la siguiente pregunta. ¿Puede esa fuerza conforme a derecho viciar el consentimiento que el patrono otorga, para el arbitraje voluntario o el arreglo directo que ponen fin a la huelga?. Es sabido que quien recibe los efectos de una fuerza tiene la alternativa de resistir o consentir y que, por lo tanto, "La fuerza NO vicia el consentimiento, SINO cuando

es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave" (Código Civil, Art. 1327 inc. 1o). Pero, qué es lo que la ley entiende por fuerza?. Comunmente la ley civil no la define. La doctrina ha investigado el problema y así, por ejemplo, - don Guillermo Cabanellas en su "Diccionario de Derecho Usual" Tomo II, página 237, manifiesta que, "En sentido muy generalizado, por FUERZA se entiende el acto de obligar injustamente a otro, usando de mayor o menor violencia, a hacer lo que no quiere, a sufrir lo que rechaza, a dar algo contra su voluntad o a abstenerse de aquello que puede y quiere lícitamente hacer. En principio, como vicio del consentimiento, invalida el - acto jurídico, y puede originar además una sanción penal para quien a - tal fuerza recurre".

El Dr. Adolfo Oscar Miranda, en sus "Apuntes para el Quinto Curso Sobre la Teoría de las Obligaciones" Primera Parte, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador, mayo de 1962, páginas - de la 73 a 75, ha escrito los siguientes párrafos: "Al igual que el - error este vicio del consentimiento no está definido en nuestro Código. Somarriva nos da el siguiente concepto: es la presión o constreñimiento que se ejerce sobre una persona por actos materiales o amenazas para inducirla a consentir.

Por lo demás, ... tanto la fuerza física como la moral pueden - constituir vicios del consentimiento, pues el Art. 1327 inciso 1o. C... no hace ningún distingo sobre el particular. Don Luis Claros Solar, sin embargo, sostiene que la ley sólo se refiere a la moral, es decir, al - miedo resultante de amenazas, basándose para ello en el mismo Art. 1327 inciso 2o. que habla de "un justo temor". Acorde con su criterio, dicho autor expresa que no es la fuerza misma, sino la impresión que ella produce, el justo temor de la exposición a un mal grave e irreparable, el miedo, lo que constituye la violencia que vicia el consentimiento. La - fuerza es la causa; el temor, el miedo es el efecto.

"Por nuestra parte creemos que el código civil salvadoreño comprende tanto la fuerza física como la moral, pues una persona puede ser determinada a consentir como consecuencia de amenazas o de actos materiales de violencia ejercidos sobre ella y, es lógico pensar, que produci-

ría mayor impresión en su ánimo cuando se le está propinando una paliza que las amenazas de proporciónársela. Por otra parte, como sostiene don Arturo Alessandri el Art. 1327 inc. 1o. C. no hace distinción al respecto".

Carece, pues, de importancia determinar si la huelga es fuerza moral o fuerza física. Sí debemos señalar que aquélla encaja en el concepto de fuerza ya transcrito; pero como lo expresa el Dr. Miranda: -- "Para que exista fuerza vicia del consentimiento se requiere que sea -- grave, injusta y determinante.

"Lo grave de la fuerza consiste en producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Por lo demás, es indiferente que el mal se concrete en la persona, honra o bienes de un individuo. Asimismo, no es necesario que la amenaza o mal se realice, basta con que en la víctima se produzca una impresión fuerte...

"La fuerza debe ser injusta, es decir, contraria a derecho, lo que implica que la fuerza legítima no vicia el consentimiento. De tal suerte, que el ejercicio legítimo de un derecho no constituye fuerza de conformidad con el Art. 1327 inc. 1o. C. ...

"Y por último, la fuerza debe ser determinante, en el sentido de que sea empleada con el objeto de obtener el consentimiento, ya provenga de la parte contratante o de un tercero, art. 1328 C. En consecuencia, no hay fuerza en un estado de necesidad..."

Opinamos que la huelga no es una fuerza de las que vician el consentimiento por las siguientes razones: la) porque no es una fuerza grave: actualmente es tan común el hecho de la huelga, que ya no causa una "impresión fuerte". Podría decirse que ellas son el pan del día; y hasta se le estima como un riesgo empresarial perfectamente previsible. Ahora todo patrono sabe que es aquélla una acción a la que los trabajadores recurren, exponiéndole a pérdidas, daños y contratiempos enojosos; pero también conoce el patrono que mientras la huelga se ejecuta dentro del límites legales, no le ocasionará un desastre o pérdidas de grandes proporciones sin afectar además los intereses de los trabajadores. Como ya lo hemos dicho, la fuerza de la huelga en el fondo consiste en una pugna de intereses, que deteriora el poder económico de ambos sectores, pues a la capacidad con que el patrono absorbe las pérdidas motivadas --

por la huelga, se enfrenta la resistencia de los trabajadores a subsistir sin la percepción del salario. Estimada así, la huelga resulta una fuerza de doble sentido: constriñe tanto al que la soporta como a quien la ejerce y su intensidad no se descarga de una sola vez; va incrementándose sobre cada uno, a medida que el tiempo transcurre.

Refuerza nuestra opinión la circunstancia de que la fuerza aludida por la ley, es la ejercida en una persona física o natural, pues no a otra entidad se refieren los requisitos de sano juicio, edad, sexo y condición y por ahora van quedando muy pocos patronos unipersonales; lo común es que el empleador sea una sociedad: una persona jurídica integrada por varias personas naturales a quienes sería preciso constreñir con la intensidad y requisitos previstos por la ley, para producir el vicio mencionado. Pero si técnicamente no confundimos socio y sociedad, la intangibilidad de ésta hace prácticamente imposible producir en el empleador la impresión fuerte requerida para que exista la fuerza grave que vicia el consentimiento.

Más si la huelga desborda sus cauces legales, convirtiéndose en una acción amenazadora de ocasionar daños mayores que los normalmente previstos, podría adquirir la calidad de fuerza grave si, tratándose de un patrono individual y atendidos los demás requisitos legales, (juicio, sexo, etc.) le produce una impresión fuerte. En tal caso, la huelga no sólo viciaría el consentimiento del patrono, sino sería un acto ilícito sancionable civil y hasta penalmente.

2o) También si la huelga se ejecuta con arreglo a la ley no es una fuerza injusta, y lejos de ello, lleva en sí el ejercicio de un derecho cuyos fundamentos de justicia están manifiestos en las finalidades que a la misma corresponden. La defensa y el mejoramiento de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, o el equilibrio de los intereses del capital y del trabajo, o la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectivos de trabajo, son desde el punto de vista de la justicia y primordialmente de la justicia social, fórmulas en que se expresa el sentimiento de un valor trascendental por el cual se busca realizar la equidad: justicia social, como dice Luño Peña, viene entonces a representar la armonía de los valores personales y transpersonales en la realización del orden jurídico-social. O como expresa don Mario de la Cueva: "dar a cada quien lo que necesita". (Der...

cho.. T. II, página 216).

Estimamos sí, que la huelga es una fuerza determinante, porque se le utiliza precisamente para obtener el consentimiento del patrono. Pero aunque incida esta característica, lo cierto es que faltan las otras dos, cuya superior entidad nos lleva a la conclusión ahora evidente que la huelga, como medio de constreñir al patrono con el fin de hacerlo acceder a las pretensiones obreras, es una fuerza que no vicia el consentimiento, cuando se ejerce dentro de las regulaciones y limitaciones establecidas por la ley, las cuales enseguida pasamos a considerar.

II.- El Procedimiento para la Huelga. El trámite que se sigue a fin de estallar la huelga, tiene los siguientes pasos procesales:

- 1o) Notificación al patrono del propósito de los trabajadores - de ejercer el derecho de huelga;
- 2o) Adopción del acuerdo de huelga y designación de las personas que integran el Comité de Huelga;
- 3o) Notificación al patrono del acuerdo y de los nombres de las personas que forman el comité de huelga;
- 4o) Período de pre-huelga; y
- 5o) Estallido de la huelga y notificación de ese hecho al patrono.

Desarrollamos por su orden cada uno de los actos de procedimiento antes señalados. Terminada la conciliación por cualquier causa distinta al avenimiento total, o cuando el patrono rechaza el arbitraje, si los trabajadores deciden utilizar la huelga como método para solucionar el conflicto, deben comunicar tal propósito al patrono. Esa comunicación pueden hacerla directamente o por medio de la autoridad competente.

Notificado el propósito de huelga en la forma debida, los representantes obreros que intervinieron en la conciliación o los directivos del sindicato interesado, convocarán a la asamblea en que se tomará el acuerdo de huelga y designará a las personas que integrarán el comité de huelga. Dicho sea de paso, las funciones principales de este organismo son: negociar la solución del conflicto; informar a los trabajadores de todo asunto importante conexo con el desarrollo del movimiento, y representar a la colectividad obrera en todo acto judicial o extraju-

dicial que se realice.

Los acuerdos de mérito se notifican al patrono, por medio de la autoridad competente, a efecto de tener una fecha cierta a partir de la cual se contará el período de pre-huelga o plazo previo. Si se omite la notificación dicha, no corre el plazo mencionado y la huelga, si esta-
lla, será ilícita.

El período de pre-huelga dura, a lo sumo, siete días y tiene por objeto dar oportunidad al patrono a fin de que tome las providencias necesarias para conservar los bienes de producción empleados en su centro de trabajo. Con ese objeto puede pedir a la correspondiente autoridad pública que determine el número, clase y nombre de los trabajadores obligados a desempeñar sus labores durante la huelga, para no discontinuar las tareas cuya suspensión puede causar perjuicios irreparables o dificultar la reanudación del trabajo.

Los trabajadores también se benefician con el período de pre-huelga; él les permite presupuestar, organizar y programar el movimiento, así como adoptar las precauciones necesarias tendientes a que las acciones individuales o de grupo no violen las limitaciones legales y conviertan en ilícito el hecho de la huelga. Asimismo el plazo previo es útil a la propaganda que debe hacerse en pro del movimiento y capitalizar por los medios de publicidad el favor de la opinión pública. No dejamos de mencionar que durante el período dicho, ante la inminencia de la suspensión de labores, es posible que el patrono consienta en otorgar las pretensiones demandadas o en someter la controversia al arbitraje.

Vencido el período previo, la huelga puede estallar en cualquier momento. Pero con el objeto de que se cumpla y no permanezca indefinidamente sobre el patrono la amenaza, se establece para los trabajadores la obligación de estallarla en un tiempo determinado: comunmente dentro de los quince o los treinta días siguientes a la fecha en que expiró el plazo de pre-huelga. Inmediatamente después de estallada, el comité de huelga debe comunicar a las autoridades públicas y al patrono, el día y hora en que, a consecuencia del ejercicio del derecho se suspendió el trabajo en la empresa o establecimiento.

El acto de huelga se limitará a desencadenar el conflicto abierto. Esto es, a enfrentar la capacidad patronal de pérdida por la no pro-

ducción, con la de los trabajadores para subsistir sin la percepción de salarios. Esa pugna tiene como causa el abandono pacífico que del centro de trabajo hacen los obreros y, jurídicamente, no debe generar otros efectos que la suspensión de los contratos individuales y la simultánea de las actividades productivas de la empresa.

De lo anterior resulta claro que por la forma exterior del derecho de huelga, (fuerza lícita, no vicio del consentimiento), y por la necesidad de limitar sus principales efectos únicamente al conflicto abierto y a las suspensiones referidas, (contratos y labores), no cabe sino prohibir toda otra clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, mientras dure el estado de huelga, pues unos y otros convertirían a esta en un acto ilícito, sancionable en forma civil y hasta penal.

Pero además de sus efectos principales, el empleo de la facultad que nos ocupa produce también las importantes consecuencias derivadas del derecho positivo a no trabajar. Ellas son que durante el acto: a) no debe verse el incumplimiento de un convenio civil, sino el ejercicio legítimo de un derecho (fuerza lícita determinante); b) no debe considerarse la existencia de un motivo legal para la terminación del contrato individual de trabajo (faltas injustificadas de asistencia), sino una causa de suspensión del mismo: no hay obligación de prestar los servicios, no se está obligado a pagar salarios, ni las prestaciones que requieren algún tiempo de trabajo efectivo; c) al patrono le está prohibido contratar nuevos trabajadores para sustituir a los que están holgando; si lo hace, hay en ello causa ilícita y aunque el contrato celebrado no es nulo, el patrono incurre en responsabilidad penal laboral (multa), sin perjuicio de la acción del trabajador para dar por terminado su contrato, con la indemnización correspondiente, por haber aquél ejecutado un acto prohibido, y configurado con su proceder, una violación grave a lo prescrito por la ley; d) bajo la amenaza de una sanción de multa, se prohíbe al patrono poner en práctica medidas que perturben el ejercicio del derecho de huelga. Tal prohibición incluso llega hasta limitar el derecho de despedir, restringiéndosele únicamente a los casos en que haya causa justa o legal. Si ocurren despidos de hecho, se castiga al patrono con multa o con recargo en el monto de la indemnización establecida para esos casos; y e) las autoridades, principalmente las policíacas, tienen la obligación de velar porque el movimiento se desa-

rolle en forma pacífica, no permitiendo que los huelguistas ejecuten acciones reprobables, punibles, o que alteren la paz pública o se haga propaganda contra el orden político, económico y social establecidos. A tales efectos dichas autoridades deben ejercer, con especial cuidado y ponderación, permanentemente, sus facultades preventivas y, si el caso lo amerita, las represivas atribuidas a ellos por la ley, todo a fin de evitar que los huelguistas u otras personas relacionadas o no con el movimiento, excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer delitos.

La huelga no tiene duración fija, y no necesita del señalamiento de algún plazo cierto y determinado, porque el tiempo de su ejercicio llega hasta que se agota la resistencia opuesta por cada parte a la respectiva presión económica. Como lo hemos dicho, esa presión se hace más intensa con el transcurso de cada día, y tal circunstancia por momentos se vuelve intolerable, debido, principalmente al deterioro e irritable estado en que se encuentran las relaciones de trato entre patronos y trabajadores.

No obstante la duración indefinida de la huelga, conviene precisar el momento en que termina y, a ese respecto el Dr. Efraín Huete en su tesis doctoral "Consideraciones Generales Sobre el Derecho de Huelga en la Legislación Salvadoreña", Universidad Autónoma de El Salvador, -- San Salvador 1958, analiza tres instantes: 1o) Aquél en que el patrono acepta negociar el contrato colectivo; 2o) La fecha de la firma del arreglo directo; y 3o) Cuando el patrono ha dado cumplimiento a sus nuevas obligaciones. Se ha llegado a la conclusión, dice: de "que la huelga es legítima mientras no se obtengan las condiciones de trabajo concretas". En otras palabras, el movimiento debe durar no sólo a la fecha de la firma del documento respectivo (Contrato Colectivo o escritura de compromiso), sino hasta el cumplimiento efectivo de las nuevas obligaciones aceptadas por el patrono, porque según el mismo autor, la huelga "en verdad es un derecho instrumental para ejercer presión sobre el empresario hasta obligarle a satisfacer las demandas de los obreros. Si la demanda estuviere parcialmente satisfecha con la anuencia del patrono a discutir el contrato y con ello la huelga debería suspenderse, tal medio coactivo sería inoperante ya que le bastaría a aquél volver interminables las discusiones para anular las pretensiones laborales".

De acuerdo con nuestra opinión de que la huelga es fuerza lícita determinante, concluimos, respecto del problema planteado anteriormente, que aquélla debe cesar en el momento en que las nuevas obligaciones del patrono le son jurídicamente exigibles. Es decir, hasta la fecha en que se suscribe el contrato colectivo o la escritura de compromiso, porque a partir de esa data, el medio de coacción pierde las razones y motivaciones que lo justifican, ya que, en el primer caso se han obtenido las pretensiones demandadas y en el segundo se ha viabilizado su obtención a través del arbitraje: un método de solución que técnicamente no debe superponerse al de huelga.

Asimismo, la acción no debe durar hasta el cumplimiento efectivo de las nuevas obligaciones contraídas por el patrono porque: a) estando suspendidos los contratos individuales por efecto de la huelga, prácticamente es imposible cumplir con la parte normativa del contrato colectivo o, antitécnicamente, aceptado el compromiso se superpondrían dos métodos distintos de solución: huelga y arbitraje; y b) para exigir el cumplimiento del contrato colectivo no es preciso recurrir a la huelga sino al conflicto colectivo de derecho: instrumento técnico-jurídico establecido por la ley procesal del trabajo para el logro de la finalidad indicada.

III.- El Procedimiento de Calificación. Las presiones económicas y los molestos hechos y circunstancias generados por el estado de huelga, pueden conducir a los trabajadores a cometer abusos durante el ejercicio de su derecho; y de esta posibilidad emana la urgencia lógico-procedimental de calificar jurídicamente el acto de huelga. Esa calificación tiene por objeto principal establecer si dicho acto se ajusta o nó, a los requisitos de fondo (sustantivos) y de forma (adjetivos), que el mismo, conforme a derecho, debe reunir. Si la acción se realiza dentro de los cánones de ley, la huelga es lícita, legal o legítima; de otro modo será ilícita, ilegal o ilegítima.

En la página 40 de la tesis de grado del Dr. Efraín Huete encontramos los acertados conceptos siguientes:

"HUELGA LEGAL es la suspensión efectuada por los trabajadores, mediante la observancia de las formalidades legales y con un objeto legalmente reconocido".

"HUELGA ILEGAL es aquella que no satisface las condiciones enumeradas por la ley, y reconocida por un tribunal como tal".

En verdad estamos de acuerdo con los anteriores conceptos: ya lo hemos dicho y ahora repetimos que la huelga siempre se reputa lícita y sólo no lo será cuando la autoridad competente la declare ilícita. Pero ¿Cuál es la autoridad competente?. ¿Quiénes pueden promover el juicio de calificación?. ¿En qué momento conviene hacer la calificación?. ¿Cómo se tramita el proceso de calificación?. ¿Por qué causas la huelga es ilícita? y ¿En qué estado del juicio debe declararse la ilicitud?. La respuesta a cada una de esas preguntas nos llevará a dar por concluído este tema de la huelga como derecho adjetivo.

1) Para calificar la huelga de legal o ilegal es preciso entablar un proceso cuya forma y objetivo son semejantes a las del juicio civil, pues la calificación del acto de holgar se lleva a efecto mediante un conjunto de trámites que culminan en una sentencia en la cual, reconociéndose la ejecución de un hecho, se declara si es o no conforme a lo preestablecido por la ley que lo regula. Existe pues un juicio lógico jurídico: hay normas preexistentes, hecho y sentencia.

De los conceptos anteriores, y atendida la naturaleza y fin de la función jurisdiccional del Estado resulta atribuible a las autoridades del Poder Judicial, la competencia para conocer y resolver las controversias suscitadas sobre la legitimidad o ilegitimidad de la acción huelguística. Sin embargo, en algunos países, es la autoridad administrativa, quien hace la calificación de la huelga, ocurriendo generalmente así, en las legislaciones que, inspiradas en la teoría alemana del laudo arbitral, ven en el conflicto colectivo económico un procedimiento administrativo, que tiende a crear directamente en la sentencia colectiva, o en forma indirecta, mediante la imputabilidad de la huelga al patrono, normas del mismo tipo que las emitidas por el Poder Ejecutivo en uso de su facultad reglamentaria.

Resulta evidente que el procedimiento para la calificación, como la huelga misma, no resuelve el fondo del conflicto; pero, inciden fuertemente en ello, tanto como ocurre si promovido un juicio civil, se debe resolver si la obligación es civil o natural.

Por lo expuesto concluimos en que, por su forma, contenido y finalidad, el procedimiento para la calificación de la huelga es materia

propia de la función jurisdiccional del Estado, y dada la importancia del asunto controvertido, estimamos que la competencia conviene atribuir a los jueces de lo laboral o a los de lo civil con jurisdicción en tal materia.

2) El juicio de calificación de la huelga puede ser promovido por el patrono afectado, por el Fiscal General de la República y por el sindicato o el comité de huelga. El primero procurando la defensa de sus intereses particulares; el segundo cuando los huelguistas irrespeten con su acción el orden legal establecido, cometiendo infracciones a las leyes o ejecutando delitos perseguibles de oficio; y los últimos para garantía y seguridad del derecho de los trabajadores.

3) ¿En qué momento debe hacerse la solicitud de calificación? Existen al respecto dos teorías: la de la calificación a PRIORI o de la huelga ideal y la sustentadora de la calificación a POSTERIORI, llamada también tesis de la huelga realidad. La corriente de la huelga ideal argumenta así: si la ley señala los requisitos de la huelga legal, no es necesaria la existencia del hecho concreto para darle la calificación jurídica que le corresponde. Basta con llenar las etapas de trato directo y de conciliación; y que la mayoría de los trabajadores al servicio del patrono hayan tomado el acuerdo de huelga, en el plazo y forma requeridos por la ley, para que la futura acción sea legal. De no llenarse tales extremos, aquélla será ilegal y, en cualquier caso, la sentencia pronunciada debe causar estado. Si con posterioridad a la calificación y una vez estallada la huelga, se ejecutan actos violatorios de las normas que la regulan, se excede el titular en el uso de su facultad, convirtiéndose el movimiento, como ocurre en lo civil, en un hecho ilícito sancionable. La pena consiste en que cesan los efectos del derecho positivo a no trabajar y tienen lugar los generados en el derecho negativo a no trabajar: si después de requeridos por la autoridad competente los huelguistas no reanudan sus labores, queda el patrono facultado para despedirlos sin responsabilidad de su parte y puede contratar libremente los servicios de otras personas.

La corriente de la huelga realidad piensa: la huelga no se agota en el acuerdo que la genera; ella es por definición un hecho real; una verdadera acción negativa (comisión por comisión); una abstención deliberada y concreta, perceptible en la suspensión de las labores producti

vas que se realizan en una empresa, establecimiento o centro de trabajo. Además, históricamente, la huelga fue y sigue siendo un hecho humano. Por esas razones, no basta la sola existencia del acuerdo y el agotamiento de las etapas procesales previas para declarar la licitud o ilicitud de la huelga; a ese efecto es indispensable la existencia del hecho, o mejor dicho, del estado de huelga, pues tal estado es el que se investiga, a fin de fallar si constituye el ejercicio de un derecho o la infracción de obligaciones contractualmente válidas o de la ley. En el primer caso la sentencia declara legítimo lo ejecutado en el tiempo anterior a la solicitud de calificación; pero no la conducta posterior de los huelguistas. Por ésto y por la necesidad de mantener el desarrollo de los acontecimientos bajo control legal permanente, dicha sentencia no causa estado. Así, en cualquier momento puede, a petición de parte interesada, reexaminarse y volver a calificar una huelga legal, siempre que la causa de la nueva investigación se fundamente en hechos diferentes o ejecutados después de los alegados en la solicitud de la calificación o calificaciones anteriores.

La declaratoria de ilegalidad pone fin al acto de huelga; y si no obstante el requerimiento de la autoridad competente para que se reanuden las labores, persiste aquél estado, se producen los efectos del derecho negativo a no trabajar, sin perjuicio de iniciarse el enjuiciamiento respectivo, por el tribunal correspondiente, contra los responsables, cuando se hubiere infringido la ley o cometido delito.

4) El procedimiento para la calificación de la huelga se inicia con una petición dirigida a la autoridad competente, (juez de lo laboral o civil de primera instancia con jurisdicción de trabajo), la cual debe llenar todos los requisitos de una demanda. Recibida por el tribunal la solicitud de primera calificación, inmediatamente investiga si, como etapas previas a la huelga, se han llevado a cabo el trato directo y la conciliación, pidiendo para ello informe al funcionario estatal que hubiere intervenido en ambas o sólo en la última. Asimismo, por auto en el proceso, previene a los trabajadores huelguistas, por medio de sus representantes, comprobar en un plazo breve, (de tres días a lo sumo), el acuerdo de huelga; y establecidos esos extremos si la legislación adopta la tesis a priori, se declara lícita la huelga y no es procedente ninguna otra calificación posterior del movimiento, el cual continúa hasta alcanzar el arreglo directo o el compromiso. Si durante el estado

de huelga y después de la calificación se violan las normas que regulan el acto, tendrá lugar la prevención a los trabajadores de reanudar las labores, y de no acatarse esa orden, se producen los efectos del derecho negativo a no trabajar.

Cuando la legislación sigue la corriente *aposteriori*, probada — la terminación de las etapas fundamentales, (trato directo y conciliación) y el acuerdo de huelga, el tribunal, con señalamiento de lugar, — día y hora y previa cita de las partes, practica inspección en el lugar de los hechos; y resultando de ésta que la mayoría de trabajadores ha — abandonado pacíficamente el centro de trabajo, por sentencia declara legal la huelga. Desde ese momento toda autoridad debe respetar y hacer — que se respete el derecho ejercido por los trabajadores, a quienes incluso prestarán el auxilio necesario a fin de suspender, totalmente, — las labores en la empresa o establecimiento.

5) La huelga es ilícita en los siguientes casos:

- I.— Cuando tiene finalidades distintas a las reconocidas por — la ley. Esto es, si persigue otro objetivo diverso al equilibrio de los intereses comunes de los trabajadores con los del patrono;
- II.)— Si estalla en un servicio público o en un servicio esencial a la comunidad, atendidos directamente por el Estado o por una institución pública descentralizada o el Municipio;
- III.— Cuando se estalla prescindiendo de los métodos de trato directo y de conciliación;
- IV.— Si se ejecuta dentro del período de pre-huelga, o después del lapso señalado por la ley para iniciar la suspensión de labores;
- V.— Cuando no se presenta el acuerdo de huelga, en el término — señalado al efecto;
- VI.— Si se adopta la tesis de la huelga realidad, cuando de la — inspección resulta que los huelguistas no constituyen, por lo menos, la mayoría de los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo afectados; y
- VII.— Dentro de la misma teoría, cuando la huelga, en cualquier — momento no se limita a la suspensión pacífica del trabajo.

6) En los casos I y II, la huelga se declara ilegal con sólo la petición del interesado, si evidentemente la misma persigue objetivos -- distintos a los señalados por la ley o si se ha estallado en un servi- cio público o esencial a la comunidad, atendidos directamente por el Es- tado, un ente descentralizado, o el Municipio.

La declaración en los demás casos se hace algún tiempo después, --por lo común tres días-- de haberse establecido, por cualquier medio de prueba, los extremos que tipifican la respectiva causa de ilegalidad. En el caso del ordinal VII, si por sentencia anterior la huelga es legal, como aquélla no causa estado, se revoca, declarándose enseguida la ile- galidad.

5) Clasificación de la Huelga.

Muchos son los sistemas adoptados para clasificar la huelga. Podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que cada autor propone el suyo y ello es así debido a lo polifacético de la institución.

El objeto o fin, el territorio, la forma jurídica, la manera de ejercerse, y otros aspectos semejantes bajo los cuales pueden estimarse las huelgas, sirven de partida para conocer las distintas caras ofrecidas por el fenómeno huelguístico.

No obstante la pluralidad de maneras, nos parece acertada y completa, la del autor Juan D. Pozzo, en cuya obra ya citada "Derecho del Trabajo", Tomo 4, páginas de la 438 a la 442, se lee lo siguiente: "Indudablemente es difícil poder clasificar las huelgas de manera homogénea, ya que son tan distintos los puntos de vista desde los cuales se puede enfocar la clasificación.

"I.- P O R S U E X T E N S I O N.- Las huelgas por su extensión pueden ser generales o parciales. Las huelgas generales son aquellas que abarcan todas las profesiones o toda una profesión; ya hemos dicho que una huelga para ser general no necesita comprender necesariamente a todos los componentes de una empresa o de la profesión; basta con que su número sea suficientemente representativo de la mayoría de la colectividad que pueda ejercer presión sobre la otra parte. Las huelgas parciales son las que abarcan una empresa o industria determinada. Una huelga general en determinada profesión o actividad puede ser parcial con respecto a un establecimiento, en el cual pueden seguir trabajando las otras secciones del mismo. Una huelga parcial de un establecimiento puede transformarse en general, si ella se extiende a los demás establecimientos en que trabajan personas de la misma profesión. Desde otro punto de vista una huelga puede ser general para un establecimiento si ella produce la suspensión de todas las actividades del mismo; de igual modo y con respecto al establecimiento la huelga puede ser parcial si comprende la suspensión de determinadas actividades.

"II.- P O R S U A S P E C T O J U R I D I C O.- Desde el punto de vista jurídico, las huelgas pueden dividirse en legales o lícitas e ilegales o ilícitas, según que hayan o no cumplido para su declaración los requisitos exigidos por las leyes.

"Son huelgas legales o lícitas aquéllas en que se han observado los plazos y los demás requisitos establecidos por las leyes o las convenciones colectivas de trabajo vigentes para su declaración.

"Son huelgas ilegales o ilícitas aquéllas en que se han dejado de lado los procedimientos previos a la declaración o que son declaradas tales por las autoridades administrativas o judiciales.

"En la calificación de huelgas legales o ilegales influye también el propósito perseguido por los huelguistas y la mayor o menor influencia política del sindicato. Hay quienes señalan como huelgas lícitas a las que tienen como fin inmediato modificar las condiciones de trabajo en beneficio del trabajador; serán ilícitas aquéllas cuya finalidad primaria sea la de fortalecer la existencia de las organizaciones sindicales, aun cuando secundaria o aparentemente tengan por fin mejorar la vida del trabajador.

"Esta clasificación puede presentar inconvenientes ya que la licitud o ilicitud de la huelga suele estar reservada a organismos estatales en los cuales puede tener influencia la orientación o la simpatía política.

"III.- P O R E L M O T I V O D E T E R M I N A N T E. El motivo que provoca las huelgas, puede ser de orden profesional o no profesional.

"Entre los motivos profesionales los principales son de carácter económico, los cuales pueden subdividirse bajo distintos conceptos. Pueden también tener otros motivos de orden profesional, como la pretensión de los sindicatos de imponer representación dentro de la empresa, o cuando se exija la exclusión de los trabajadores que no pertenezcan al sindicato. Las huelgas por simpatía pueden ser consideradas como profesionales, cuando ellas se producen por solidaridad con otra huelga que persigue fines de reivindicación y de mejoras en sus condiciones de trabajo, o cuando se persigue la reposición de un compañero suspendido o despedido. Tales situaciones deben ser reputadas como profesionales porque en su esencia la defensa de los intereses profesionales implica algo más que la defensa de las propias condiciones de trabajo y se extiende a todo aquello que vulnere la seguridad colectiva del grupo.

"Tienen propósitos de defensa sindical, aquellas huelgas que -

los americanos llaman "Yellow - dogs - contracts", que son dirigidas -- contra los que contratan sobre bases de trabajo inferiores a las míni-- mas, a los que se llaman generalmente "Amarillos" o "rompe-huelgas". O-- tras huelgas tienen por fin promover la sindicación; tales son las huel-- gas para el establecimiento de la cláusula "Closed-shop", para obligar a los trabajadores a la sindicación o por el contrario luchar contra las empresas que prohíben la admisión del personal sindicado.

"En cambio, no puede ser considerada como profesional una huel-- ga que persigue reivindicaciones políticas o solidaridad con partidos -- políticos, porque tales fines son ajenos a la función sindical. En cuan-- to a las huelgas que persiguen fines sociales, el carácter indetermina-- do de las reformas que se intentan, aun cuando tiendan al mejoramiento de los trabajadores en general, difícilmente podría hacerlas considerar como profesionales.

"IV.- P O R L A S F U N C I O N E S E J E R C I D A S P O R L O S T R A B A J A D O R E S.- Podría clasificarse las huelgas en es-- te sentido como relativas a servicios públicos y las que se refieren a trabajos en general, Debe tenerse presente que muchas veces ciertas ac-- tividades que no implican la prestación de servicios públicos, suelen afectar a la colectividad en forma tan intensa como aquéllas, como son las profesiones que se dedican a la alimentación (carne, leche, pan, -- etc.).

"V.- P O R L O S M É T O D O S D E L U C H A .- Los huel-- guistas pueden utilizar medios pacíficos o violentos, clasificación que puede influir en la declaración de la legalidad o ilegalidad del movi-- miento.

"Entre los métodos de lucha habremos de citar las huelgas de -- "brazos caídos" o "travail a la douce", en que los trabajadores asisten al establecimiento pero no trabajan o reducen a límites ínfimos el rit-- mo de la producción; las llamadas "huelgas técnicas" o "Trabajo a regl^uamento" en que el trabajador cumple su labor con tanta meticulosidad, -- que apenas se obtiene una producción mínima.

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

Además de los métodos violentos indicados por el autor, también se encuentran el sabotaje que consiste en la destrucción de los útiles, maquinarias, mercaderías, instalaciones, edificios, materias primas, --- etc., utilizados en la producción, con el fin de causar daños materiales al patrono. Por supuesto tales actos constituyen delito, lo mismo que el llamado "ratening", el cual es el hurto o robo de piezas esenciales de la maquinaria, quedando ésta inservible o inutilizable para continuar la producción al terminar el conflicto.

La coacción por medio de amenazas, agresiones o restricción de la libertad de los compañeros no conformes con el movimiento, son formas de las huelgas violentas, que deben reprimirse por constituir un atentado a la libertad individual y a la libertad de trabajo.

Finalmente, "el trabajo a reglamento" no debe confundirse con el trabajo a desgano, pues en aquél es preciso que exista un reglamento establecido de las tareas que corresponden a cada plaza; y se recurre a la meticulosidad en el desempeño de las mismas para reducir la producción. En cambio, en el trabajo o desgano no hay reglamento; se trabaja con lentitud a fin de producir lo menos posible, porque según los obreros: a mala paga, mal trabajo.

La ocupación de empresa u ocupación de las usinas, es otra forma de violencia, consistente en que, transcurrido el límite de la jornada, los trabajadores de común acuerdo se mantienen en el lugar de trabajo, y no permiten el funcionamiento de la maquinaria o impiden el desarrollo de todas las actividades de la empresa. Igualmente se comprende bajo ese mismo rubro, a la acción por la que los trabajadores penetran en el centro de trabajo, cuando el patrono expresa e indudablemente ha ordenado que permanezca cerrado. Ambos hechos son actos ilícitos, jurídicamente sancionables.

Finalmente el autor mencionado dice:

"VI.— P O R E L T E R R I T O R I O Q U E A B A R C A N.—
Las huelgas pueden ser locales, regionales, nacionales é internacionales. Es de observar que cuanto mayor es el ámbito de la huelga, sus móviles son menos directamente económicos y más de solidaridad, simpatía, ideas políticas o sociales."

6) Repercusiones Económicas, Sociales y
Políticas de la Huelga

A.- REPERCUSIONES ECONOMICAS

Con la huelga se paraliza la producción en una o varias empresas o en una, varias o todas las actividades económicas de un país. Y generalmente la negativa de los trabajadores a prestar sus servicios -- tiene por causa, el mantenimiento o la mejora de salarios, entendiéndose en este caso por tales, la retribución en dinero, en especies o en servicios que reciben aquéllos, a cambio de poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo.

Las consecuencias derivadas del hecho de no producir y las generadas por acceder el patrono a las pretensiones de los huelguistas es lo que llamamos repercusiones económicas de la huelga, las cuales pueden apreciarse desde varios ángulos. Nosotros solamente analizaremos -- brevemente, las que afectan a la empresa y las que deben prever los trabajadores, dejando para el lector deducir todas las relacionadas con la economía nacional y la internacional.

I.- Repercusiones Económicas en la Empresa. -- Al suspenderse la producción por una huelga, el patrono deja de percibir utilidades de su inversión, y comienza a experimentar pérdidas efectivas: el no uso deteriora la maquinaria; disminuyen las ventas del producto y su escasez lo hace perder la preferencia del público. Y así como éstas, existen otros efectos perjudiciales que contribuyen a agravar más la situación de la empresa, volviendo necesario y urgente la terminación de la huelga. Es claro, eso puede lograrse pronto: con sólo acceder el patrono a las pretensiones de los trabajadores; más ello trae consigo el aumento en los costos de producción; y aquí cabe preguntarse: ¿Debe el patrono trasladar el incremento de costos a sus clientes, encareciendo los bienes o servicios que produce, en igual o similar cuantía a los aumentos de salarios; o por el contrario debe absorber tales aumentos, disminuyendo sus utilidades?. De escogerse el primer camino se va al aumento de precios. Pero esa vía es angosta y tortuosa; permite muy poca movilidad y muchos peligros, porque su eficacia depende de la mayor o menor elasticidad de la demanda de los bienes o servicios producidos; de las preferencias y capacidad de compra de los consumidores y de otros factores inci

dentés que, como los mencionados, al patrono le es difícil o imposible ponderar, haciéndolo correr el riesgo del fracaso, por la reducción o pérdida de mercado.

Pero supongamos que el aumento en los precios resultó una buena operación para el patrono. ¿Se habrá logrado con ello algún adelanto en el bienestar de los trabajadores y por ende de su familia y de la sociedad?. Muestra respuesta es negativa porque si al incremento de salarios sigue un alza en los precios, ello conduce a una cadena de aumentos en los demás sectores de la economía, hasta concluir en una elevación general del costo de vida, lo que dejará ninguno o muy poco margen en las ganancias netas obtenidas por los trabajadores. De esa manera, el final, ni éstos, ni el patrono, ni la sociedad han resuelto su problema. El método comentado a largo o corto tiempo resulta perjudicial, y no pasa de ser un desahogo económico quimérico no aconsejable.

Sobre la repercusión comentada, la Oficina Internacional del Trabajo, en el "Manual de Educación Obrera", bajo el tema "Las Negociaciones Colectivas" Ginebra 1960, página 57, se manifiesta así: "En las épocas de gran demanda de los productos de determinada industria, los empleadores quizá concedan un aumento de salarios que sólo pueden permitirse aumentando los precios de venta. Este aumento provoca con frecuencia una inflación, y aunque ocasiona beneficios a los trabajadores cuyos salarios fueron aumentados, estos beneficios son logrados a expensas de la colectividad, a la que pertenecen trabajadores de otras industrias... Al cabo de algunos meses, a medida que en las restantes industrias se vayan aumentando los salarios y los precios de los productos, desaparecerá la ganancia inicial. Los salarios en metálico habrán aumentado pero no su poder adquisitivo. La coordinación cuidadosa de los salarios, de los precios, de la producción y de la política económica es la única forma de impedir la inflación y de evitar negociaciones y conflictos innecesarios a propósito de los salarios.

"La inflación anula cualquier ventaja debida a un aumento de salarios; la verdadera base para conseguir un aumento regular de los salarios reales consiste en mejorar progresivamente el rendimiento de las industrias del país. Es indudable que, por razones técnicas, dicho rendimiento será mayor en unas industrias que en otras, pero la consecuencia de dicho aumento debería ser una elevación del nivel de vida de todos los trabajadores, en todas las industrias. Este objeto se logrará gradualmente gracias a la interdependencia de las fuerzas económicas, -

pero se facilitaría aplicando una política coordinada de salarios que tuviera en cuenta los intereses generales de la población".

En ese orden de ideas absorber el impacto producido por el alza en los costos de la mano de obra es en verdad el camino correcto. Pero semejante decisión implica un reto a la inteligencia y a la capacidad del empresario, y éste, para no perder su inversión, tiene a su alcance toda una gama de principios eficaces en la ciencia del trabajo, en la técnica, en la administración de empresas, y, sobre todo ello, en su personal habilidad y entusiasmo, complementados por una acertada política económica gubernamental.

II.- Repercusiones para los Trabajadores. El triunfo de un movimiento de huelga, depende, en gran parte, de los recursos económicos disponibles para financiarlo: si los huelguistas y sus familiares no obtienen lo necesario para cubrir sus gastos de vida durante la acción, el fracaso de ésta es inevitable, y sucumbirá, no por represión, ni por maniobras o compadrazgo político, sino sencilla y llanamente por la desesperación de no satisfacer, quienes participan en ella, sus necesidades mínimas. De ahí que la mejor política para alcanzar los propósitos de la huelga está en asegurar el aspecto financiero de la misma. Con tal fin conviene a los obreros, por los medios a su alcance, acumular recursos pecuniarios que oportunamente utilizados, les proporcionarían beneficios superiores a los obtenidos por un consumo inmediato.

En los casos de huelga se manifiesta plenamente la necesidad del ahorro obrero, pues siendo aquélla una acción colectiva, aunque no se esté de acuerdo, priva de ingresos; más si se tiene fondos propios y se recibe ayuda económica, se puede resistir la lucha durante un tiempo mayor.

Otro de los aspectos importantes en una huelga es el de que si las prestaciones demandadas no tienen una justa proporción con la capacidad de pago del patrono, acceda éste o no a ellas, pueden producirse daños para ambos sectores. Por ejemplo, si por lo excesivo de las demandas el patrono decide cerrar la empresa, o consentir en aquélla mediante una considerable rebaja de personal, la desocupación de todos o gran parte de los huelguistas o la escasa producción de la empresa, son un malestar permanente que tarde o temprano desatará un nuevo y más grave conflicto.

Debe pensarse ~~en~~ que el aumento de prestaciones en un determinado sector, genera repercusiones semejantes al incremento de precios: si en una empresa por una huelga se eleva el salario; es seguro que los trabajadores de otra u otras actividades económicas demandarán lo mismo, hasta cubrir todo el campo de la producción. El aumento de salarios en una determinada zona, rompe la estabilidad de los que se pagan en otras, y los trabajadores de éstas presionan con el fin de mantener, en relación con los demás, el mismo nivel.

Sin perjuicio de que se produzca la repercusión de las demandas en cadena, la proporcionalidad de las pretensiones obreras con la capacidad económica de la empresa, es una cuestión difícil de plantear y de resolver, pues como dice el Manual de Educación antes citado, en su página 56: "Es obvio decir que ninguna industria puede abonar salarios superiores a sus posibilidades económicas si no es por muy poco tiempo. Aunque los salarios se abonen en metálico, lo que interesa realmente a los trabajadores es su poder adquisitivo. Si las industrias de un país tienen un rendimiento elevado, con una producción intensa y variada, el poder adquisitivo de los salarios será elevado, pero si su rendimiento es bajo, sólo existirán en el mercado unos cuantos productos y, cualesquiera que sean los salarios percibidos, no habrá mucho que comprar con ellos. De allí que en general, los empleadores y los trabajadores estén igualmente interesados en aumentar el rendimiento y la productividad de la industria, que son la base de la prosperidad y el principal medio de elevar los salarios reales y el nivel de vida de los trabajadores.

"Ahora bien, si los salarios se determinan según las posibilidades económicas de la industria, ¿por qué originan tantos conflictos?. Bastaría, al parecer, calcular o evaluar las posibilidades de una empresa o industria y fijar los salarios en consecuencia. Si ello fuera fácil, el problema estaría resuelto; pero precisamente, dista mucho de serlo. Los balances y las cuentas de pérdidas y ganancias proporcionan muchos datos sobre el funcionamiento de la empresa y permiten calcular, aunque sólo con carácter general, sus posibilidades económicas. Ahora bien, esto revela únicamente lo sucedido en el período inmediato precedente, y no lo que sucederá en un futuro forzosamente incierto, en que la situación podrá evolucionar en sentido más o menos favorable. Los libros donde se inscriben los pedidos pueden ser un índice de la demanda de productos durante uno o dos años, pero posiblemente carezcan los tra

bajadores de suficientes informaciones al respecto. Si la empresa distribuye fuertes dividendos entre sus accionistas, los sindicatos dirán que la industria puede permitirse un alza de salarios, pero si el total de los dividendos se entregase a los trabajadores en vez de a los accionistas, la mayoría de las veces representaría únicamente un pequeño aumento de salario, una vez repartido entre todos ellos. También existe la cuestión de saber qué proporción de las ganancias deben dedicarse a nuevas inversiones de capital, destinadas al aumento del rendimiento de la Empresa".

ETodos los elementos de juicio expuestos anteriormente se usan para calcular y prever las repercusiones económicas que puede una huelga producir y lo más importante, determinar las medidas útiles a emplearse para contrarrestar los efectos dañinos generados por aquéllas, y aunque este tópico es un estudio muy interesante, por su amplitud preferimos dejarlo hasta lo dicho, y encarar los no menos llamativos efectos sociales de la huelga.

B.- REPERCUSIONES SOCIALES

No hay duda de que al hombre le es difícil, cuando no imposible vivir aislado, pues su medio y su ambiente está en la sociedad. Dentro de ella la huelga es un fenómeno, es decir un acontecimiento excepcional desencadenador de fuerzas productoras de efectos determinables. Y efectivamente la huelga es un fenómeno social porque las características de éste son identificables en aquélla, como enseguida pasamos a demostrarlo.

La primera característica del fenómeno social es la de ser un hecho complejo por estar integrado con muchos elementos (**fuerzas morales, procesos sociales, etc.**) y encontrarse relacionado, directa o indirectamente, con varios problemas que existen en la comunidad. En el hecho de huelga encontramos en plena actuación los elementos y relaciones dichas: en ella hay corrientes emocionales de admiración, simpatía, fé, confianza mutua, instinto de lucha y de defensa, temor a perder el trabajo, odio al patrono, etc., hasta configurarla como un auténtico fenómeno psico-colectivo, en el que una pluralidad de individuos siente y piensa al unísono, actuando en consecuencia todos de manera concertada. La huelga produce en el grupo la unificación de sentimientos y de ideas

y un estado de ánimo fácilmente estimulable para ejecutar cualquier clase de actos, incluso los violentos.

El fenómeno social se caracteriza por ser un hecho colectivo. En él la conducta de cada uno está determinada por la conducta de los demás, que presiona sobre la decisión individual. No insistiremos sobre esta cuestión porque antes hemos desarrollado, en medida suficiente, el carácter colectivo de la huelga.

La huelga y el fenómeno social coinciden en ser un hecho humano motivado: ambos se explican en sus causas generadoras y adquieren sentido por cuanto buscan, a través de un proceso evolutivo o revolucionario, acabar con alguna forma que limita, oprime o prohíbe la satisfacción de determinadas necesidades básicas, y su tendencia es cambiar o normalizar situaciones o condiciones insoportables. De esta manera, tanto la especie como el género tienen un ciclo de desarrollo: nacen, crecen y se extinguen y, finalmente, los dos obedecen a similares fuerzas psíquicas o impulsos.

Una de esas fuerzas es la solidaridad que, de acuerdo con Agramonte Pichardo "Introducción a la Sociología" Habana, Publicaciones Culturales 1956, 3a. Edición "consiste en las acciones y reacciones que los individuos ejercen sobre la moralidad de los demás, por lo cual tienden a mejorarse recíprocamente y no a corromperse, como ocurre en la solidaridad en el delito que es una forma de la solidaridad negativa."

Es indudable que los huelguistas inducen en los demás miembros de la colectividad o de la sociedad, acciones y reacciones positivas y negativas. Unas de las principales, las de simpatía, las de unión y las de antipatía se manifiestan en la forma con que el conglomerado ve el movimiento; en el temor de ser atacados, sentido por los huelguistas; en la compactación del grupo; y aún en la facilidad con que cada miembro presta su colaboración a la causa común. Esas mismas fuerzas generan los efectos de ayuda mutua, el de aporte económico, la división de las tareas para el feliz desarrollo del acto, etc. etc.

Otras de las consecuencias sociales observables en la huelga es el del contagio mental: La actividad emocional del grupo se origina en el cerebro de algunos de sus miembros. De ahí se difunde esparciéndose hasta alcanzar a los disidentes y aun a los ajenos.

Generalmente la idea de la acción surge en individuos impulsivos de muy pocas o ningunas inhibiciones; pero por efecto del contagio mental llega a persuadir a quienes cautelosamente rechazaron la propuesta en su primera manifestación. Ese contagio acentúa la unidad del grupo y crea condiciones propicias para que el líder sea cabeza y corazón del fenómeno social de huelga.

Por los caminos de la solidaridad, la simpatía y el contagio mental, el movimiento huelguista puede transformarse en una multitud extraordinaria, esto es, (Agramonte Pichardo Op. cit. página 233), en "una estructura social constituida por personas con tendencias destructoras y a veces revolucionarias. La multitud que actúa se caracteriza por una conducta extrovertida que tiene un objetivo más allá de sí misma, un propósito ulterior, como la multitud de la toma de la Bastilla, la de los actos de calle en las demostraciones de protesta, la de linchamientos ...

"La multitud es un conjunto de individuos cuya conducta está constituida por reacciones emocionales primitivas (cólera o miedo) o prepotentes (afectos o impulsos). Es un grupo humano patológicamente excitado, dotado de alta tensión emocional que se desenvuelve con gran rapidez."

Juan José Fernández al expresar su opinión sobre esas muchedumbres, (op. cit. páginas 59 y siguiente) escribe así: "Pero es lo cierto que ninguna manifestación agresiva de esta naturaleza debe descuidarse por quienes deben poner medios adecuados para evitarlas, y para corregirlas. Lo que en principio tuvo poca importancia puede ser que alcance serias proporciones. Y es que esto que tiene carácter popular, tiene un cariz de contagio muy marcado: la muchedumbre -según Le Bon- "es arrastrada casi exclusivamente por lo inconsciente. Sus actos se ejecutan bajo la influencia de la médula espinal mejor que bajo la del cerebro."

En otro lugar, el autor que cito sigue diciendo: "una muchedumbre es juguete de todas las excitaciones exteriores, y refleja las incessantes variaciones de aquéllas. Estos impulsos diversos, a los cuales obedecen las muchedumbres, pueden ser, según las excitaciones, generosas o crueles, heroicas o pusilánimes; pero serán siempre de tal modo imperiosas, que el interés personal, el mismo interés de conservación, no podrá dominarlas. Así es que las vemos pasar en un instante, de la fero

idad más sanguinaria, a la generosidad o al heroísmo más absoluto. La muchedumbre se convierte fácilmente en verdugo, pero no menos fácilmente se hace martir."

Adelante el escritor Fernández explica que los mejores medios -- para evitar las muchedumbres y sus desastrosos efectos son: 1o) La divulgación del verdadero sentido de las doctrinas políticas, especialmente la democrática; 2o) La popularización de la cultura general; y, 3o) Despertar en el hombre el sentido de responsabilidad a fin de lograr, a través de la evolución, una sociedad mejor estructurada, más justa, más productiva y más estable. En unas palabras, destruir la ignorancia, el temor, la inseguridad y la necesidad: cuatro azotes incruentos que motivan otros tantos iguales como son la miseria, la mendicidad, la prostitución, el hambre, la peste, la guerra y la muerte.

Desde luego la impulsividad, la violencia, la barbarie, el atropello no son los medios adecuados para la solución de tan difíciles problemas. En cambio la educación, la instrucción, la moralización, la vida disciplinada y productiva, sí constituyen eficaces instrumentos en la edificación de la nueva sociedad, de esa sociedad que durante tanto tiempo se ha soñado y esperado. Pues bien, persuadir al hombre del beneficio de esas ideas debería ser la meta más urgente de alcanzar ya que ello, moderaría, en la medida deseada, la conducta y la ambición humana; y -- la cordura, la reflexión y el orden en la ejecución de cualquier acto, serían los pilares fundamentales del progreso social y del desarrollo económico.

C.- REPERCUSIONES POLITICAS

La mayor repercusión que ha tenido la huelga es la de haberse -- consagrado en la constitución política de varios países, como un derecho social que por su naturaleza de derecho medio o secundario, es instrumento idóneo para producir beneficiosos cambios en la estructura normativa y humana del Estado. Una de esas mutaciones es el reconocimiento político de los derechos sociales, como un sistema de garantías de la misma categoría que la de los derechos individuales y, para muchos autores, la historia de esa consagración es, en el fondo, la historia de -- los movimientos de huelga, puesto que ella ha jugado un gran papel en --

la conquista de la mayoría de aquéllos y por ende en la ~~mutación~~ de -- las normas fundamentales de la organización social y jurídica de los -- pueblos.

Desde los tiempos más remotos la meta principal de cualquier comunidad consiste en asegurar la vida de todos los individuos que la in--tegran. Ello es una razón natural manifiesta en todos los seres que vi--ven en rebaños, en manadas o en sociedad como el hombre.

Aristóteles desde la antigüedad reconoce la existencia de ese -- fin y los teólogos de la Edad Media coincidieron al idear los conceptos de sociedad y de autoridad como medios para alcanzar el bien común.

En el transcurso del medioevo, la caridad religioso llegó a crear muchas instituciones de asistencia social inspiradas en sentimientos de bondad y de magnanimidad; pero a veces se les utilizó para ganar fieles o prosélitos y siempre humillaba a quienes se favorecía.

Ya en la época moderna, los filósofos y precursores del libera--lismo declararon al unísono que la obligación del Estado es proporcio--nar a cada ciudadano una subsistencia asegurada, alimentos, vestigos y, en fin, un género de vida saludable. Aunque hubo leyes sobre esos as--pectos, nunca llegaron a tener la eficacia esperada, quedando siempre -- en meras declaraciones de ideales o de principios morales irrealizables. La asistencia pública de la época mencionada, como la de nuestro tiem--po, no configura derechos jurídicamente exigibles por alguno en particu--lar; es, sin embargo, un servicio público estatal o privado cuyo fin es satisfacer necesidades urgentes o vitales de las personas que carecen -- de medios pecuniarios para ese ~~efecto~~.

Los Estados, desde el principio del Constitucionalismo han in--sertado en su ley fundamental disposiciones sobre la asistencia social y la educación y es opinión generalizada la de que esos son los dos pri--meros derechos sociales que se reconocen y consagran en lo más alto de la jerarquía legal. Los demás derechos sociales se van incorporando en las Constituciones Políticas, ora como resultado de la lucha revolucio--naria; como consecuencia de un golpe de estado o, pacíficamente, bajo -- la presión ejercida por los sectores sociales, principalmente por el de los trabajadores, quienes para realizar tales conquistas han tenido y -- tienen en la huelga un instrumento eficaz.

Sin embargo, las huelgas de hoy, desde el punto de vista político, difieren en mucho de las acciones violentas que derramaron tanta sangre durante los dos últimos siglos. Esos tiempos en que, con acertada apreciación, pudo llamarse a la huelga lucha de clases, pues los trabajadores con ellas perseguían conquistar el poder político y dominar o destruir al capital, hasta entonces único detentador del gobierno de los pueblos.

Una vez proclamado y consagrado el sufragio universal y cuando los trabajadores eligen y pueden ser electos como representantes en los órganos gubernamentales, dejan las huelgas de ser lucha de clases, medio violento, o muchedumbre, para transformarse en voz obrera orientadora y en voto laboral que cuenta en el hacer del Estado.

Por esos motivos las actuales huelgas políticas no tienen razón, ni justicia, ni sentido, ni eficacia, mucho más cuando con ellas se atenta contra la paz y el orden público o contra bienes vitales del hombre, como son la salud y la educación. Promover o ejecutar huelgas en estos sectores es ganarse de inmediato el repudio de la opinión pública y en algunos países, graves penas privativas de la libertad y hasta la de muerte.

No obstante, al insertarse la huelga en la Constitución de los Estados, adquiere un sentido político semejante al de las garantías individuales: al tener aquélla la categoría de derecho fundamental, se convierte en un principio básico de la estructura y del funcionamiento de la sociedad; representa un valor jurídico, imprescindible, y su reconocimiento, implica tanto responsabilidad ciudadana, como responsabilidad social. En este último sentido se aprecia con mucha claridad que no sólo el esfuerzo personal, ni la bondad clerical, ni la magnanimidad estatal serán las únicas encargadas de resolver el problema de asegurar la vida; para ese fin hay algo más: la sociedad como organización obligada a poner sus recursos y su actividad al servicio y bienestar del hombre, quien por solo el hecho de ser tal, se vuelve titular del derecho a exigir que esa colectividad le proporcione los medios necesarios (salud, cultura, trabajo) para alcanzar y disfrutar de un nivel de vida acorde con su calidad humana.

La huelga como derecho fundamental es irrenunciable y las normas que la reconocen y las que regulan su ejercicio son de orden público.

co. Esas características son garantía del eficaz disfrute de ese derecho: la irrenunciabilidad implica una limitación a la autonomía de la voluntad de aquéllos a quienes corresponde el derecho. Ellos, ni aun reunidos en una gran Asamblea, ni por medio de referéndum, ni por el voto podrán renunciar a la facultad que nos ocupa. Asimismo, si bien está en el arbitrio de cada uno consentir o no en la huelga, resulta que una vez acordada en la forma prescrita por la Ley, aunque no se haya consentido en ello, hay obligación de holgar.

Desde la segunda característica, la del orden público, las huelgas son un índice, un termómetro que marca con bastante exactitud las condiciones económicas y sociales vividas por la mayoría de los ciudadanos. Y mientras estas condiciones permanezcan abajo del nivel de justicia, resulta inútil tratar de evitar las huelgas con leyes que las prohiban o limiten su licitud a unos pocos casos muy particulares. La experiencia demuestra en todo el ámbito mundial que ese método resulta al cabo inoperante: los movimientos huelguísticos, cuando la situación económica y social es insostenible, desbordan el cauce jurídico y por la vía del desorden y la violencia llegan a alterar el orden público y hasta a cambiar el régimen del gobierno por otro más acorde con las aspiraciones populares.

En tal forma, políticamente al Estado conviene utilizar todos los medios racionales a su alcance para reducir al menor número posible la frecuencia de las huelgas, y esto es posible no sólo a través de procedimientos legales que faciliten la solución de los inevitables conflictos obrero-patronales, sino además, por medio de acertadas medidas de política social y de política económica. Pero el campo de una y otra es tan amplio y tan variado que rebasa los límites de esta tesis. Sin embargo, señalamos, para lo social, que la alimentación, la vivienda, la educación, la salud, el empleo, en unas palabras la protección y aseguramiento de la vida del hombre, desde la cuna hasta la tumba, tienen un paso sincrónico con el desarrollo de la agricultura, la industria, el comercio y todas las actividades que a ritmo creciente aumentan ilimitadamente la producción y el ansiado bienestar social.

Estamos conscientes: el problema no es fácil de resolver; plantea serias preguntas cuya respuesta lleva a otras nuevas y a una cadena interminable de repercusiones, pues como lo dice Eduardo R. Stafforini,

al tratar el "Concepto y Contenido del Derecho Social" (Revista de Trabajo No. 22 citada antes, páginas 117 y siguiente) "El pleno empleo, la remuneración justa, la previsión social, la preservación de la salud -- constituyen objetivos que no sólo escapan a la regulación jurídica, sino que requieren la existencia de una política social y económica que -- posibilite el progreso y la efectividad del Derecho. Esos objetivos --- plantean tal conjunto de problemas, que puede afirmarse se han transformado en una de las mayores preocupaciones de nuestros días.

"Signo evidente de esta preocupación lo constituye la existencia de declaraciones internacionales y enunciados constitucionales en los -- que se enuncian los derechos del hombre a perseguir su bienestar moral y natural y la consiguiente obligación de los Gobiernos de arbitrar todos los recursos y medios a su alcance para cumplir con esos objetivos, mediante sus programas de política social.

"Si se tiene en cuenta que se ha producido una valorización de los derechos sociales, y que esa valorización ha traído consigo una integración de los fines tradicionales del Estado con nuevos fines o funciones, es fácil prever que esa circunstancia no sólo impondrá sucesivas reformas en el orden jurídico y económico, sino también en la organiza--ción política contemporánea".

Finalizaremos este punto: las huelgas producen normalmente el -- choque económico-social ínsito en el conflicto abierto. En forma extraordinaria, cuando el movimiento adquiere grandes proporciones, genera -- las más graves de las consecuencias que se han dicho, no conforme a una ley natural, sino como una posibilidad.

Las repercusiones normales y las extraordinarias pueden evitarse empleando medidas políticas y medios idóneos eficaces que tiendan a prevenir o a solucionar las huelgas, en el menor tiempo posible.

7) Causas y Fines de la Huelga

Nuestro propósito es señalar los hechos y circunstancias generadores de huelgas, para que el lector deduzca de ellos los fines perseguidos por quienes las ejecutan o por las personas que teniendo o no conexión con los del movimiento, aprovechan la ocasión para beneficiarse de ella.

Partimos de una importante distinción: la huelga y el conflicto colectivo no son la misma cosa, porque en la secuencia de los hechos éste precede a aquélla, y porque el conflicto puede no culminar en una huelga, resolviéndose por otros métodos distintos, como los ya tratados al desarrollar el Derecho Adjetivo. Pero el orden sucesivo antes dicho no debe inducirnos a sostener que toda huelga tiene por causa inmediata un conflicto obrero-patronal, porque ello sería un error: el hecho de holgar puede ser el resultado de un choque de intereses entre el patrono y sus trabajadores; pero no es esta la única causa; aquél fenómeno surge también de otras varias situaciones incómodas tanto de los trabajadores, como de toda una comunidad o de todo un pueblo.

Los motivos de una huelga son de diversa índole, y sería muy difícil nombrarlos y comentarlos uno a uno; sin embargo, generalmente las causas de la huelga suelen clasificarse en tres grupos que son: a) causas económicas; b) causas sociales y c) causas políticas.

a) Causas Económicas.— A este género corresponden todas las reclamaciones tendientes a mejorar o defender los intereses colectivos que constituyen para los trabajadores un ingreso en dinero, especies o servicios, y las huelgas originadas por estas causas tienden a mantener sin rebaja o a incrementar el costo de la mano de obra.

El más importante motivo económico es el salario, el cual puede dar origen a la huelga por dos vías: una, cuando se persigue aumentarlos; otra, si lo que se pretende es mantener sin disminución los que paga el patrono.

La Oficina Internacional del Trabajo, en el Manual de Educación Obrera, "Las Negociaciones Colectivas", en las páginas 112 y 113, al tratar las principales causas de las interrupciones del trabajo, dice: "Las estadísticas sobre conflictos de trabajo efectuadas en muchos países muestran que las pérdidas más importantes son las causadas por los conflictos de salarios. En efecto, se trata con frecuencia de discrepan-

cias sobre la distribución de las ganancias en un sector industrial. Por regla general, entre la mitad y las dos terceras partes de la pérdida -- de tiempo ocasionada por los litigios de trabajo se debe a conflictos -- de salarios, no sólo con motivo de las tarifas de salarios, sino también de la implantación de la remuneración por rendimiento, de los aumentos o reajustes de salarios por la implantación de nuevos métodos de producción que permiten economizar mano de obra, o de la modificación de los -- procedimientos de fabricación o de los productos."

Podemos además incluir entre estas causas: el aumento, la defensa o el establecimiento de condiciones de trabajo que alzan el salario en forma indirecta, tales como: vacaciones y asuetos remunerados, aguinaldos, propinas, bonificaciones, atención médica, botiquines, salas ouna para los hijos de las trabajadoras, condiciones de seguridad e higiene en la empresa y otros servicios para comodidad y ahorro, por ejemplo: uniformes, transportes, vivienda, escuelas, etc... en favor de los em--pleados y obreros.

La segunda causa en importancia es la disminución, el cambio o la prolongación de la jornada o del horario de trabajo. Las huelgas por estos motivos han reducido a ocho horas el tiempo diario de servicios y a cuarenta y ocho o cuarenta y cuatro horas la semana laboral de seis -- días, que tiende a reducirse hasta las cuarenta horas en cinco días.

También se incluyen bajo este título las huelgas que se origi--nan por la combinación de las dos causas anteriores, como ocurre en los desacuerdos sobre la forma y cuantía en que deben remunerarse la jornada nocturna, las horas extras, el trabajo en labores peligrosas o insalubres, el trabajo en días de sueto o de descanso semanal, los aumentos del salario por razones de antigüedad, las indemnizaciones por despido -- sin causa legal, y hasta los sistemas de jubilación.

Un tercer grupo son las violaciones a las leyes laborales, cuando con ellas se afecta a todo el personal de la empresa o a la mayoría de los trabajadores. Suceden huelgas porque el patrono se niega a cum--plir con las prestaciones económicas establecidas por la legislación laboral, comprendiendo en ella el contrato-ley, los reglamentos de trabajo, y la convención y el contrato colectivos, aunque en todos esos casos lo que procede es el conflicto colectivo jurídico y no el económico.

En resumen las causas económicas se identifican por su tendencia a aumentar o a que no se disminuyan, directa o indirectamente, los salarios pagados por el patrono.

b) Causas Sociales. Estas causas también son numerosas; tantas como los factores que determinan el estado de la cultura y el grado de desarrollo económico de un pueblo. Es notorio que en los países de poco o deficiente adelanto, los conflictos colectivos se hallan en su fase inicial y las huelgas suelen ser frecuentes debido a que obreros y patronos no pueden resolver sus diferencias por falta de preparación o de experiencia, defecto éste que tratan de ocultar bajo un sentido de oposición violenta, precipitadora de los acontecimientos. También ahí los trabajadores y más bien sus dirigentes ordenan huelgas con el propósito de demostrar que siguen una política dinámica encaminada a obtener mejoras en las condiciones de trabajo y atraer de esa manera, más miembros en respaldo de la acción o de sus personales intereses.

La frecuencia de las huelgas y las pérdidas de salarios que ellas ocasionan terminan por abrir los ojos de los trabajadores, hasta llegar a un estado en el cual éstos sinceramente desean que no ocurran huelgas, reservándolas únicamente para aquellos casos de extrema intransigencia patronal.

Así como las condiciones culturales y el estado del desarrollo económico, la solidaridad motiva muchas huelgas, bien por simpatía o por antipatía. Ejemplo de huelgas por simpatía son las ejecutadas por sindicatos o gremios sociales que sin ser afectados por el conflicto, la hacen respaldando las pretensiones y la acción de quienes sí defienden o buscan el mejoramiento de sus intereses. En otros casos los huelguistas solidarios la estallan con el fin de amparar a sus dirigentes o a uno o más de sus compañeros de trabajo.

Las huelgas por antipatía son reacciones contra disposiciones o actitudes patronales o gubernamentales, consideradas dañinas por los trabajadores. Así, por ejemplo, las suspensiones del trabajo en repudio de las leyes o medidas que alteran el régimen interno de las empresas imponiendo más responsabilidades, o exigiendo mayor productividad, o estableciendo una disciplina intolerable pueden generar huelgas tanto como la mala conducta de los dueños de la empresa, o la de sus administradores o la de los representantes patronales, pues algunas veces, por motivos

fútiles, estallan huelgas violentas.

Pertencen al género de causas de que se trata, los conflictos intersindicales, pues de la disputa de dos o más sindicatos, o entre -- los miembros que integran uno de ellos, o de los sindicalizados con los no sindicalizados, nacen huelgas fraticidas, de las que no se derivan -- sino el peor de los daños: la desunión y el debilitamiento del sector -- obrero

En sentido contrario la huelga se utiliza a veces con el propó-- sito de conquistar representaciones, cargos, empleos o posiciones impor-- tantes para promover el bienestar o la superación de los trabajadores. A esa clase pertenecen los movimientos huelguísticos encaminados a lo-- grar participación en la dirección y en la administración de la empresa, sobre todo en lo concerniente a los problemas de personal; las orienta-- das a obtener del patrono el reconocimiento de la existencia del sindi-- cato y obligarlo a tratar con él los asuntos que afectan las relaciones industráales; la efectividad de las cláusulas de exclusión o de prefe-- rencia sindical; la garantía de inamovilidad de los directivos de las -- asociaciones profesionales, y otras semejantes que no significan un be-- neficio directo, sino un medio para obtenerlos.

c) Causas Políticas.-- Dos son las corrientes políticas que pue-- den impulsar una huelga: una de ellas se presenta cuando la acción es -- exclusivamente contra el patrono; la otra si el movimiento ataca al go-- bierno, con el fin de deponer a quienes lo detentan, o cambiar los prin-- cipios fundamentales o la estructura del Estado.

En el primer caso, fuerza contra el patrono, como expresa Gui-- llermo Cabanellas en su "Diccionario de Derecho Usual" página 327, "El problema de la huelga puede considerarse, en parte, igual al de la legí-- tima defensa en el Derecho Penal. El Estado se encuentra en tal impoten-- cia, que ha de dejar en poder de los particulares medios suficientes pa-- ra que ellos, a falta de la autoridad puedan por sí mismos repeler toda agresión injusta. La legítima defensa se presenta como un defecto de la organización estatal. De la misma forma, el Estado, al no poder impedir que cristalicen los hechos productores de la situación de huelga, reco-- noce este derecho. Pero la huelga, derecho más supuesto que real, aterra en verdad a los gobiernos; pues en su ejercicio descubren la expresión de violencia y el sistema adecuado para obtener, en ocasiones, ilegíti--

más conquistas.

"La realidad es que las huelgas han significado en el pasado -- mucho, quizá demasiado, para el progreso y bienestar de la clase trabajadora. Bastantes, bueno es reconocerlo, han resultado injustas, arbitrarias; pero no todas pueden calificarse en igual forma. Por otra parte, conviene observar que durante el siglo XIX no hubo más que expresiones parciales de huelgas, y, sin embargo, el progreso industrial no se acentuó tanto como en el siglo XX, en el que las huelgas adquieren su mayor desarrollo y revisten carácter endémico.

"El problema actual sobre el derecho de huelga es limitar éste. Y ello, como afirmó Vatbier, porque la historia de las huelgas puede reducirse a estas pocas palabras: ruina del patrono, miseria del trabajador y alteración del orden público...".

La Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana, (Espasa Calpe S.A. Madrid Barcelona 1925, T. 28 pág. 532), bajo el epígrafe -- "Ventajas e inconvenientes: resultados" dice así: "Los socialistas y otros partidarios de las huelgas presentan estas como medio de dignificación y de mejora material de la vida del Obrero; de llegar a un más equitativo reparto de la riqueza... Ahora cumple indicar que esas pretendidas ventajas de las huelgas suponen en primer término que éstas sean justas y se ganen: más aún en este caso la huelga es un procedimiento -- que ofrece más inconvenientes que ventajas, pues: Son un estado de guerra y la guerra entre obreros y patronos es siempre un mal. Además, los segundos, pueden contestar a la huelga con el lock-out, con lo que aquella se vuelve en contra de los obreros y no es raro que arruine a unos y otros. Con las huelgas se destruyen ventajas a costa de largo tiempo y no escasos esfuerzos y sacrificios....

"Es indudable que aun admitiendo el derecho a la huelga, debe -- admitirse y respetarse el derecho a trabajar. Sin embargo, los obreros que quieren seguir trabajando (esquirols o amarillos) que van a ocupar las plazas de los huelguistas, suelen ser atropellados por éstos, fundándose en que, de permitirles tal cosa, la huelga se perdería. De este modo se cae en la más grande de las tiranías, la de imponer la huelga -- forzosa y con ella la miseria, a quien tiene perfecto derecho a vivir -- y a trabajar".

Pese a todos los inconvenientes antes reseñados, la huelga es un derecho reconocido en la Constitución Política de casi todos los países latinoamericanos. En algunos de estos sin más limitaciones que las establecidas por la legislación común. Otros, la mayoría por cierto, la sujetan a regulaciones y trámites tendientes a evitar tanto sus efectos dañinos como su desbordamiento hacia objetivos de política partidarista.

En la segunda corriente, esto es, en las auténticas huelgas políticas, la historia de las doctrinas económicas en gran medida atribuye a las huelgas el cambio del liberalismo al intervencionismo de Estado, que en principio fue sostenido por socialistas y por la doctrina social-cristiana, para la cual, del concepto de sociedad y de autoridad civil surge como fin supremo, el de procurar la felicidad temporal de los hombres, conforme a las reglas de la moral y de la justicia, -- protegiendo a los débiles contra las demasías de los fuertes, pero amparando el derecho de todos.

El intervencionismo estatal es ahora la doctrina política común; pero el problema que a ese respecto se plantea es el de determinar el límite a que debe llegar la acción del Estado, para no afectar instituciones tradicionales como son la familia, las libertades individuales, el régimen de la propiedad y otras de igual o menor importancia, pero sí políticamente esenciales.

Como puede apreciarse, ya no se discute si la huelga conviene o no; de hecho y de derecho se le acepta como una institución social. Pero tal reconocimiento plantea un estado de crisis para algunas instituciones tradicionales, principalmente a la de propiedad privada, haciéndose por ello preciso armonizar esos derechos fundamentales con la nueva doctrina del derecho social. Y para nosotros la armonía que se busca resulta de la composición de los intereses en pugna: desde luego, la huelga es un derecho social reconocido al hombre. Pero ella no es una facultad absoluta. Tiene límites máximos entre los cuales, a vía de ejemplo citamos el de no atentar contra el medio humano que la hace posible, pues de no ser así corre el riesgo de desaparecer por completo, no por la eliminación de las causas económicas o sociales que la generan, sino por otra muy poderosa: la absorbente represión del Estado.

Las huelgas que se usan como instrumento para conquistar el poder son una fuerza que se opone a otra fuerza, y los efectos del cho

que son imprevisibles.

La rebelión y en ella el sacrificio de vida humana es a veces el desastroso resultado de una huelga política a lo mejor desatada por el fanatismo de un líder, o por la ambición de algún directivo sindical, unos y otros impulsados por un solo motivo: satisfacer sus particulares intereses, entregando como precio el movimiento.

Sobre el papel del líder o del directivo sindical como incitadores, Federico Figueroa en su obra "Las Huelgas" página 174 y 175, escribe así: "Pero si el problema político no puede ser motivo racional de coaliciones obreras, no escasean, sin embargo, los explotadores políticos que valiéndose de la sencillez e ignorancia de las masas trabajadoras, las embaucan y arrastran en pro de sus intereses, so pretexto de que tal o cual ley, o tal o cual disposición administrativa no consulta sus legítimos derechos. En estos casos, como se ve, no se esgrime en realidad el problema político para hacer la huelga, sino la huelga para hacer la mala política.

"Se repite hasta el consancio que las garantías primarias son letra muerta, que la libertad electoral es un mito, que los espíritus cultos y los corazones buenos viven doblados y oscurecidos por el vulgar e intrigante caudillejo de parroquia, etc.; y que a consecuencia de esto, el pueblo trabajador, no puede llevar al gobierno a los verdaderos intérpretes de sus necesidades, pero no se reflexiona en que esa subversión obedece no tanto a deficiencias institucionales como a la ineducación de las masas."

Por las graves alteraciones a que pueden conducir las huelgas políticas, en todos los países, y en unos con más severidad que en otros, se les reprime como delitos contra la seguridad interior del Estado,

Decimos, para concluir, que las causas y los fines de la huelga no operan aisladamente: ambos se entremezclan hasta integrar un complejo en el cual es fácil confundirse, ofuscarse, haciéndose por ello difícil en la mayoría de los casos, encontrar una acertada solución. Sin embargo, el agrupamiento de las causas y los fines en las tres clases que hemos desarrollado, mucho contribuye en la determinación y orientación del método adecuado para resolver la huelga en sí misma, es

decir, la urdimbre de problemas de que aquélla no es sino la expresión o manifestación externa.

8) Terminación de la Huelga:

Causas Generales

El conflicto colectivo de intereses no debe confundirse con la huelga, pues aunque ambos son estados de hecho, tienen la diferencia — que existe entre el problema y el procedimiento empleado para resolverlo. Y en efecto así ocurre: el conflicto puede encontrar solución en el trato directo, en la conciliación o en el arbitraje, métodos cuya — segunda intención es dejar a la huelga como último recurso a emplearse por los trabajadores, para obtener sus pretensiones. Lógicamente, si — se armoniza al conflicto de intereses que es el motivo inmediato de la acción, a vía de consecuencia debe terminar la huelga. No obstante algunas veces, sin tratar de resolver el conflicto de intereses que es — el fondo del asunto, se ataca directamente a la huelga, persiguiendo — que el acto concluya.

Las causas que ponen término a la huelga nacen de una de estas fuentes: 1a) del convenio de las partes; 2a) del desistimiento de los trabajadores; 3a) de actos del patrono; y 4a) de la intervención del — Estado. Analizaremos cada una de ellas.

1a) El convenio de las partes. Nos referimos en primer término a este género, porque es la forma normal y común de poner fin a la — huelga: Si con la acción se presiona al patrono para hacerlo consentir en las pretensiones de los trabajadores, nada más natural que aquélla termine cuando uno y otros convienen en las nuevas obligaciones, o en la manera de determinar esas cargas, equitativamente.

El convenio de las partes consiste en un arreglo directo en — tre ellas. El contenido de ese convenio es el de un contrato o convención colectivos de trabajo, o el de la escritura de compromiso para so — meter la controversia al conocimiento y fallo del tribunal de arbitraje. Cualquiera que sea la negociado, la aceptación provisional del con — venio está a cargo del comité de huelga, quien actúa en nombre de los trabajadores. La aprobación definitiva se obtendrá por acuerdo de los huelguistas y la ratificación del patrono. Pasado este trámite, el mo — vimiento cesará, debiéndose reanudar las labores a la mayor brevedad — posible, ya que desde la aprobación definitiva y ratificación dichas, son exigibles, mediante el conflicto colectivo jurídico, las obligacio

nes consentidas por las partes.

Dos son, pues, las causas generadas en el convenio de las partes:

1a) El hecho de aprobar definitivamente los huelguistas y ratificar el patrono el contrato o la convención colectivos de trabajo; y

2a) Aceptar los huelguistas y el patrono el compromiso de someter la controversia al arbitraje.

b) El desistimiento de los trabajadores.- Aunque los casos son muy raros, algunas huelgas terminan porque los trabajadores deciden volver al desempeño normal de sus labores, desistiendo de continuar la acción por mayor tiempo. Hay en esta causa aplicación del principio de que las cosas se deshacen por un procedimiento igual o semejante al establecido para hacerlas. De esa manera, a fin de tomar el acuerdo de desistimiento, el comité de huelga convoca o invita a los huelguistas a una asamblea extraordinaria con señalamiento del punto a tratar. Reunido el quórum, se propone y discute el desistimiento resolviéndose por el voto de la mayoría.

Si se acuerda desistir del movimiento, el comité de huelga lo hace saber al patrono, a fin de coordinar la reanudación de las labores. La huelga termina en el momento en que se reinicia el trabajo en la empresa.

Cabe también en esta fuente de causas, el abandono o deserción de la huelga, lo cual ocurre en varias circunstancias. Por ejemplo, un sindicato al declarar una huelga, lo hace confiado en que todos sus miembros suspenderán las labores hasta el día en que se logre el triunfo de las pretensiones. Pero tal supuesto puede ser falso; es posible que los trabajadores de la empresa afectada afiliados o no al sindicato, prefieran no holgar más y volver al trabajo; también algunos sindicalizados no estando conformes con la huelga estiman mejor continuar en el desempeño de sus tareas; y lo mismo sucedería con quienes habiendo en principio votado a favor de la acción, por prolongarse ésta demasiado o por no satisfacer durante la misma sus necesidades mínimas, etc., decidan abandonar el movimiento, bien empleándose en otra parte o volviendo al servicio del patrono, en las mismas condiciones de antes.

En todos esos casos y en otros semejantes, existe división dentro del grupo en huelga; y la disparidad de criterio plantea, dentro de la libertad de trabajo, una pugna de derechos: al derecho individual de trabajar, se opone el derecho colectivo positivo a no trabajar. Esa situación es tan delicada que con frecuencia desata acciones violentas entre disidentes y persistentes.

A los que se oponen al movimiento se ha dado en llamarles rompe-huelgas, amarillos, o esquiroles, contra quienes los huelguistas organizan piquetes encargados de custodiar la entrada al lugar de trabajo e impedir, incluso por la fuerza, el ingreso al mismo. También persiguen esos piquetes persuadir a todos, que mantengan el estado de huelga, así como estimular a los indecisos a continuarlo hasta el triunfo.

¿Será lícita la utilización de los piquetes de huelga? El derecho a trabajar es una libertad del individuo reconocida por casi todas las Constituciones Políticas. En igual categoría, pero dentro de los derechos sociales, encontramos la facultad positiva de no trabajar (huelga). De ahí que si los piquetes se limitan a la propaganda y persuasión pacíficas, la táctica es lícita, por cuanto busca la efectividad en el ejercicio de una fuerza cuyos fundamentos de justicia han hecho que el Estado mismo expresamente la reconozca; más si los huelguistas usan las amenazas, la intimidación o la violencia contra los trabajadores discordantes o sus familias, o si les causan daños en sus personas, parientes o en sus bienes, no sólo desaparece el fin lícito y la justificación de los piquetes, sino que los hechores cometen delito y debe sancionárseles, porque la ley protege a toda persona la libertad de ejecutar los actos a que tiene perfecto derecho, sin que nadie pueda impedirselo, salvo los casos exceptuados por la ley. Atentar contra esa libertad es una acción punible.

Armonizada en la forma dicha la pugna de derechos, si los disidentes son en mayor número que los huelguistas, el movimiento pierde fuerza; los piquetes fracasan y la reanudación de las labores se impone de hecho. Por tanto, la huelga termina conforme a la voluntad y deseo de la mayoría; y en esa forma, dos causas de terminación de la huelga se generan en el desistimiento de los trabajadores:

- 1) La reiniciación pacífica de las labores; y

2) La acción de los rompe-huelgas, esquiroles o amarillos.

c) Los actos del Patrono.— Antes de que la huelga se consolidara como un derecho positivo, el patrono, para evitar los efectos de aquella recurría a lo que la doctrina llamó "los quiebra huelgas" y "el cerrojazo". Ambas locuciones identifican dos actos patronales diferentes:

Según Juan José Fernández (*Las Huelgas*, páginas 127 y 129), el "Sistema de los quiebra huelgas consiste: en dejar buenamente a los -- huelguistas que se diviertan a su modo, recurriendo el patrono o los -- patronos, a reclutar otros operarios para reemplazar a los levantados en huelga, quienes son vigilados por las autoridades para evitar des-- órdenes que pudieran cometer.

El autor agrega: "este sistema, si sistema puede llamarse, sólo puede ser posible --como se comprende-- allí donde abundan los brazos, allí donde la oferta de la mano de obra está en gran porcentaje, que -- permite recurrir prestamente a este recurso. Pero aún así, ello sería posible para ciertos trabajos que den cabida a pequeños grupos de trabajadores, como por ejemplo, los servicios tranviarios, ferrocarrile-- ros, almacenaje, transbordos. Pero sería dificultoso, por ejemplo, para esas grandes fábricas, grandes talleres, mineras, etc.". Para es-- tos tiempos esa dificultad es la regla común: Hoy el volumen de las -- necesidades ha hecho indispensable la gran empresa. Todo se produce en gran escala. El pequeño taller, la fábrica pequeña, son cosa rara, y, además, por haberse reconocido la huelga como derecho positivo a no -- trabajar, ni aún en esos centros de producción en que se emplean pocos operarios, podría el patrono utilizar el quiebra huelgas, porque a él le está prohibido, mientras la acción es lícita, contratar nuevos trabajadores para sustituir a los huelguistas.

El otro acto patronal, esto es, "el cerrojazo", el autor citado lo describe en los siguientes términos: "No estamos bien enterados de lo que significa este sistema aplicado contra las manifestaciones -- huelguistas. Pero suponemos que consiste: en que los patronos, dejándo-- se de contemplaciones, hallan más cómodo cerrar sus talleres, sus fá-- bricas, para mientras vuelven voluntariamente los operarios.

"Comentarios: Este sistema es poco usado. Se podrá aplicar a --

talleres o fábricas de poca importancia, tanto que su cierre no perjudique en grande escala los intereses de los patronos, ni los intereses de la sociedad. De lo contrario, los patronos no podrán recurrir a ello, ni los gobiernos podrán permitirlo, por ser dañino para el Estado y para la sociedad, a los que tienen los gobiernos deber de proteger".

El quiebra huelga y el cerrojazo fueron causas idóneas para -- poner fin a ese fenómeno, en los tiempos del siglo pasado y al principio del que transcurre, por una parte, debido al absolutismo del derecho de propiedad; y al desconocimiento, temor o inconveniencia de reconocer en la huelga, el derecho positivo a no trabajar. Por otra, porque a la contratación de nuevos trabajadores y al cierre temporal o definitivo de las empresas, se les consideraba como manifestaciones de -- la libertad de industria, reconocida jurídicamente desde la época de -- la revolución francesa, o quizás mucho antes, sin ninguna restricción de las que hoy se imponen, para proteger intereses públicos o colectivos fundamentales. Dentro de esas limitaciones están el concepto de la propiedad en función social, y el principio del Derecho del Trabajo, -- de que el patrono puede cerrar su empresa sólo por ciertas causas de--- terminadas expresamente en la ley. Esas causas, al producir la termina-- ción de todos los contratos individuales de trabajo vigentes en la em-- presa, ponen fin a la huelga. Pero estos motivos pertenecen a otra --- fuente.

En resumen, de la acción del patrono existieron dos causas:

1) El quiebra huelga; y

2) El cerrojazo.

d) La Intervención del Estado. -- Como es sabido, el Estado es el máximo moderador de la conducta humana; y logra esa finalidad interponiendo en las relaciones o en las acciones de los hombres, una o más de sus funciones esenciales. Cada una de estas, en determinadas circunstancias, puede poner fin a la huelga. De ahí que bajo el título dicho analicemos tres clases de fuentes: la participación de los órganos legislativos; la actuación de la función jurisdiccional; y finalmente, -- la intervención del Poder Ejecutivo.

I. -- Intervención Legislativa. Fuera de que en el Estado de Derecho toda acción del gobierno debe ejecutarse conforme a lo prescrito

por la ley, y que para solucionar los conflictos es preciso seguir los procedimientos a ese efecto establecidos, muchas huelgas se han resuelto por decretos legislativos o reglamentarios, en los cuales, con el propósito de poner fin al movimiento, se fijan condiciones de trabajo especiales para la actividad económica en que aquélla se ha estallado. Por ejemplo, una huelga progresiva en un sector de producción, motivada por una demanda de aumento de salarios, puede terminar al emitirse una ley o un reglamento, en el que se fije el monto de los que se pagarán en la zona afectada. Y así como ocurre con los salarios, lo mismo sucedería tratándose de prestaciones no concedidas por los patronos.

Sin embargo, esa forma de solución es criticada principalmente por empresarios y economistas, para los cuales la ley o el reglamento promulgados, se emiten con fines políticos, y en forma no técnica. Argumentan: quienes aprueban o elaboran la una o el otro, en la mayoría de los casos, no tienen informaciones ni conocimientos suficientes sobre aspectos fundamentales del problema, tales como: el estado financiero de las empresas afectadas, las condiciones del mercado de los productos por ellas elaborados, o lo relativo al grado de tecnificación de los sistemas de producción utilizados, o de la mano de obra empleada, etc., etc. Y por esas deficiencias, los empresarios que no tienen capacidad de pago para cumplir con las nuevas obligaciones, se ven en la necesidad de violar las leyes o reglamentos, o de despedir trabajadores, hasta quedar con un número reducido, o lo que es peor, cierran definitivamente el negocio, y todas esas repercusiones constituyen un daño mayor al que se pretende evitar.

No obstante las críticas, la terminación de la huelga se ha producido por la causa comentada y nosotros no la dejamos de mencionar.

Desde otro ángulo, la legislación, con el fin de proteger el sistema político, mantener el orden público o garantizar derechos fundamentales, sanciona penal o civilmente las huelgas constitutivas de delitos, persiguiendo con ella que no se produzcan acciones obreras de ese tipo. En este sentido la ley opera como una causa de supresión o de terminación de aquella clase de movimientos, causa que se hace actuar judicial o administrativamente.

De esa manera, dos son las causas que corresponden directamente a la intervención legislativa del Estado:

- 1a) Las leyes o reglamentos especiales de trabajo; y
- 2a) La tipicidad del delito de huelga o de las huelgas ilícitas.

II) Intervención Jurisdiccional. En esta actividad estatal encontramos tres causas de terminación de la huelga; pero cada una de ellas puede generarse en distintos casos. Las fuentes son:

- 1a) La declaración de ilegalidad de la huelga;
- 2a) La terminación colectiva y por causa legal de todos los -- contratos individuales de trabajo existentes en la empresa; y
- 3a) El arbitraje obligatorio impuesto a las partes después de algún tiempo de huelga.

1a) Sobre la declaración de ilegalidad de la huelga no insistiremos más. Anteriormente explicamos por qué tal actividad corresponde a los jueces; el procedimiento y la oportunidad de pedir y hacer la calificación, y los casos en que procede la ilicitud. También dijimos -- las consecuencias principales de fallarse ilegal una huelga, y entre -- ellas señalábamos la de dar por terminada la acción, y tanto es así -- que el juez en la misma sentencia debe requerir a los trabajadores para que dentro del plazo por él determinado, se presenten a la empresa a reanudar las labores, bajo el apercibimiento de quedar facultado el patrono para despedir a quienes no acaten lo ordenado, sin incurrir de su parte en responsabilidad alguna, y poder emplear a nuevas personas en sustitución de los rebeldes.

2a) La terminación colectiva y por causa legal de todos los -- contratos individuales de trabajo existentes en la empresa produce la finalización de la huelga, porque la ruptura del vínculo laboral trae como consecuencia necesaria, liberar al patrono de las obligaciones -- correlativas al derecho positivo de no trabajar. Pero dicha terminación de los contratos individuales no se produce por el incumplimiento de -- los mismos, sino debido a ciertos hechos o decisiones excepcionales -- que vuelven imposible, incluso después de la huelga, reanudar las labores en la empresa o establecimiento afectados. Tal acontece, por ejemplo, si mientras se ejecuta la acción muere el patrono o le sobreviene incapacidad, física o mental, o se le condena por delito a sufrir pena de muerte o privativa de libertad por muy largo tiempo, cuando en todas

esas situaciones es indispensable su presencia y dirección para el funcionamiento de la empresa.

Igual sucede si la imposibilidad de reanudar las labores proviene de la decisión del síndico o del acuerdo de la junta de acreedores en los casos de quiebra o concurso; o si la misma se da, como repercusión de fuerza mayor o caso fortuito cuyas consecuencias no son imputables al patrono.

Los extremos de las causas legales de terminación colectiva de los contratos individuales de trabajo antes reseñadas, y de otras de los mismos índole y efectos deben ser probadas, en medida suficiente al Juez de Trabajo; si éste en sentencia definitiva reconoce la existencia de la causa y declara por ella terminados todos los contratos dichos, el movimiento huelguístico concluye porque falta un elemento necesario: la relación jurídica laboral entre el empresario y los huelguistas, la cual es presupuesto indispensable y fundamento de las obligaciones que dan contenido y efectividad al derecho de huelga.

3a) Después de estallado el movimiento, algunas legislaciones establecen que si las partes no llegan a un arreglo directo dentro de determinado tiempo, deben someter obligatoriamente sus diferencias al conocimiento de un tribunal de arbitraje o a una junta de conciliación y arbitraje, jueces estos que resuelven el conflicto de la manera que ya explicamos en su oportunidad.

La huelga en estos casos termina al integrarse o al comenzar a conocer del asunto el tribunal establecido por la ley, ya que es antitécnico e inconveniente superponer dos métodos (huelga y arbitraje), para solucionar el conflicto.

A partir de cualquiera de los momentos señalados, deben reanudarse las labores lo más pronto posible, pues el laudo que se pronunciará es un contrato o convención colectivo impuesto a las partes.

III) Intervención Administrativa.— La prestación de los servicios públicos en forma regular y continua es uno de los principales cometidos del Estado. Sin embargo, precisar el concepto de ese empleo estatal es una cuestión difícil, existiendo entre los autores serias discrepancias. Algunos de ellos, orientados por una concepción orgánica, definen el servicio dicho como "la organización estatal o bajo su con-

trol, que tiene por objeto realizar una tarea de necesidad o utilidad pública, en forma regular y continua, conforme a un régimen de derecho público". (Enrique Sayagués Lczo "Tratado de Derecho Administrativo" - Tomo I Editorial Martin Bianchi Altuna Maldonado 2215, Montevide 1953, página 58).

Para otros tratadistas, según la obra citada, ese fin público desde el punto de vista material, "es la actividad que desarrollan las entidades estatales o realizada bajo su control, conforme a un régimen de derecho público, con el objeto de satisfacer una necesidad general, en forma regular y continua".

Las dos corrientes expuestas comprenden en el servicio público el hacer de todos los órganos del Estado, abarcando actividades -- tan disímiles como la administración de justicia y las obras públicas; la defensa nacional y construcciones para diversión o beneficencia, -- etc. etc. Resultando así tan amplios el criterio que se hace necesario darle mayor precisión. Y al estudiar con mayor detenimiento, nos, consentimos en la opinión del autor citado para quien, en oposición a las corrientes expuestas, el concepto del servicio público se limita (op. cit. pág. 60) "a ciertas actividades estatales: las que tienen por objeto satisfacer una necesidad colectiva, mediante prestaciones dirigidas directa o inmediatamente a las personas individualmente consideradas. El común denominador de dichas actividades estatales viene a ser, pues, la idea de servir al público, de servicio prestado directa e indirectamente a los integrantes de la colectividad."

De acuerdo con esa característica especial, las funciones esenciales del Estado (legislativa, judicial, de defensa nacional, de seguridad pública, etc.) no forman parte de los servicios públicos porque su objetivo no es satisfacer necesidades de los individuos sino del Estado mismo. Es por eso que los ciudadanos, en determinadas circunstancias, están por ley obligados a servir esas funciones en favor del gobierno. En ese orden de pensamientos son servicios públicos, por ejemplo: los servicios de salud pública (hospitales, clínicas, sanatorios, etc.); los servicios de aseo e higiene en las poblaciones (agua, alcantarillados, alumbrado público, tren de aseo, etc.); los que prestan -- establecimientos de asistencia social, caridad o beneficencia (asilos, pensionados, etc.); los de transporte urbano e interurbano, los de far

macias, los de instrucción, (escuelas, colegios, universidades públicas o privadas) y otros semejantes.

Ayuda a la identificación del servicio público, las circunstancias de ser éstas, actividades que la ley ha sustraído del campo privado, vedando a los individuos ejercitarlas libremente, o permitiendo su explotación únicamente por concesión y bajo la permanente vigilancia del Estado. No es preciso que la ley específicamente nombre y describa la actividad regulada; es suficiente que ella consagre indicaciones generales a cuyo tenor puedan solucionarse los casos prácticos, o exigir, por ejemplo, permisos, autorizaciones, concesiones u otros requisitos similares, a quienes deseen dedicarse al negocio de mérito, para que éste se considere un servicio público.

Pues bien, en los servicios públicos atendidos directamente por el Estado o por una entidad pública descentralizada o por personas privadas concesionarias, en razón de la superior categoría de los intereses de los usuarios, se prohíbe, directa o indirectamente, el ejercicio del derecho de huelga y si de hecho se estallare alguna, la ley faculta al Poder Ejecutivo para poner fin a ese estado imponiendo cualquiera de estas medidas:

- 1a) La militarización de los servicios públicos; y
- 2a) La intervención estatal en la administración de las empresas de servicio público.

Sobre la primera de las anteriores causas centramos nuestro pensamiento en el término militarización, el cual, según el "Diccionario de Derecho Usual" Tomo II, página 707, obra del tratadista don Guillermo Cabanellas, es la "Acción o efecto de militarizar. Someter a la disciplina o a la jurisdicción de guerra elementos o fuentes de producción y riqueza que interesan para la tranquilidad o economía nacional, para reducir una resistencia o rebeldía latente."

Como la acción es militarizar, la misma obra enseguida dice: - "MILITARIZAR. Infundir la disciplina o el espíritu militar en los reclusos o en los cadetes. Someter a la jurisdicción de guerra.

"Con bastante impropiedad técnica, y solamente como vigoroso recurso de gobierno, se establece la ficción de militarizar o movilizar ciertos servicios públicos (correos, ferrocarriles, etc.) para so-

meter a los reacios o a los huelguistas; cuya actitud, lícita hasta entonces por las leyes del trabajo, se asimila a los delitos de sedición o rebelión militar al no reanudar las tareas, o desempeñarlas sin el celo debido".

Esencialmente nos interesa por ahora señalar que la militarización como medio para poner fin a las huelgas en los servicios públicos consiste en someter a los huelguistas a la disciplina, régimen jerárquico y fuero militar, sancionándolos por su desobediencia, insubordinación, deserción y otras faltas o delitos de esta clase, conforme a la justicia penal castrense.

En cuanto a la segunda causa, esto es, a la intervención estatal en la administración de las empresas de servicio público, diremos que opera así: El Estado en muchas ocasiones no presta directamente el servicio público sino que, bajo su constante vigilancia o supervisión, lo encarga a personas privadas, sea mediante concesión, permiso, autorización u otras formas jurídicas semejantes. Los particulares financian la encomienda con sus propios recursos; y establecen una o más empresas directamente administradas por ellos mientras los servicios se prestan en forma regular y continua, no teniendo más restricciones que las establecidas en la concesión, permiso, etc. Tal pasa, por ejemplo en la industria del transporte, en la de producción y distribución de energía eléctrica y otras semejantes, muy lucrativas.

Pero desde el momento en que por causa de una huelga de hecho se paraliza cualquiera de los servicios mencionados, por estar el gobierno obligado a mantener ininterrumpidamente la continuidad y regularidad del mismo; y a fin de no afectar los intereses de los usuarios, y evitar trastornos del orden y de la paz públicos, así como restablecer cuanto antes la prestación de aquél, la ley faculta al Poder Ejecutivo para que intervenga y asuma la administración de la o las empresas afectadas, y tome las medidas conducentes a la inmediata reanudación de las actividades, ya sea empleando personas distintas a las contratadas por el patrono concesionario o usando de la coacción si fuere necesario.

Varias legislaciones consagran este método de solución y para comprobarlo, citamos el Código de Trabajo de Guatemala, cuyo Art. 225 inciso 2o. dice: "En caso de huelga o paro ilegales realizados, o en caso de huel

ga o paro consumados de hecho, dichos tribunales deben ordenar a la Pol licía Nacional que garantice por todos los medios a su alcance la con tinuación de los trabajos; si se trata de servicios públicos, en manos de empresarios particulares, el Organismo Ejecutivo puede, con el mismo fin, asumir su control temporal."

Y el inciso tercero de la misma disposición se lee: "El acuerdo respectivo debe dictarse por el Presidente de la República en Consejo de M inistros."

Honduras en su Código de Trabajo, después de señalar ejemplificativamente cuáles son actividades de servicio público, establece: "Art. 556.— En cualquier caso en que se presentare de hecho la suspensión de los servicios a que se refiere el artículo anterior, el Poder Ejecutivo queda autorizado para la dirección y administración por el tiempo indispensable para evitar perjuicios a la comunidad y tomará todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento, previo decreto especial que indique los fundamentos de la medida".

En ese mismo sentido pueden consultarse el Código de Trabajo — de Costa Rica, Art. 381 inc. 2o.; el de Panamá, Art. 323; el de Colombia Arts. 464 y 465 y el del Paraguay, Art. 361.

BIBLIOGRAFIA

"LAS HUELGAS EN LA REPUBLICA ARGENTINA Y EL MODO DE COMBATIR--
LAS" por Federico Figueroa. Imprenta de José Tragant, Belgrado 472, -
Buenos Aires, Argentina (s. f.)

"LA SANTA BIBLIA. ANTIGUO Y NUEVO TESTAMENTO" Antigua versión
de Casiodoro de Reina (1569), revisada por Cipriano de Valera (1602).
Sociedades Bíblicas Unidas. New York ABS 1956.

"LAS HUELGAS" por Juan José Fernández. Imprenta La República.
San Salvador. (s. f.)

"LEGISLACION DEL TRABAJO" por Alejandro K. Unsain. Valerio Abe-
ledo Editor. Buenos Aires, Argentina, 1927. (To II)

"TRATADO DE DERECHO LABORAL" por Guillermo Cabanellas. Edicio-
nes El Gráfico Impresores. Calle San Luis 3149, Buenos Aires, Argenti-
na, 1949.

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

"DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA" por la Real Academia Espa-
ñola. Talleres Tipográficos de la Editorial Espasa-Calpe, S. A. Deci-
moctava Edición, Madrid 1956.

"TECNICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO" por Luis A. Despontin. Edi-
torial Claridad (Biblioteca Jurídica Vol. 21). Buenos Aires, Argenti-
na, 1941.

"DERECHO DEL TRABAJO" por Alfredo Gacte Berríos. Empresa Editó-
ra Zig Zag, S. A. (Biblioteca Jurídica). Santiago de Chile, 1943.

"CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO" por Eugenio Pérez Botija. Editó-
rial Tecnos, S. A. Valverde 30, Madrid 1950.

"INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO" por Ernesto Krotoschin.
Depalma Editores, Buenos Aires, Argentina, 1948. (To II).

"HISTORIA UNIVERSAL" por Jacques Pirenne. Traducción española
de la 4a. edición francesa de Julio López Oliván, José Pla y Manuel -
Tamayo. Editora Volcán, Panamá 1965. (To I).

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO" Editorial Porrúa, S. A. México 1961.

"LEGISLACION SOCIAL ECUATORIANA. CODIGO DE TRABAJO" Ministerio
de Previsión Social y Trabajo. Talleres Gráficos Nacionales. Quito -
Ecuador, 1948 (Vol. I).

"CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA" Ministerio de
Trabajo y Previsión Social. Tipografía Nacional, Guatemala 1961.

"CODIGO DE TRABAJO" (de Nicaragua). Ministerio de Trabajo. Ta-
lleres Nacionales, Managua D. N. 1963.

"CODIGO DE TRABAJO" (de Costa Rica). Atilio Vicenzi. Librería Las Américas. Imprenta Tormo, S. A. San José de Costa Rica. 1953.

"CODIGO DE TRABAJO" (de Panamá). Con notas, concordancias, Jurisprudencia, y leyes que lo reforman o adicionan. Por Jorge Fabrega P. Editorial Jurídica Panameña, S. A. Panamá 1966.

"CODIGO DE TRABAJO Y PROCESAL DEL TRABAJO" de la República de Paraguay. Ediciones de "El Diario Jurídico" y Editorial "El Gráfico". Asunción 1962.

"CODIGO DE TRABAJO" (de Honduras) Talleres Tipo-Litográficos - "Ariston". Tegucigalpa D. C. 1964.

"CODIGO DE TRABAJO" Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Imprenta Nacional. San Salvador, El Salvador, C. A. 1963.

"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.

"REVISTA DE TRABAJO No. 22" Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Tipografía La Unión. San Salvador, El Salvador, C. A. 1955.

"LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS" Manual de Educación Obrera. Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, - 1960.

"CONSTITUCION POLITICA Y CODIGOS DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR" Recopilación efectuada por el Ministerio de Justicia. Dirección General de Publicaciones del Ministerio de Educación, Pasaje Contreras No. 145, San Salvador, El Salvador, Centroamérica. 1967.

"DICCIONARIO DE DERECHO USUAL" por Guillermo Cabanellas. Ediciones ARAYU. Editorial Depalma, S. A. C. I. Lavalle 1725, Buenos Aires, Argentina, 1953.

"APUNTES PARA EL QUINTO CURSO SOBRE LA TEORIA DE LAS OBLIGACIONES" por el Dr. Adolfo Oscar Miranda. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. San Salvador, mayo de 1962. (Primera Parte).

"CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA" por el Dr. Efraín Huete. Universidad Autónoma de El Salvador. San Salvador 1958 (Tesis Doctoral).

"INTRODUCCION A LA SOCIOLOGIA" por el Dr. Roberto Agramonte Pichardo. Publicaciones Cultural, Habana 1956.

"ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA EUROPEO AMERICANA" Talleres Tipográficos de la Editorial Espasa-Calpe, S. A. Madrid-Barcelona, --- 1925. (To 28).

"TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO" por Enrique Sayagués Iazo, Editorial Martín Bianchi, Altuna Maldonado 2215, Montevideo, Uruguay, 1953.

"CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO" por Jorge Ortega Torres. 2a. Edición actualizada. Librería y Editorial Temis, Limitada. Calle 13, No. 6-45, Bogotá, Colombia. 1955.

1) Compendio Histórico del Derecho de Huelga
en la Legislación Laboral Salvadoreña

La huelga aparece en la legislación salvadoreña consagrada como un derecho, en las enmiendas hechas en 1945 a la Constitución Política de 1886, la cual, siendo de corte individualista y liberal admitió en su seno normas de tipo social. Sin embargo, para que los trabajadores conquistaran aquella facultad, fue preciso recorrer el largo y difícil camino de las instituciones laborales de la antigüedad, las de la época colonial, y las de la vida independiente de la República. En este apartado haremos una breve reseña de las más importantes de las aludidas instituciones.

a) Epoca antigua o precolombina. De este período son muy pocos los datos conservados, no obstante, es opinión generalizada la de que el actual territorio de El Salvador, en su mayor parte, la comprendida entre los ríos Paz y Lempa, estaba ocupada por los pipiles, pueblo fuerte y de alguna cultura, descendiente de los nahoas mexicanos. Seguíanle en importancia los lenca que tenían en su poder casi toda la zona oriental, salvo pequeñas circunscripciones dominadas por los Matagalpas.

El estudio de los pipiles y su forma de vida en una cuestión muy interesante de la que se han ocupado excelentes investigadores, a cuyo criterio la estructura política de aquellos era la de una confederación de tribus, con propiedad común de la tierra y bajo el mando de una democracia militar. La máxima autoridad correspondía al cacique y a los nobles, clase social integrada por militares, sacerdotes y los más ~~valerosos~~ y virtuosos ciudadanos.

Había también clase media constituida por comerciantes, artesanos, trabajadores y operarios libres y talleristas. En el estrato social inferior estaban los esclavos conocidos con el nombre de tracotli.

Rudimentariamente gran número de actividades productivas se realizaban en aquellos tiempos, descollando por su importancia la agricultura, la caza y la pesca; la fabricación de hilos y telas; la de armas y adornos; la alfarería y la pintura. De estas obras muchas han llegado hasta nuestros días, siendo verdaderas manifestaciones de un impresionismo primitivo que deleita el espíritu.

En cuanto a sus condiciones y derechos, los mazeguales, o trabajadores libres, parece ser que tenían los mismos que los compañeros en las corporaciones de oficios: participaban de las utilidades, ganancias o frutos, en cuantía proporcional a su contribución en obtenerlos. Había maestros, oficiales y aprendices, transmitiéndose los conocimientos en forma oral de padres a hijos o de instructores a discípulos.

Respecto a los esclavos el Doctor Don Santiago I. Barberena en su obra "Historia de El Salvador, Epoca Antigua y de la Colonia", (Ministerio de Educación, Dirección General de Publicaciones San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 1960. Tomo Primero Página 222), dice: "La palabra *tlacotli* (plural: *Tlacotín*) que se ha traducido por "esclavo", expresaba por acá una idea muy distinta de la que significaba en el lenguaje español, y ciertamente no excedía en significado a la voz "vasallo". Un esclavo entre nuestros indios, como lo hizo presente Fr. Bartolomé de las Casas, poseía un rancho, su esposa, su mobiliario, una porción de terreno, sus hijos y su libertad, excepto en épocas determinadas, que estaba obligado a trabajar para su señor. Así consta en una carta dirigida a Carlos V por los Oidores de México en 1552, en la que dice que aunque entre los indios existía la esclavitud, esa servidumbre era muy distinta de la otra. Que los indios trataban a sus esclavos como parientes y vasallos y los cristianos como perros".

¿Qué ocurría en los tiempos prehispánicos si operarios libres se negaban a trabajar? Se les imponía, atenuadamente, la pena de esclavitud, pues como lo escribe el Dr. Barberena, (op. cit. Tomo I página 222), M. Beuchat explica así el origen de los *tlacotín*: "los que se negaban a trabajar la tierra, o que rehusaban casarse, eran excluidos de la tribu, perdiendo a la vez los medios de subsistencia y la personalidad civil, teniendo que ir a buscar amparo en aquellos que no podían laborar sus campos, quienes les proporcionaban trabajo y alimentos, o bien acomodarse de cargadores al servicio del ejército. La suerte de estos *tlacotín*, advierte M. Beuchat, no se asimilaba a lo que entendemos por esclavitud; en ciertas condiciones podían volver a su tribu; sus hijos eran libres y estaban al amparo del *Calpulli* respectivo".

Dentro del sistema penal de los *nahoas* se imponía la de muerte

a quienes se negaban a cultivar los terrenos destinados al mantenimiento de los huérfanos de la tribu, y es muy posible que los pipiles aplicasen esa norma tanto a trabajadores libres como a esclavos.

No hay certeza absoluta sobre las cuestiones antes reseñadas, - pues las fuentes de información, (cartas, crónicas o escritos de autores coloniales), son fragmentarias y en muchos casos inexactas, debiéndose ello a que los indios ocultaron todo lo concerniente a su forma de vida, cultura, organización, ciencias, etc., y por otra parte, tales datos sólo eran conocidos por los más cultos e instruidos de las tribus, quienes fueron los primeros en desaparecer bajo el exterminio realizado durante la conquista.

Todos esos obstáculos y el tiempo transcurrido -más de cuatrocientos años- hacen difícil tratar con amplitud el régimen del trabajo en el período precolombino. Conveniente sería que fuera más precisado por aquellos a quienes gusta investigar tan importante aspecto de la vida de El Salvador.

b) Epoca Colonial. - El trabajo en la colonia estuvo regulado en varias instituciones: además del desarrollado por artesanos y obreros libres, se conoció el que hacían los esclavos, el de la encomienda y los repartimientos, y el de la mita.

1) El trabajo de las personas libres. - Se reguló de acuerdo a lo que ya expusimos al bosquejar las corporaciones de oficios, pues - tal institución fué traído al Nuevo Mundo por descubridores, conquistadores y colonizadores.

Desde aquellos tiempos se establecieron en América talleres dedicados a las más diversas actividades; se realizaban las de panadería, orfebrería, talabartería, zapatería, sastrería, etc., en las que, bajo la dirección de un maestro y dueño del establecimiento, laboraban uno o más oficiales y operarios, recibiendo paga por sus servicios. Otros en el mismo taller se dedicaban al aprendizaje del oficio, y sin recibir sino en más de algún caso pagar alguna cantidad por la enseñanza, siempre se les ocupaba en tareas de servicio doméstico en beneficio del propietario o de los compañeros.

La producción de los talleres era local y había exclusividad de mercado debido a las distancias, al mal estado de las vías terres-

tres y marítimas, a la lentitud de los medios de transporte y a los peligros de piratas y salteadores. Todas esas causas hacían difícil el intercambio comercial y la emigración, produciéndose por ello, en lo que al trabajo se refiere un estatus muy similar al que imperaba en las corporaciones de oficios de la Edad Media, lo cual ya explicamos en medida suficiente.

2) La Esclavitud.— Bajo la tormenta de una fuerte discusión, registran algunos historiadores el hecho de que el gran almirante don Cristóbal Colón fue el primero en reducir a esclavitud a unos indios de las Antillas, y llevándolos prisioneros a España los repartió entre sus amigos y favorecedores. Tal conducta del descubridor fue desagradable a los Reyes Católicos; y la Reina Isabel, indignada por aquéllo, ordenó que fueran libertados y restituidos al lugar de procedencia a costa y bajo la responsabilidad del mismo Colón. El Rey don Fernando prohibió expresamente sacar a los americanos de sus tierras para llevarlos a Europa, aún cuando ellos mismos lo consintiesen.

Fueron esas las primeras disposiciones reales de una serie posterior en que expresamente se prohibió reducir a servidumbre a los amerindios. Sin embargo conquistadores y colonizadores los sometieron a esclavitud, conformes en que tal condición era el resultado legítimo de vencerlos y hacerlos prisioneros; o partiendo de la norma según la cual el hijo de esclava, esclavo nacía.

Los monarcas españoles y las autoridades eclesiásticas se opusieron a tales prácticas, estableciéndose una pugna entre los gobernantes y los súbditos europeos en América. Estos, frente a leyes adversas a sus intereses, movían sus influencias para que fueran derogadas o reformadas a su favor, emitiéndose en esa forma, casi alternativamente, disposiciones en favor y en contra de los indígenas.

Así, por ejemplo, en el año 1502, don Nicolás Ovando trajo de la Corte Española, instrucciones expresas que mandó publicar, por la que se prohibió exigir a los indios prestar servicios sin su conocimiento, y además se estableció la obligación de pagarles un jornal equitativo por los trabajos en que consintieran.

Contra las ordenanzas de Ovando reaccionaron las autoridades y personas principales de la colonia, elevando a los reyes quejas sobre

1513" y las "Ordenanzas de don Fernando, el 26 de septiembre del mismo año".

Pero la más importante intervención en favor de los indios la realizó el ilustre Obispo de Chiapas Fray Bartolomé de las Casas, a cuyo dinamismo se debió que la corona emitiera diversas leyes protectoras. Mas a fin de no cansar con esta exposición diremos que la obra de las Casas culminó en 1539, cuando al ser recibido por el Cardenal de Loaisa, entonces Presidente del Consejo de Indias, le pidió que interpusiera sus oficios ante Carlos V y lograra de éste una orden para reunir a frailes, letrados, gobernadores y demás entendidos en cuestiones indígenas, con el fin específico de resolver definitivamente el asunto de la esclavitud de los aborígenes americanos. Concedida la orden y --- después de muchos estudios y debates, los personajes reunidos celebraron, en la ciudad de Valladolid, la sesión final de sus faenas, sur--- giendo un proyecto de ley que al ser promulgado por el emperador en --- Barcelona, el 20 de noviembre de 1542, recibió el nombre de "Nuevas Leyes de Indias", las cuales, posteriormente, fueron corregidas, augmenta das y republicadas en Valladolid, el 4 de junio de 1543.

Cuenta don Santiago I. Barberena, en su "Historia de El Salvador, Epoca Antigua y de la Conquista", Tomo II, página 206, que al emi--- tirse las referidas disposiciones, "El Emperador mismo se apresuró a --- remitir un ejemplar a Guatemala, dirigido a Fr. Pedro de Angulo, encargándole, en carta particular, vigilara el cumplimiento de las nuevas --- leyes y le informara de las faltas que ocurrieran". Tal fue el interés de su excelencia en socorrer prontamente a los desamparados nativos --- del centro de América. ¿Cómo sería su triste condición?

Las Nuevas Leyes de Indias, que después se conocieron con el --- nombre de "Ordenanzas de Barcelona", no fueron recibidas con buena ca--- ra por los súbditos españoles. Lejos de ello, hubo críticas feroces y hasta se atentó contra la vida del Padre de las Casas, a quien se llamó un fraile no letrado, no santo, envidioso, vanaglorioso, apasionado, --- inquieto y no falto de codicia.

Quedaron en vigencia las ordenanzas de Barcelona que prohibían la esclavitud de los indígenas; pero por otras leyes se les dejó en condiciones semejantes o peores, al imponérseles el régimen de las enco--- miendas, el de los repartimientos y el de la mita.

3) Las Encomiendas y los Repartimientos.-- Estas dos instituciones eran muy semejantes, pues, los indígenas sometidos a una y otra pedaban las mismas condiciones. Ambas consistían en entregar a algún español, mediante concesión del Rey, una determinada cantidad de indios, con el fin teórico de enseñarles la doctrina cristiana y defenderlos en sus personas y bienes. El que los recibía, llamado encomendero, quedaba facultado para emplearlos en determinadas labores, especialmente en las agropecuarias, pagándoles en cambio un jornal.

Dicen que el mismo don Cristóbal Colón pensó imponer a los aborígenes de América la obligación de trabajar las tierras descubiertas en beneficio de los conquistadores, así como utilizarlos en la industria y el comercio, previa enseñanza, desde luego, de las tareas propias de dichas actividades.

Esas ideas cristalizaron en la Carta Patente del 22 de julio de 1497, que autorizó el reparto de tierras a los conquistadores y colonizadores, disponiéndose además que los caciques y sus respectivos súbditos las trabajasen y diesen a aquéllos parte de las cosechas obtenidas. La distribución de tierras y de indios fueron los repartimientos y por ellos se les sometió a las mismas condiciones que sufrían los siervos de la gleba: trabajaban en la tierra del amo, sin salario y sin quedarse con parte alguna de los frutos.

En cuanto a la encomienda, la Recopilación de Indias, en el Título VIII de la Ley Primera ordenaba: "luego que se haya hecho la pacificación, el adelantado, gobernador o pacificador reparta los indios entre los pobladores para que cada uno se encargue de los que fuesen de su repartimiento y los defienda y ampare, proveyendo ministro que les enseñe la doctrina cristiana y administre los sacramentos guardando nuestro patronazgo, y enseñe a vivir en Policía". La fórmula sacramental para hacer la entrega de indígenas fué: "A vos, fulano, se os encomiendan tantos indios de tal cacique y enseñadles las cosas de nuestra Santa Fé Católica". (Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana, Espasa Calpe. Editores, Madrid Río Rosa 26; 1958, Tomo 19, pág. 1189).

Aunque según la ley citada la encomienda sólo imponía obligaciones a los españoles, la realidad fue otra: a los indios encomendados se les empleaba en el comercio, la industria, los repartimientos --

o en servicios domésticos propios del encomendero, recibiendo un trato igual o peor que el dado a los esclavos negros. Tal estado de cosas es registrado por el autor Barberena, en cuya obra, a las páginas 241 y 242 del Tomo II escribe: que "Los calpixes o capataces encargados del manejo de los encomendados eran una verdadera calamidad: trataban a éstos a palos y puntapiés; los hacían untar el cuerpo con tocino caliente y les violaban las esposas e hijas; y si los indios trataban de quejarse se les amenazaba con acusarlos de idolatría, que era el más atroz de los delitos en concepto de los fanáticos y torpes conquistadores". Si por diversión les causaban tales torturas, qué no les harían por negarse a trabajar? Podemos formarnos una idea con sólo manifestar que la más leve falta era castigada con azotes y en orden de gravedad estaban, el corte de las orejas, o de la nariz, la mutilación de las manos o de los pies, y la muerte en sus más inhumanas formas: despedazado por perros hambrientos, empalamiento, etc.

Los Reyes de España supieron esas brutalidades y trataron de corregirlas por medio de leyes, tales como las que cita Barberena en la página 239 del Tomo II de su libro, al expresar: "Que en 1521 se ordena que los indios no sean inducidos, atemorizados ni apremiados (Ley 24, tit. I, lib. VI de la Rec. de Indias); en 1538 se encargó que los indios viviesen agrupados y que ésto se procurase sin hacerles opresión (ley 19, idem.)... Además, dice, las encomiendas no fueron a título perpetuo, sino especies de feudos de la corona, otorgados generalmente por dos generaciones después de las cuales quedaban reunidas a la corona, entrando los indios a ser vasallos directos del monarca."

Las encomiendas y los repartimientos, al influjo de las leyes que los regularon y sobre todo por librarse los encomendadores de la obligación de alimentar, vestir, curar, etc., a los indios, comenzaron a desaparecer, sustituyéndolas por la libre contratación, ya que en vez de aceptar amerindios permanentemente, bajo cualquiera de los regímenes que explicamos, se prefirió emplearlos pagándoles un salario miserable, no sin abusar de su sencillez e ignorancia, pues además del maltrato y la tortura, por la menor falta se les privaba del ínfimo jornal o se les hacía pagar el que no devengaban por no completar el tiempo de trabajo convenido.

4) La Mita. Por esta institución se impuso a los indios la obligación de trabajar para el Estado, seis meses de cada año, empleándoseles en la construcción o reparación de caminos y en otras obras o empresas de la corona.

Explica el autor Barberena en su obra tantas veces citada, Tomo II página 249 que: "Don David Berry, el editor de las Noticias Secretas, propuso sustituir la definición académica (de mita) con otra, un tanto realista: "Conscripción anual por la que un crecido número de hombres nacidos y reputados libres, son arrastrados de sus pueblos y del seno de sus familias a distancias de más de cien leguas, para forzarlos al trabajo nocivo de las minas, de las fábricas y a otros ejercicios violentos de los cuales apenas sobreviven una décima parte para volver a sus casas."

En cuanto a sus condiciones de trabajo, el mitayo no tenía nada que pudiera envidiar un esclavo, porque, sin derecho a paga alguna, trabajaban en favor del Estado, tan sólo por la comida, el vestido y medicinas rudimentarias en caso de enfermedad o accidente.

El tributo de Mita se estableció hacia el año 1570 y después de estar en vigencia por casi un siglo se le suspendió, volviéndose a imponer en 1682. Justificábase ese impuesto en la peregrina razón de que era necesario apartar a los indios del ocio, porque, durante él, se dedicaban a toda clase de vicios y pecados, conducta ésta por la cual se les acortaba la vida, yéndose sin duda a la condenación eterna. El ejercicio resultaba así indispensable y eficaz remedio para la salvación de sus almas, y nada era mejor y más conveniente que obligarlos a trabajos beneficiosos para el Rey, la población, las corporaciones o algún particular sobresaliente.

Las Cortes de Cádiz dieron muerte a las mitas en el año 1812 a propuesta del diputado de Guayaquil don José Joaquín Olmedo.

C) De la Independencia a 1911. El acta levantada en el Palacio Nacional de Guatemala el quince de septiembre de mil ochocientos veintiuno, en los acuerdos 2o. y 7o. dejó establecidos dos puntos importantes: a) que el Congreso a formarse decidiría el punto de la independencia general y absoluta, y fijaría en caso de acordarla, la forma de gobierno y ley fundamental que debería regir los destinos del nuevo

Estado; y b) que entre tanto, no haciéndose cambio alguno en las autoridades establecidas, seguirán éstas ejerciendo sus atribuciones respectivas con arreglo a la Constitución, decretos y leyes vigentes, hasta que el Congreso indicado determinase lo que sea más justo y benéfico. En otras palabras quedaron mandando en los cargos públicos las mismas personas, con las atribuciones y funciones que hogaño tenían.

Idéntica situación prevaleció al declararse la independencia absoluta el primero de julio de 1823, porque el Art. 7 del Decreto del día dos del mes y año citados dijo: "Ratificamos y confirmamos el acuerdo del 15 de septiembre de 1821, que dispuso se continuase observando la Constitución, decretos y leyes de la antigua España, en todo lo que no sean opuestos a la independencia y libertad de los pueblos, nuestros comitentes, y en todo lo que sea adaptable, con arreglo a los principios sancionados en la declaración solemne pronunciada el 10. del mes corriente y en el presente decreto; entendiéndose todo por ahora y mientras la Asamblea no disponga otra cosa."

José Simeón Cañas, originario de Zacatecoluca y representante por el Estado de Guatemala en el Congreso o Asamblea Constituyente cuya gestión venimos reseñando, el día 31 de diciembre de 1823, haciendo uso de su preclara inteligencia, con un alto sentido de justicia, mucha humanidad y ojos de visionario, presentó su inmortal moción encaminada a la abolición definitiva de la esclavitud. Fueron sus palabras introductivas: "Vengo arrastrándome, y si estuviera agonizando, agonizando viniera para hacer una propisición benéfica a la humanidad desvalida". Su petición concreta: "pido que ante todas las cosas, y en la sesión del día, se declaren libres nuestros hermanos esclavos". Su argumento: "Este es el orden que en justicia debe guardarse; una ley a la que juzgo natural, porque es justísima, manda que el despojado sea ante todo restituido a la posesión de sus bienes; y no habiendo bien comparable con el de la libertad, ni propiedad más íntima que ésta, como que es el principio y origen de todas las que adquiere el hombre, parece que con mayor justicia deben ser inmediatamente restituidos al uso íntegro de ella. Todos sabemos que nuestros hermanos han sido violentamente despojados del inestimable don de la libertad, que gimen en la servidumbre, suspirando por una mano benéfica que rompa la argolla de su esclavitud, nada pues será más glorioso a esta augusta Asamblea,

más grato a la nación ni más provechoso a nuestros hermanos, que la pronta declaratoria de su libertad, la cual es tan notoria y justa, que sin discusión y por general aclamación debe decretarse. La nación toda se ha declarado libre: lo deben ser también los individuos que la componen." Y finalmente su bondad: "aunque me encuentre pobre y andrajoso, porque no me pagan en las cajas, ni mis créditos, ni mis dietas, cedo con gusto cuanto por uno y otro título me deben estas cajas matrices, para dar principio al fondo de indemnización" destinado a restituir a los dueños de esclavos, el precio de los mismos.

El resultado de la moción fué el decreto emitido por el Congreso el día 17 de abril de 1824, recogido por el Presbítero Doctor y Licenciado don Isidro Menéndez en su "Recopilación de las Leyes del Salvador en Centro América", (Secretaría de Información de la Presidencia de la República, Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador, C. A., Segunda Edición 1956) en cuya página 167, (Libro III, Título 10, Ley 1) se lee, en los considerandos, que el sistema de gobierno adoptado en nada se distinguiría del anterior si no desarrollase "los principios de igualdad, libertad, justicia y beneficencia, en que deben constituirse todos los ciudadanos", y además "que sería muy ofensivo a la rectitud de un Gobierno liberal, no volver los ojos hacia la porción de hombres que yacen en la esclavitud, ni procurarles el restablecimiento de su dignidad natural, la posesión de la inestimable cote de su primitiva libertad y la protección de sus verdaderos goces". En lo dispositivo dice: "Art. 10.- Desde la publicacación de esta ley, en cada pueblo, son libres los esclavos de uno y otro sexo, y de cualquier edad, que existan en algún punto de los Estados Federados de Centro América; y en adelante, ninguno podrá nacer esclavo.

La misma ley estableció la indemnización a los amos; pero según la Recopilación citada, -página 169, ley 2- el Congreso Constituyente del Estado de El Salvador, después de haber recibido el decreto relacionado en el párrafo anterior, el 25 de mayo de 1824, acordó su cumplimiento, y agregó "entendiéndose abolida la esclavitud, sin indemnización alguna a los dueños de esclavos"; y declaró "prohibido todo tráfico de éstos".

La prohibición de la esclavitud y de su tráfico y el reconocimiento de la dignidad y calidad de persona a todos los hombres sin dis

tinguir nacionalidad, sexo, condición o raza, fueron consagradas en la Constitución de la República Federal de Centro América del 22 de noviembre de 1824, en su Art. 13, y ha sido norma constantemente repetida desde la primera, en todas las Cartas fundamentales del Estado de El Salvador, Así se extinguió en nuestro país la servidumbre humana.

Sin embargo en América ocurrió distinto a lo que sucedió en Europa: mientras que allá con el cambio de sistema de gobierno se instauró la libertad de trabajo y conforme a ella sólo consistiendo podía alguien obligarse a trabajar, en los países del Nuevo Mundo tal libertad no llegó a conocerse sino algún tiempo después, manteniéndose por el contrario la obligación de trabajar, carga que se estableció o se mantuvo por medio de leyes fundadas en la indolencia, disipación, irresponsabilidad y haraganería, características de estos pueblos.

No es El Salvador una excepción a la regla y en tal sentido, según consta en la Recopilación del Padre Menéndez, página 205 y siguientes, el 29 de abril de 1825 se emitió un decreto legislativo sobre vagos, coimos (gariteros) y mal entretenidos, cuyo Art. 2 imponía a los jefes políticos, Alcaldes y Regidores, la obligación de vigilar estrechamente a quienes no tuvieran empleo, oficio o modo conocido de ganarse la vida, persiguiéndolos, según el Art. 3, para reducirlos a prisión, "previa sumaria que justifique sus malas cualidades".

Enseguida el Código Penal decretado el 13 de abril de 1926, en su Art. 31 estableció las penas corporales de trabajos perpetuos, la de obras públicas y la de reclusión en una casa de trabajo. También ese cuerpo de leyes castigó, como delincuentes contra la libertad, (Art. 237) al "que impidiere o coartare algún salvadoreño el ejercicio de hacer libremente todo aquello que no esté prohibido o se prohibiere por las leyes".

Del Art. 294 al 309, aquel Código penó los motines o tumultos, asonadas y otras conmociones populares y entre las reuniones prohibidas, el Art. 311 disponía que "los conciertos y coligaciones para hacer subir o bajar el precio de los jornales, mercaderías u otros efectos, se castigaría con arreglo al Capítulo 80., Título III de la Segunda Parte". Esto es, como delito contra la propiedad de los particulares, específicamente como otros daños, en el Art. 829. (Rec.pág. 226)

A la fecha 6 de marzo de 1837 se promulgó un decreto legislativo cuyo Art. 1o. estableció: "Los alcaldes velarán eficazmente en que los jornaleros y menestrales, de cualquier género, cumplan con sus contratos de trabajo, cuando tengan anticipación o adelanto recibido, --- siempre que sean requeridos por los hacendados y toda especie de cosecheros y cultivadores". Y el Art. 2 expresó: "cuando el jornalero, operario o menestral, sin embargo de haber recibido la anticipación se resistiese a desquitarla sin causa o motivo justo, sufrirá una prisión de tres a ocho días, y se le obligará a ir a cumplir con el contrato de trabajo".

Con el mismo estilo y tendencia (Rec. pág. 226), el decreto del 14 de abril de 1841 dispuso que los habitantes de El Salvador, sin bienes por cuidar, ni labores a realizar durante el año, presentasen todos los meses a los alcaldes o jueces del crimen de cada pueblo, valle o campo, un boleto en el cual constara la obligación de trabajar en alguna siembra o labor. El documento debería ser extendido por el hacendado, agricultor o dueño de la obra o trabajo con el cual el interesado se emplearía. La falta del documento traía la calificación de vago y la sanción correspondiente. (Prisión Decr. del 29 de abril de 1825). Cumplida la pena, si el inculcado no comprobaba tener algún oficio se le destinaba a trabajar con algún hacendado o labrador conocidos y lo mismo se practicaba con los maestros y oficiales de artes y oficios. El Art. 3o. del aludido decreto rezaba así: "Los Alcaldes de todo lugar y los jueces del crimen, al primer reclamo que se les haga de haberse fugado, trasladado o faltado a su compromiso, jornaleros y operarios de cualquier clase que sean, están obligados a reclamarlos de los jueces en cuyos territorios se hallen, y éstos tienen el deber de remitirlos con seguridad, inmediatamente, al requirente, sin excusa alguna, para hacerlos cumplir con sus compromisos."

También cabe bajo este rubro el Decreto Legislativo del 21 de mayo de 1839, (Rec. Ley 3 Título 2, L. I. pág. 39) el cual, "considerando lo.- Que todos los vecinos del Estado son obligados a servir con su persona cuando los llama la ley; 2o.- Que esta obligación es muy urgente en las circunstancias de apuro en que pelagra la salud de la Patria; 3o.- Que muchos desatendiendo a tan sagrado deber, se excusan de aceptar los empleos o comisiones que les confiere el Gobierno, al paso

que sus personas y propiedades estén garantizadas; 40.— Y por esta renuencia el Gobierno carece de agentes (sic) y el servicio público padece, con notable perjuicio del Estado; ha tenido a bien decretar y decreta: Art. 10.— Todo el que fuere nombrado para algún destino o comisión de Gobierno, está obligado a aceptarlo, a no ser que tenga alguna causa grave que lo excuse... Art. 30.— El que sin dicha causa grave, calificada de la manera expresada, no se presentase a servir el destino o comisión que se le confiara, será obligado a aceptarlo"; y Art. 40.— Si se rehusare se les impondrá la multa...."

Resultaría interminable citar las leyes promulgadas sobre la obligación de trabajar. No obstante y para concluir, de la Recopilación del Padre Menéndez, señalamos las siguientes: a) La Ley 3 del Título 7, Libro IV, páginas 227 y siguientes, del 3 de abril de 1843, — contra los jornaleros y menestrales que no cumplían sus contratos, a quienes se les imponía la pena de quince a veinticinco palos sin perjuicio de ser remitido, con toda seguridad, a la finca o labor donde deben trabajar. El Art. 80. de esa ley establece rudimentariamente el *ius variandi*; y b) Los reglamentos de Policía del 12 de mayo de 1843 — (rec. Lo. IV Tít. 4, Ley 2, Arts. 20., 30., 60. y 80) y el de fecha 6 de agosto de 1854 (Rec. Lo. IV, Tít. 4, Ley 4, Arts. 10. y del 34 al 40).

A semejanza de la mita en el período histórico que comentamos se impuso el trabajo como tributo. Según la ley 2 del Título 14, Libro IV de la Recopilación citada, página 271, por Decreto Legislativo de la Asamblea de El Salvador, el 29 de abril de 1825 se obligó a todos los habitantes de quince a cincuenta años de edad, a trabajar dos días cada año en la reparación de caminos. Ahí figura también el reglamento que establecía la forma de hacer efectivo el impuesto de trabajo.

El Código Civil promulgado por el Capitán General don Gerardo Barrios el 23 de agosto de 1859 reguló los contratos de arrendamiento de servicios, (criado doméstico, obra material, trabajos inmateriales y transporte), en sus artículos del 1923 al 1957 y con ese cuerpo de leyes dejó de castigarse penalmente en El Salvador el incumplimiento del contrato de trabajo, produciendo tal violación únicamente los efectos civiles del derecho negativo a no trabajar, que ya antes hemos explicado.

No dejamos sin mencionar el Código de Comercio del 11 de marzo de 1904, aún vigente, que en muchas de sus disposiciones, especialmente las del Libro 2o., Título IV, Capítulo II "De los Factores y Dependientes", legisla sobre relaciones laborales.

1.- El Trabajo en las Constituciones de El Salvador. Para el desarrollo de este tema nos hemos servido del Volumen 14 del Tomo II de la Obra "Las Constituciones de El Salvador" (Madrid 1961), del abogado y profesor don Ricardo Gallardo.

Nada de importancia para nuestro estudio encontramos en la primera Constitución Política de El Salvador, promulgada el 12 de junio de 1824; pero en la que se emitió el 18 de febrero de 1841, cuando ya era aquél un Estado soberano e independiente, sí hay algo: según el Art. 8 de esa carta magna (página 316 de la obra) los derechos del ciudadano se suspendían "por ser sirvientes domésticos cerca de la persona" y "por admitir empleos hereditarios sin licencia de la Asamblea General".

El Título 12 del mismo cuerpo de ley se tituló "De la Responsabilidad de los Empleados" y se refería a los que estaban al servicio del Gobierno.

El Título 16 (página 330 del mismo libro), contenía la "Declaración de los derechos, deberes y garantías del pueblo y de los salvadoreños en particular" y su contenido es parecido a lo que la actual Constitución denomina "Régimen de Derechos Individuales". Aparecen ya algunos enunciados fundamentales como son por ejemplo el del Art. 73 que reconoce la libertad de reunión, limitándola únicamente al fin de tratar cuestiones de interés público o para dirigir peticiones a las autoridades constituidas. El del Art. 91 decía "La esclavitud es abolida en El Salvador; es libre todo el que pise su territorio y se prohíbe a todo ciudadano y habitante el tráfico en esclavos."

La propiedad privada estaba especialmente protegida por el Art. 92, el cual declaraba que sólo podía ser ocupada por motivo de interés público comprobado y previa indemnización.

Era la de aquella carta fundamental una vigencia curiosa, pues a la par de las disposiciones contenidas en ella, había otras: las de

los Artículos 13, 17, 18, 19 y 22 de la Constitución Federal y varios de la Española de 1812. De ésta llaman la atención los artículos 282 y 284. El primero (página 347) dispuso que "El alcalde (hoy Jueces de Paz), de cada pueblo ejercerá en él el oficio de conciliador, y el que tenga que demandar por negocios civiles o por injurias, deberá presentarse a él con ese objeto". Y en el segundo se lefa que "Sin hacer constar que se ha intentado el medio de la conciliación, no se entablará pleito alguno". Ya en aquellos tiempos se utilizaba la conciliación como método para resolver y prevenir conflictos civiles y penales.

Veinte de marzo de 1864 es la fecha de la siguiente Constitución Política de El Salvador. En esta ya no aparece como causa de suspensión de los derechos ciudadanos el ser sirviente doméstico. Sin embargo, es ella la primera carta magna que hace expresa mención del trabajo. Su Art. 76, (pág. 381) declaró: "El Salvador Reconoce derechos y deberes anteriores y superiores a las leyes positivas. Tiene por principios la libertad, la igualdad, la fraternidad; y por base la familia, el trabajo, la propiedad, el orden público". Nosotros subrayamos.

Asimismo se habla de la libertad de reunión (Art. 80); de que se aboía la esclavitud (Art. 96); y todos los ciudadanos fueron declarados igualmente admisibles en los empleos públicos, antes reservados sólo a quienes eran hijos legítimos, sin otro motivo de preferencia que su mérito, y según las condiciones fijadas por las leyes, (Art. 98) La propiedad, por primera vez se declaró inviolable (Art. 97)

El 16 de octubre de 1871 se decretó una nueva Constitución Política cuyos lineamientos son idénticos a los ya consagrados por las constituciones anteriores.

2.- La Libertad de Industria y la de Asociación. No fue sino hasta nuestra Constitución del 9 de noviembre de 1872 que se reconocieron la libertad de industria y la de asociación, pues según el Art. 43 de la misma (página 429), "Toda industria es libre en la República, estancándose únicamente en provecho de ella y para administrarse exclusivamente por el Ejecutivo, el aguardiente, el salitre y la pólvora". De acuerdo con el Art. 44 se declaró "libre la asociación para todo trabajo agrícola, comercial, industrial o moral, debiendo solamente las asociaciones anónimas someter sus escrituras de fundación y reglamentos -

a la aprobación de la autoridad, quedando en vigor y fuerza las prohibiciones que establecen el artículo 10. y el inciso 10. del artículo 40. de la Ley Primera, Título 50., Libro 70. de la Recopilación Patria".

Se declaró también en la constitución comentada (Art. 45) que "El trabajo y la ocupación como bases de la moralidad y del progreso nacional, son necesarios y por consiguiente obligatorios".

En la Constitución del 19 de febrero de 1880 no hubo mayores cambios, únicamente, por el Art. 40 se amplió la libertad general de asociación ya que textualmente dicha norma expresaba (página 462): "Se garantiza el derecho de asociación y sólo se prohíbe el establecimiento de congregaciones conventuales y de toda especie de instituciones monásticas".

La disposición sobre el trabajo se limitó así: "Art. 41.-- El trabajo es obligatorio". Este mismo artículo pasó a ser el número 26 de la Carta Magna del 6 de diciembre de 1883, con el siguiente agregado: "salvo en los días domingos o de fiesta nacional."

3.- Reconocimiento de la libertad de trabajo. El 23 de noviembre de 1885 se emitió la primera Constitución Nacional que consagró la libertad de trabajo. El Art. 16 de aquella (página 515 op. cit.) rezaba así: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos o servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo que por motivos de necesidad o utilidad pública se establezcan por la ley. La ley no puede autorizar ningún acto o contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro". Las palabras introductorias del artículo transcrito nos hace recordar, las instrucciones que en 1502 trajo don Nicolás Ovando a Centro América.

Demás está decir y sin embargo insistimos en que el reconocimiento de la libertad de trabajo significó un gran adelanto, ya que no obstante su limitación a sólo un aspecto, el individual, esto es, al derecho negativo a no trabajar, y sus consecuencias adversas para los trabajadores, el progreso consistió en comenzar el camino que conduce al descubrimiento del derecho positivo a no trabajar o derecho de

huelga.

La libertad de industria declarada con anterioridad adquiere - en 1885 algunas limitaciones al redactarse el Art. 34 así: "Toda industria es libre, y sólo podrá estancarse en provecho de la Nación, y para administrarse por el Ejecutivo, al aguardiente, el salitre y la pólvora". Y agregó el siguiente inciso: "No habrá monopolio de ninguna clase, ni prohibiciones a título de protección a la industria. Exceptúanse únicamente los relativos a la acuñación de moneda y a los privilegios que, por tiempo limitado, concede la ley a los inventores o perfeccionadores de alguna industria". Esta excepción posteriormente en 1939, fué ampliada para comprender otros servicios públicos.

Siguió a la anterior, la Constitución Política de mayor tiempo de vigencia: la promulgada el 13 de agosto de 1886, que sería al final la última de tipo liberal e individualista en El Salvador.

El Art. 14 de la Constitución del 86 (página 547 de la obra) - resumió en una sola norma las libertades de reunión y de asociación, - asignándoles objetivos más amplios como se desprende de los términos - en que ambas libertades fueron reconocidas: "Art. 14.- Igualmente pueden los habitantes de El Salvador asociarse y reunirse pacíficamente y sin armas con cualquier objeto lícito."

Se mantuvo la norma contentiva de la libertad de trabajo; pero hubo un cambio muy significativo al sustituirse la palabra "conocimiento" por el término correcto: "Consentimiento", de esta manera: "Art. - 15.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos o servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo..." sigue la redacción igual a la ya transcrita.

Otra innovación de la Carta del 86 fue la del Art. 40: "Los de rechos y garantías que enumera esta Constitución, no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de Gobierno". Con esta disposición se abrió la puerta a los derechos - sociales, cuya primera manifestación fue la Ley de Accidentes de Trabajo emitida el 13 de mayo de 1911, fecha en que concluye este período y nace otro nuevo.

2.- Reconocimiento del Derecho de
Huelga en El Salvador.

El Doctor Pablo Borja Gómez elaboró su tesis de grado sobre la Ley de Accidentes de Trabajo, sustentando la proposición de que "La Primera Ley Obrera en El Salvador, no se armoniza con el Resto de la Legislación Civil", título con el cual encabeza su obra escrita en el año 1911 y reproducida en el No. 7, serie IX, mes de septiembre de 1912, de la Revista "La Universidad" y en el No. 31 de la "Revista de Trabajo". Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1957.

Describe el mencionado Dr. Borja Gómez en el apartado V de su Libro, al desarrollar el tema "El futuro de nuestros obreros", la situación social que en aquél tiempo prevalecía en el país. Y manifiesta que la mayoría del pueblo salvadoreño es indígena, y compuesto de propietarios de pequeños terrenos cultivados por ellos mismos, con el auxilio de familiares. Los demás son obreros u operarios que viven de su trabajo personal, empleados en talleres artesanales humildes. Estas clases de pobres, dice, tienden a desaparecer, pues unos han ido a engrosar la fila de jornaleros; los otros, la de los trabajadores de nuestras empresas y talleres. En otras palabras, El Salvador de 1911 comenzaba a sentir las consecuencias del maquinismo: producción masiva de bienes y servicios; concentración del capital en pocas manos; y proletarización de la sociedad.

Exprésase en la tesis dicha, que si se pregunta a unos de aquellos pobres cuál fué su pasado y qué de su presente, contará el primero con satisfacción, recordando tiempos de abundancia y de comodidad, agregando "Pero que distinto se ve el semblante de estos huérfanos del hogar, cuando principia la narración de su presente! Nos muestran un reducido y desmantelado cuarto en un descuidado mesón, donde la higiene es siempre huraña. Refieren con mucha tristeza las enfermedades de que son víctimas, la pobreza en que viven y lo incómodo de su existencia". Y el escritor, pleno de realismo, da cuenta de que lo relatado no era la última palabra en cuanto a sumun de miseria y sospechando su agravación futura, considera aquellas circunstancias como

"las primeras manifestaciones de la civilización y adelanto que ha tocado a nuestras puertas, y a medida que nos prodigue sus beneficios, -inoculará en todo el cuerpo social el virus de la desigualdad".

El autor cita que la prensa destacaba a diario cruentas luchas entre patronos y trabajadores; y que las huelgas eran ya cosa común y corriente en otros países, poniendo ejemplos de Estados Unidos, Inglaterra y España; y al calificar de alarmantes los hechos ocurridos, hace resaltar la íntima conexión de éstos con el progreso y la civilización de las naciones.

Refiriéndose a El Salvador, el Dr. Borja Gómez, atisbando el horizonte do comenzaba el mañana, escribió: "Si este pequeño jirón centroamericano, siguiendo la orientación de los grandes países en cultura y adelanto, progresa sin detenerse, debe en el futuro sentir ese malestar social y serán estas calles capitalinas talvez las primeras en presenciar las víctimas proletarias, que demandan alza de salarios y reducción de horas de trabajo."

Agrega "Si esperamos este funesto porvenir en la mayoría de -- la sociedad salvadoreña, compuesta de jornaleros y artesanos, qué medidas tomarán nuestros poderes públicos en pro de ellos?" Y esta pregunta tiene hoy una respuesta, dicha por el mismo Dr. Borja al señalar la obligación estatal de amparar y auxiliar a los trabajadores, por medio de una legislación similar a la vigente en las naciones más adelantadas de la Europa de aquél tiempo.

Según el diario "La Prensa" correspondiente al día lunes 4 de septiembre de 1916, en las carnicerías de la ciudad de Santa Ana se -- declaró una huelga, la cual, salvo mejor información, considero el primer fenómeno social de ese género producido en El Salvador. De acuerdo con la misma fuente, los huelguistas solicitaban interviniese el Presidente de la República para que pusiera fin al conflicto.

Después de la "Ley de Accidentes de Trabajo" de 1911, se decretó su Reglamento el 7 de septiembre del mismo año. Luego, el 28 de mayo de 1914 se emitió la "Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales". A continuación, con fecha 20 de agosto de 1920, promulgóse el "Decreto sobre Contratación de Salvadoreños para Prestar

sus Servicios Domésticos fuera del País", y sucesivamente, el 29 de mayo de 1926 se dictó la "Ley de Protección a los Empleados de Comercio".

Tomó posesión de la Presidencia de la República el Dr. Pío Romero Bosque, el primero de marzo de 1927; y el día 2 de esos mismos mes y año, reformó el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo, creando el Despacho de Trabajo, oficina adscrita al entonces Ministerio de Gobernación hoy del Interior. El 21 de abril del citado año, por modificación del reglamento mencionado, se indicaron las atribuciones del nuevo despacho. Entre ellas encontramos legalmente mencionada por primera vez la materia de "huelgas".

Se sustituyó la Ley de Protección a los Empleados de Comercio por otra nueva, con idéntico nombre, el 31 de mayo de 1927; y al siguiente mes, es decir en junio, mediante Decreto Ejecutivo se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyas principales funciones fueron: vigilar el cumplimiento de las leyes laborales vigentes, cuya aplicación correspondía a los Jueces de Primera Instancia y a los Alcaldes Municipales; tratar de resolver por medio de la conciliación y el arbitraje los reclamos entre patronos y trabajadores; y proporcionar a éstos últimos asesoría jurídica en las demandas y trámites por ellos promovidos para la satisfacción de sus derechos.

De dichas Juntas de Conciliación y Arbitraje había una en cada Departamento; por ello se conocieron con el nombre de Juntas Departamentales de Conciliación, y estuvieron integradas por cuatro miembros propietarios, dos suplentes y un abogado asesor.

El "Reglamento de la Ley de Protección a los Empleados de Comercio" se publicó en el Diario Oficial del 8 de noviembre del mencionado 1927; y, finalmente, el 13 de junio de 1928, apareció la "Ley de las Horas de Trabajo" que fijó en 8 las de la jornada diaria. Con esta ley concluye la primera etapa del desarrollo de la legislación laboral en El Salvador, pues la depresión económica mundial desatada en los años 1929-1930, y los trágicos sucesos ocurridos durante los tristemente célebres 1931 y 1932, que el doctor Borja Gómez presintió, paralizaron el desarrollo de nuestro derecho social, hasta 1935 en que, con fecha 20 de julio se inició la segunda etapa al aprobarse la "Ley de Bo

tiquines".

A las nueve horas y cuarenta y cinco minutos del quince de noviembre de 1938, quedó instalada en el Salón Azul del Palacio, la Asamblea Nacional encargada de dar una nueva Constitución Política --- que, según el juramento recibido a los diputados electos, (D. O. del 3/I/39), pág. 2), debería responder a las necesidades sociales del pueblo salvadoreño.

No obstante el compromiso, a nadie escapó el verdadero cometido de aquélla constituyente: sustituir la carta magna del 86 por otra que legalizara la continuación del General Martínez en el ejercicio de la Presidencia de la República.

La nueva Constitución cuyo texto aparece en el D. O. No. 15, Tomo 126, página 151, del viernes 20 de enero de 1939, además de lograr la finalidad política dicha, en el Título V, Capítulo II denominado "Familia y Trabajo", introdujo dos disposiciones de una gran --- significación. Ellas decían:

"Art. 62.- El trabajo gozará de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre patronos y empleados u obreros.

"El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado".

"También el ejercicio de las profesiones será reglamentado --- por la ley.

"Art. 63.- Los conflictos que surgieren entre el capital y el trabajo o entre patronos y empleados u obreros, serán resueltos por el tribunal de arbitraje o de conciliación que una ley especial de--- terminará".

Sobre todo este artículo sesenta y tres, tiene para nuestro estudio especial importancia porque en él se nota que el constituyente del 39 distinguía la existencia de dos clases de conflictos laborales: a) los planteados entre el capital y el trabajo; esto es, entre sectores sociales o, en término jurídico, los llamados conflictos colectivos; y b) los surgidos entre patronos y empleados u obreros; es decir, los conflictos individuales.

Va más allá el legislador constitucional si consideramos que estableció la conciliación y el arbitraje para resolver unos y otros conflictos; pero se abstuvo de mencionar la huelga, ni en su aspecto de método para solucionar diferencias colectivas, ni como derecho de los trabajadores. Ignoramos las razones de esa omisión, más sí podemos afirmar que en 1939, el término huelga y la acción de huelgar no eran desconocidos.

No obstante las normas transcritas, la inobservancia de la legislación laboral continuaba dos años después de la Constitución a--- que nos referimos, confirmándose tal situación con lo expresado en el Acuerdo No. 636 del Poder Ejecutivo en los Ramos de Gobernación y --- Trabajo, publicado en el D. O. Tomo 130, No. 94, del 2 de mayo de --- 1941, según el cual, "De conformidad con los Arts. 59 y 63 de la Constitución Política y que este último indica que los conflictos entre patronos y empleados u obreros serán resueltos por el Tribunal de Arbitraje o de Conciliación que una ley especial determinará, Considerando: que esa ley aún no ha sido promulgada y no existiendo nin--- gún tribunal competente que resuelva el actual conflicto entre los --- empresarios de buses de esta ciudad y de motoristas pertenecientes --- al Centro Cultural de Motoristas de El Salvador, y siendo de urgente necesidad resolverlo provisionalmente, tomando en cuenta que el Estado está obligado a prevenir cualquier circunstancia que menoscaba el orden público, "el Poder Ejecutivo "ACUERDA: elevar a la Asamblea Nacional Legislativa el proyecto de Decreto creando la Ley Especial de referencia; y estudiados... se declara, como medida de emergencia,.. que los salarios de los motoristas y de los cobradores de vehículos de más de siete asientos no podrán ser menores de tres colones cin--- cuenta centavos y de un colón cincuenta centavos, por jornada de ocho horas... se comisiona la vigilancia de este cumplimiento al Director General de Policía".

Ignoramos si en realidad se elaboró y envió a la Asamblea Legislativa el proyecto a que se refiere el Decreto antes reseñado; --- más sí estamos ciertos de no haberse emitido en aquél, ni en los cua--- tro años siguientes, ninguna ley creadora de tribunales de trabajo ni de procedimientos en esa materia.

Las reformas constitucionales del 24 de febrero de 1944, las

cuales pueden consultarse en el D. O. del 25 de esos mismos mes y año, en nada alteraron las disposiciones sobre trabajo consagradas en 1939, evidenciando sí, una vez más, el continuismo Martinista.

El 3 de abril del histórico 1944 se dieron a conocer por todos los medios publicitarios, incluso en el Diario Oficial de esa fecha, un informe y un manifiesto al pueblo salvadoreño. El informe sintetizaba los acontecimientos así: "El Doctor Arturo Romero y el Oficial Coronel Tito Tomás Calvo, organizaron una rebelión contra las autoridades constitucionales; lograron insubordinar algunos oficiales y civiles, pero afortunadamente el Excelentísimo Señor Presidente de la República, con el apoyo eficaz y enérgico de todos los buenos salvadoreños, logró dominar a los grupos sediciosos".

En el manifiesto, el Presidente Hernández Martínez refiriéndose a la insubordinación armada del memorable 2 de abril de aquel año bisiesto, expresó: "Este incidente no variará ni aminorará la fe que tengo en mi pueblo, así como no disminuirá el celo con que he atendido, ante todo, los intereses del mismo.

"Sé que el PUEBLO SALVADOREÑO está conmigo, así como también se que conmigo está la JUSTICIA y la LEY !!! No es pues la intención aviesa de un grupo de inconscientes y de criminales la que me detendrá en el cumplimiento de la misión que me ha confiado el PUEBLO SALVADOREÑO, y que he aceptado gustoso."

Como puede apreciarse, tres veces el General Martínez invocó al pueblo de El Salvador y éste no permaneció callado, ni mucho menos aceptó los conceptos transcritos. Muy lejos de eso, a poco más de un mes, del 6 al 10 de mayo de 1944, tuvo lugar la gran manifestación de unidad de pensamiento, sentimiento y acción de la población salvadoreña. Me refiero a la huelga de brazos caídos que derrocó al ilegítimo y no democrático gobierno martinista.

Durante mucho tiempo, y acentuadamente desde 1932, las huelgas habían sido raras, poco frecuentes. Debíase esto, sin duda, a la existencia de una poderosa represión que evitaba toda manifestación popular, sobre todo si era de descontento o de inconformidad.

De ahí que siendo el sentimiento de los salvadoreños contrario

a tales contenciones y a lo escrito por el Presidente de la República en su manifiesto, volcaron su pensamiento y fuéronse a los hechos, usando un arma poderosa: la de huelga, negándose todos a trabajar bajo un régimen oprovioso e insoportable.

Aquella acción solidaria del pueblo fue y es relatada, comentada y discutida en los periódicos. Nosotros la resumimos de la manera siguiente: Fracasado el movimiento militar del 2 de abril, se vió la necesidad de terminar definitivamente con aquel gobierno que obstaculizaba la vigencia de principios democráticos fundamentales, como son el sufragio y la alternabilidad en la Presidencia de la República. Y se manifestó la conciencia nacional en una huelga que principiaron los estudiantes universitarios; la siguieron los practicantes del Hospital Rosales; luego la apoyaron y ejecutaron los médicos uniéndose después los estudiantes de secundaria y los de primaria. El movimiento íbase extendiendo y el radio de la huelga abarcó a los empleados públicos y municipales, así como a quienes trabajaban en los ferrocarriles y transportes urbanos e interurbanos, hasta que todas las actividades quedaron paralizadas, transcurriendo de esa manera los días seis y siete del inolvidable mayo de 1944.

El día ocho amaneció la noticia de que el General Martínez había prometido depositar el poder; no había noticia oficial sobre ello; sin embargo el rumor curdió por todos los rumbos y ese mismo día, en la mañana presentaron su renuncia muchos funcionarios públicos, entre los cuales figuraban los jueces de Primera Instancia de esta Capital y de varios distritos del interior.

Se confirmó la noticia de la promesa presidencial del depósito al reunirse en el Despacho del Ministro de Relaciones Exteriores los miembros del Gabinete de Gobierno con los integrantes del Comité de Huelga, para tratar lo relativo a la forma y tiempo en que debía cumplirse lo ofrecido por el General Martínez.

Ante el aviso de aquella histórica reunión, el pueblo comenzó a congregarse en el Parque Barrios, y todavía estaban en sesión los ministros y los delegados del pueblo, cuando una gran columna formada por hombres y mujeres de todas clases sociales invadió los corredores del Palacio Nacional, presentándose ante la Asamblea Legislati

va para exigir la inmediata entrega de la Presidencia.

Las pláticas entre el Gabinete de Gobierno y los miembros del Comité de Huelga, se orientaron a fijar la fecha de entrega del Poder Ejecutivo, sugiriéndose que se hiciera el día último de mayo. Tal era la posición del Gobierno. En cambio los delegados del pueblo exigían que aquélla se hiciera inmediatamente. En estas pláticas pasó todo el día ocho mientras la ciudadanía, formando una masa compacta esperaba frente al Palacio Nacional, desde donde, por los balcones se daba al público información del desarrollo de la conferencia, de las distintas gestiones ante el Presidente General Hernández Martínez y de los resultados obtenidos.

Finalmente se anunció que el Presidente por radio daría a conocer, a las siete de la noche de aquel ocho de mayo, la solución definitiva del problema. Y así fue. El propio General Hernández Martínez prometió para el día siguiente dimitir del alto cargo que desempeñaba. De ese pronunciamiento, conforme a la Constitución vigente, conocieron y resolvieron los Ministros del Gabinete, el Presidente de la Corte Suprema de Justicia y el de la Asamblea Nacional, quienes al aceptar la renuncia del General Martínez eligieron para Presidente al General Andrés I. Menéndez.

A partir de la huelga de mayo el movimiento laboral del país revivió, impulsivo y turbulento. Parecía querer conquistar en pocos días, todos los derechos sociales y económicos por mucho tiempo callados e intencionalmente desconocidos. El problema laboral se volvió entonces centro neurálgico de atención, estudio y opinión del pueblo. Diariamente la prensa publicaba noticias, comentarios, exposiciones y manifiestos en que se divulgaban, proponían y discutían temas y principios laborales, bajo una racha incontenible de huelgas de hecho, por no existir aún la legislación reguladora de esos actos.

Las acciones huelguísticas mantenían un estado de tensión e intranquilidad que era necesario contener para evitar el caos y la anarquía. Y con tal fin se dejó oír la palabra mesurada y consciente de los Estudiantes Universitarios Salvadoreños, en un Editorial de "Opinión Estudiantil", oportunísimo, que fue reproducido en hojas sueltas o volantes, y por los diarios de mayor circulación.

La Prensa Gráfica del 10. de junio de 1944 contiene el Editorial dicho, titulado "A PROPOSITO DE HUELGAS" y de esa publicación tomamos lo siguiente: "En los salvadoreños hemos presenciado una floración de huelgas. Ha habido huelgas en las Fábricas de Sacos Cuscatlán, en la Tenería Gila, en la Fábrica de Hilados y Tejidos de Saffié y en la de Tejidos del señor Gadala María. No sabemos si seguirán otras más, aunque es de desearse que no ocurra así por razones que pasamos a analizar."

Explicaron que los estudiantes no están ni podían estar, ni nunca irían contra el reclamo justificado de los obreros "contra la demanda de cese de una situación carente de equidad. Lo que no nos parece aclaraban es la forma de las actuales huelgas que se presentan en momentos difíciles y sin la debida escuela y preparación. Sabemos que en algunos casos al preguntar los patronos cuáles son las demandas de los trabajadores, los directores de las huelgas parciales no han podido concretar esas demandas, porque entre ellos, a veces, se ha suscitado la discrepancia".

Criticábase en el escrito de mérito la ausencia o falta de líderes obreros auténticos, pues "el obrerismo serio, inteligente y organizado no participa en aquellas acciones, porque quizás comprende, como nosotros, que antes de disparar el arma debe conocerse su mecanismo".

Más delante se agregó que la actitud de las autoridades frente a esas huelgas de núcleo, o de pequeños grupos, era muy serena y encomiable, "porque antes que escandalizar con represiones inconvenientes e interrumpir el alboroto de nuestro ejercicio democrático, han preferido la no intervención, que es la posición más hábil para que la querrela momentánea entre patronos y obreros se solucionara por sí sola". Denunciaban a continuación las maniobras de falsos líderes, que debidamente pagados incitaban a obreros y campesinos a una lucha estéril y destructora y se hacía un llamado a la cordura, pidiendo no desacreditar el arma de la huelga, pues a su hora se demandaría la incorporación de tal derecho en nuestras leyes, así como el del seguro social, el del salario mínimo, el de la jornada de ocho horas y todo lo demás, cuya vigencia es una protección razonable

de la clase que había permanecido olvidada por tan largos años.

Llamó especialmente la atención el párrafo que dice: "Sería criminal que, sin reglamentación adecuada se produjeran en el país múltiples huelgas de núcleo, sin sentido, sin orientación, sin propósitos. Semejante conducta no acarrearía beneficio alguno a los huelguistas y, en cambio, puede llegar a afectar la economía nacional en perjuicio no sólo del patrono sino precisamente del obrero que cree favorecerse con reclamos indocumentados". Que bien se pensaba entonces!

Concluye: después de pedir a los obreros un compás de espera, se sugiere a las autoridades la "inmediata creación de un Tribunal Central de Arbitraje" y "que por ley se establezca la obligación de recurrir a ese Tribunal para la solución de los problemas entre patronos y obreros", cuando las diferencias entre ellos constituyeran demandas colectivas, de las cuales no podían conocer las inoperantes Juntas de Conciliación, porque la competencia de éstas se limitaba a los conflictos individuales, muy distintos a esas nuevas controversias afectantes de la empresa o de toda una industria.

Quizás como una reacción al Editorial comentado, hacia el cuatro o cinco de junio del mismo año 44, por invitación de la Sociedad de Obreros Sastres se reunieron en San Salvador delegados de esa entidad y de las siguientes: Sociedad de Obreros Textiles La Estrella; Sociedad Protectora de Motoristas; Asociación Gremial de Tipógrafos; Alianza Nacional de Zapateros; Frente de Emergencia de Empleados Particulares; Unión de Trabajadores Ferrocarrileros; Centro Cultural de Motoristas; Unión Nacional de Trabajadores y el Comité de Intelectuales Anti-Facista. De dicha reunión resultó un manifiesto que aparece en la Edición de "La Prensa Gráfica" del día 6 del mes citado, y en él se hace del conocimiento público varias declaraciones. Entre ellas, por tener relación con el punto desarrollado transcribimos las que dicen: --

"2.- Declarar que las organizaciones representadas en esta junta se comprometen a no ir a la huelga como modo de conseguir la justa satisfacción de sus reivindicaciones.

"3.- Declarar que no obstante la declaración anterior, los delegados reunidos consideran que el derecho de huelga es un derecho irrenunciable para la clase trabajadora bajo las condiciones de un --

régimen democrático y que, en consecuencia, debe ser consignado en la próxima Constitución Política de El Salvador.

"4.- Declarar que el término de compromiso de no ir a la huelga expira cuando el orden constitucional haya sido establecido mediante la promulgación de una nueva carta constitucional.". Los subrayados son nuestros.

Luego de haber superado los problemas políticos de finales del año 44, durante los días 14, 15 y 16 de enero de 1945 se eligieron diputados a la Asamblea Nacional Legislativa y Constituyente, que se instaló en el primer carácter, esto es, como legislativa, el primero de febrero; y en su segunda función, la de constituyente, el primero de marzo, ambos meses del año precitado. En la última fecha mencionada tomó posesión de la Presidencia de la República el ciudadano General Salvador Castaneda Castro.

Aquella Asamblea Nacional para cumplir mejor el encargo de elaborar una nueva Carta Magna solicitó la cooperación de todos los ciudadanos, especialmente la de distinguidos abogados que habían elaborado tres proyectos de Constitución y, a propuesta del diputado -- Sánchez Zelaya, también se debía oír a los obreros salvadoreños y a las instituciones de los mismos, porque ellos estaban más en contacto con las necesidades del pueblo. (Acta de la sesión del 5/III/45 D. O. del 2 de junio del mismo año, página 1832).

Varios editoriales de diarios y periódicos de esos tiempos -- enfocaban el problema obrero como uno de los aspectos que imprescindiblemente debía regular la próxima Constitución Política. Por ejemplo, en el Editorial del Diario Oficial de fecha 10 de noviembre de 1945, titulado "Hacia un Mejor Derecho Obrero o del Trabajo", se lee un párrafo así: "La cuestión obrera o del trabajo preocupa hoy más -- que nunca y no es posible ni justo demorar por más tiempo la aprobación de leyes que garanticen por un mejor sendero la existencia de -- un sentimiento social más justo y provechoso al humilde, al necesitado y al trabajador, sin resquebrajarse las garantías, derechos y deberes correspondientes al capital y sus agentes de todo orden.",

El mismo Diario, en la edición del 19 del mes y año mencionados, bajo el mote "Hacia una Carta Orgánica Salvadoreña del Trabajo",

se decía: "Las periódicas huelgas y paros que han venido a afectar en uno y otro caso la marcha normal del trabajo, la falta de una verdadera justicia con alma y la imperiosa necesidad de una mejor y verdadera organización que regule con acierto las relaciones entre el capital y el trabajo, con miras de ir hacia una verdadera seguridad social, han situado a los Estados en un período de febril actividad -- por encontrar un cauce generoso a la acción oficial con un alto y -- verdadero sentido de justicia". De esa manera, la misma fuente, en sus ejemplares del 20 de noviembre del 45, con el título "Levantada Actitud de un Grupo de Patronos y Laborantes", refiere cómo en forma pacífica los trabajadores y los propietarios de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Estrella" solucionaron un conflicto mediante la -- intervención conciliatoria de las autoridades. Son interesantes los comentarios del editorialista.

Todos los hechos y publicaciones referidos, configuraron en -- El Salvador una corriente de opinión pública favorable a la necesidad de impulsar el desarrollo de la justicia social, principalmente por los medios clásicos: la legislación de trabajo, y la acción de -- los grupos o sectores sociales.

El legislador constituyente recogió el sentir y el pensar de la mayoría, y por Decreto No. 251 de fecha 29 de noviembre de 1945, publicado en el Diario Oficial No. 262, del Tomo 139, correspondiente al día 30 de dicho mes y año, página 4047, a nombre del Pueblo -- Salvadoreño e interpretando su voluntad soberana, "con el objeto de asegurar el bienestar general, invocando el nombre de DIOS, fuente -- de toda verdad y supremo legislador del Universo", decretó:

"Art. 10.- Tiénese como Constitución Política de la Repúbli-- ca, la decretada el 13 de agosto de 1886, con las siguientes ermiendas:

"M)- El Título XIV se denominará "Familia y Trabajo" y su con-- tenido es el siguiente: "Comprendía desde el Art. 153 hasta el 160, y este último literalmente decía así--

"Art. 160.- EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES Y EL DE PARO DE LOS PATRONOS SERÁN REGLAMENTADOS POR LA LEY".

Con esas palabras textuales se reconoció constitucionalmente el derecho de huelga, adquiriendo éste por ello en El Salvador, las características de un derecho político fundamental, como el de familia: imprescindible en la organización del Estado, e irrenunciable - en el funcionamiento de la sociedad.

La norma consagratória de la facultad de holgar, conforme al Art. 8 del decreto de mérito, entró en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial; esto es, el 30 de noviembre de 1945 y des de entonces hasta esta fecha, el derecho de huelga ha mantenido inalterable su categoría jurídica.

3.- Leyes sobre Conflictos Colectivos
Anteriores al Código de Trabajo

Solucionado definitivamente el problema político del Martinis mo, y establecido en la República el subsiguiente gobierno provisio--rio del General Menéndez, los obreros salvadoreños orientaron esfuer--zos hacia la conquista y consolidación de sus derechos. Las huelgas entonces se multiplicaron desordenadamente, exigiendo de los patro--nos la mejora inmediata de los salarios y del gobierno la pronta emi--sión de leyes justas, que respondieran a las necesidades de los tra--bajadores.

Ante esas demandas y con los propósitos de mantener incólume el principio de legalidad, restablecer el orden público gravemente --alterado por la frecuencia de las acciones huelguísticas y evitar la anarquía y el caos en la economía nacional y en las relaciones entre el capital y el trabajo, se creó la Comisión Nacional del Trabajo, --cuyo principal cometido fue preparar los proyectos de la nueva legis--lación laboral.

I) La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo. Uno de los primeros frutos de la Comisión mencionada fue el "Proyecto de Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo", el cual se di--vulgó ampliamente y apareció publicado en las ediciones de "La Pren--sa Gráfica" de los días 19 y 20 de agosto de 1944.

Como consecuencia de la divulgación dicha, se produjo un deba--te público exponiéndose argumentos en favor y en contra de muchas de las disposiciones contenidas en el proyecto. Los menos aceptados e--ran los artículos 5 y 6. El primero porque prohibía la huelga en los servicios públicos y el segundo por la razón de comprender entre a--quéllos a las empresas privadas de transporte.

En un manifiesto conjunto de trabajadores ferrocarrileros y --motoristas dijeron que, después de estudiar y discutir el articula--do, unánime y enérgicamente lo rechazaban, porque no respondía a sus aspiraciones gremiales, al negarles el sagrado e imprescindible dere--cho de huelga.

De pronto la discusión se suspendió, sin duda debido al osmi--

nato y a las elecciones efectuadas en el mes de enero de 1945.

Se postuló candidato a la Presidencia de la República al General Salvador Castaneda Castro, fincando su propaganda y programa político en la promesa de emitir las leyes que los trabajadores pedían y, al cumplir ese ofrecimiento, el General Castaneda sometió a la Asamblea Nacional, con las modificaciones sugeridas por la crítica constructiva, el mencionado proyecto de ley de conflictos que elaboró la Comisión Nacional del Trabajo.

La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo fue el Decreto Legislativo No. 322 emitido por la Asamblea Nacional a los doce días del mes de enero de mil novecientos cuarenta y seis, y junto con la Ley Orgánica o Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, aparecen publicadas en el Diario Oficial del quince del mes y año antes dicho.

Al analizar las disposiciones de nuestra primera Ley Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, notamos que daba especial consideración a la huelga, convirtiéndola en la materia más importante de su contenido y la definió como "la suspensión del trabajo, acordada y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de una empresa o negociación o patrono, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo". En ese concepto es notoria la omisión de los fines de defensa.

Según el Art. 2, la huelga debería tener por objeto uno de los siguientes: a) Obtener el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del patrono; b) Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; y c) exigir en su caso la revisión del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos que establezca la Ley de Contratación de Trabajo. La letra b), al permitir la huelga por el cumplimiento del contrato colectivo, estaba reconociéndole fines de defensa no expresados en el concepto.

El Art. 3 de la ley indicaba que la huelga debería limitarse al mero hecho de suspender el trabajo. Por tanto, los actos de violencia o de coacción ya sea en las personas o en las cosas, invalidaban la acción, sancionándose a los infractores con las penas establecidas en el Código Penal. Asimismo, el Art. 4 establecía como efecto

de la huelga, la suspensión de los contratos individuales de trabajo por todo el tiempo que aquélla durare, agregando que tal estado no extinguía los derechos y obligaciones emanados de tales convenios.

También en el aspecto sustantivo los Arts. 5o, 6o y 11o, limitaban el campo de operación de la huelga de la siguiente manera: --- "Art. 5o.-No será permitida la huelga en los servicios públicos. Los conflictos entre patronos y trabajadores que afecten un servicio público deberán someterse obligatoriamente al arbitraje de las autoridades de trabajo". En el Art. 6 se declaraban servicios públicos: a) Los que desempeñaban los trabajadores al servicio del Estado; b) Los que desempeñaban los trabajadores al servicio de empresas particulares de transporte; y c) Los que desempeñaban los trabajadores absolutamente indispensables para mantener en funcionamiento las empresas particulares, que no pudieran suspender sus servicios sin causar daños graves e inmediatos a la salud o a la economía pública. Finalmente, conforme al Art. 11, la Junta de Conciliación nombraba a los trabajadores que debían permanecer en sus puestos, imponiendo al patrono la obligación de admitirlos, cuando la suspensión de labores hiciera difícil la reanudación de los trabajos, o la seguridad y conservación de las máquinas, talleres, etc. en cualquier empresa privada.

Era legal la huelga, según el Art. 7o de la Ley General sobre Conflictos Colectivos, cuando reunía estos tres elementos: a) si participaban en ella la mayoría absoluta de trabajadores al servicio del patrono. Esa mayoría se entendió como la mitad más uno; pero no faltó quien alegare y exigiere el 51%; b) el segundo requisito era haber agotado los procedimientos conciliatorios establecidos por dicha ley, lo cual ponía en evidencia que la huelga sería el último método a emplearse para resolver el conflicto; y c) la tercera y última exigencia fue que la acción tuviera por objeto uno de los enumerados en el artículo segundo.

Concluía el aspecto sustantivo de la ley, con disposiciones sobre las garantías huelguísticas: 1) El Art. 9o. imponía a las autoridades del trabajo y a las civiles y policíacas, mientras una huelga no fuera declarada ilegal, la obligación de hacer respetar el de-

recho ejercido por los trabajadores, prestándoles el auxilio que solicitaren para suspender las labores; 2) El Art. 12 ordenaba que --- mientras la huelga no terminara por alguna causa legal, se prohibía al patrono y a sus representantes celebrar nuevos contratos indivi--- duales de trabajo con los huelguistas o con cualesquiera otros traba--- jadores; 3) El Art. 23 declaraba que "El derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro son irrenunciables y no podrán ser objeto de condiciones en los contratos de trabajo"; y 4) fi--- nalmente, el Art. 24, bajo el mote "sanciones" disponía: "Toda perso--- na que incite públicamente de palabra o por escrito a que una huelga o un paro se efectúe en contravención a esta ley, incurrirá en las --- penas señaladas en el Art. 161 del Código Penal". Era el delito de --- huelga.

PROCEDIMIENTOS

Dos procesos establecía la ley. Al primero lo denominó "PROCE--- DIMIENTOS EN LA RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS" que también se conoció con el nombre de conflicto colectivo con emplazamiento a huelga, y --- al segundo lo llamó "CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO", a los cuales en la práctica se nombró conflicto colectivo sin suspensión de labores.

Para nuestro estudio nos interesa el primero de los procesos mencionados, porque sólo él tenía relación directa con el ejercicio del derecho de huelga, al exigírsele como requisito de legalidad, se --- gún lo dispuesto en la letra b) del Art. 7o. ya reseñado.

El otro juicio, esto es, el "Conflicto de Orden Económico" na--- da tuvo que ver con el uso de la huelga, ni tampoco fue el actual --- conflicto jurídico, sino más bien era un trámite pacífico para cele--- brar o revisar el contrato colectivo de trabajo, mediante el trato --- directo, la conciliación, el arbitraje o la sentencia colectiva de --- la Junta de Conciliación, pronunciada con base en el dictamen de pe--- ritos nombrados por las partes.

Para conocer la forma en que se desarrollaban los Procedimien--- tos en la Resolución de Conflictos, debemos primero señalar el tribu--- nal competente: La Ley de Creación u Orgánica del Departamento Nacio--- u

nal del Trabajo declaró que correspondía a ese Departamento la facultad de conocer de las disputas entre el capital y el trabajo. A ese efecto dicho organismo estatal contaba, entre otras, con la Sección de Inspección y Vigilancia, integrada por un cuerpo de inspectores, habiendo uno en cada Departamento de la República. La principal función de los Delegados e Inspectores Departamentales de Trabajo, como se les llamaba, era vigilar el cumplimiento de las leyes laborales; pero, en caso de conflicto colectivo los funcionarios mencionados intervenían actuando al inicio del pleito, como lo hacen los jueces de lo civil. Posteriormente pasaban a ser miembros de la Junta Departamental de Conciliación. Este órgano de jurisdicción laboral, conforme al Art. 28 de la Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo, era presidida por el Delegado e Inspector Departamental de Trabajo y concurrían con él dos representantes: uno de ellos era nombrado por los trabajadores y el otro por el patrono.

Las Juntas Departamentales de Conciliación fueron los tribunales que originalmente conocieron en primera instancia de nuestros conflictos colectivos con emplazamiento a huelga, siguiendo, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, los siguientes trámites:

- 1) Pliego de peticiones;
- 2) Emplazamiento;
- 3) contestación o respuesta;
- 4) integración de la Junta Departamental de Conciliación;
- 5) período conciliatorio;
- 6) estallido y calificación de la huelga;
- 7) recursos: A) apelación y súplica; B) revisión; y
- 8) terminación de la huelga.

1) Pliego de Peticiones. Era la demanda con que se iniciaba el proceso. Debía expresar las generales del o de los comparecientes, la calidad en que actuaban y las pretensiones de los trabajadores. Estas no podían apartarse de las indicadas como objeto de la huelga en el Art. 20. de la ley y era indispensable nombrar en dicho pliego al representante obrero que concurriría a formar la Junta Departamental

mental de Conciliación. Debía además aquél contener la declaración - de que el conflicto se promovía con emplazamiento a huelga, pues de lo contrario se daba a la demanda el trámite de los Conflictos de Orden Económico.

2) Emplazamiento. El pliego de peticiones se presentaba con copia al Delegado e Inspector Departamental de Trabajo, quien inmediatamente certificaba al pie del mismo, el día y hora en que lo recibía, debiendo hacerlo llegar al patrono a más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación.

3) Respuesta o contestación. Dentro de los cinco días siguientes de haber recibido el pliego de peticiones, el patrono debía contestarlo y designar su representante para constituir la Junta Departamental de Conciliación. La respuesta también se presentaba con copia, que se hacía llegar a los trabajadores demandantes.

Conforme al Art. 31, en caso de falta o ausencia del Delegado e Inspector Departamental de Trabajo, el pliego de peticiones podía entregarse al Alcalde Municipal de la jurisdicción donde estaba situada la empresa. El mismo funcionario estaba autorizado para recibir la respuesta, con cargo de hacerla llegar a los trabajadores y de enviar al Delegado e Inspector Departamental de Trabajo, el expediente formado.

Si los trabajadores no designaban en la demanda a su representante en la Junta Departamental, según el Art. 30 de la Ley de Conflictos no corría el período de conciliación exigido como requisito de legalidad de la huelga; y siendo del patrono la omisión, o si no contestaba el pliego de peticiones en el término legal, incurría en multa de cien a mil colones, que se hacía efectiva gubernativamente. En cualquier caso, el Director del Departamento Nacional del Trabajo designaba al representante de la parte infractora.

4) Integración de la Junta Departamental de Conciliación. En cuanto el Delegado e Inspector Departamental de Trabajo recibía la respuesta patronal, procedía a integrar y presidir la Junta de Conciliación con los representantes nombrados.

5) Período Conciliatorio. La Junta Departamental de Concilia-

ción como primer trámite convocaba a las partes para una audiencia - en la que procuraba avenirlas, proponiéndoles las soluciones que estimaba justas. Estas negociaciones duraban treinta días contados a partir de la fecha de recibo certificada en el pliego de peticiones por el Inspector Departamental de Trabajo.

Si de las audiencias se obtenía un arreglo total, terminaba el conflicto. En otro caso continuaba con la siguiente etapa.

6) Estallido y Calificación de la Huelga. La ley de conflictos colectivos no señalaba plazo de pre-huelga; sin embargo, una interpretación armónica de los Arts. 6o. letra o), 11 y 35, nos lleva a concluir en la existencia de alguno: sin duda, la Junta de Conciliación designaba a los trabajadores indispensables cuando había certeza de que la huelga se ejecutaría. No obstante, dado el silencio de la ley, suponemos que la acción huelguista podía aparecer en cualquier momento, incluso antes de hacerse dicho nombramiento e inmediatamente después de expirar los treinta días del período conciliatorio.

De conformidad al Art. 35, ley de conflictos, si transcurría el plazo de conciliación y no se lograba un avenimiento, una vez estallada la huelga, la Junta, de oficio o a solicitud de parte, estaba obligada a calificarla en un lapso no mayor de veinticuatro horas.

Según el Art. 36, "La calificación deberá concretarse a establecer si el objeto de la huelga es uno de los previstos por el Art. 2o. y si se han llenado los requisitos establecidos por el Art. 7o. ..." Con esta última cita hubiera sido suficiente, porque la letra c) de dicho Art. 7o. se refería al Art. 2o.

Tramitábase la calificación conforme al Art. 37 así: Las partes tenían derecho a rendir ante la Junta las pruebas que estimasen pertinentes en relación con los requisitos de legalidad y de alegar lo que a sus intereses convenía. En caso de que se presentaran pruebas, el término de veinticuatro horas para declarar la calificación comenzaba a correr desde el momento en que dichas pruebas eran evacuadas.

¿Qué se declaraba en la sentencia de calificación? La Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo siempre calló este asunto

to. No obstante nosotros deducimos que la Junta Departamental de Conciliación en su fallo determinaba estos tres aspectos: a) la legalidad o ilegalidad de la huelga; b) la imputabilidad o inimputabilidad de la misma; y c), si el patrono estaba o no obligado a pagar los salarios no devengados por sus trabajadores durante todo el tiempo que aquella duraba.

Nuestra conclusión se basa en el Art. 36 ya transcrito y en el Art. 8 que ordenaba: "Si una huelga es calificada de legal y sus motivos imputados al patrono, y si los trabajadores han llenado los requisitos establecidos por esta ley para declararla, el patrono estará obligado al pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hayan holgado".

La cuestión de fondo, esto es, si procedían o no las pretensiones de los trabajadores y la cuantía y forma en que se debían conceder, era asunto a resolverse después de la calificación de la huelga, ya que el Art. 43 de la Ley de Conflictos dispuso: "Si una huelga es calificada de legal y ninguna de las partes apelare de esta calificación conforme al Art. 41 de esta ley, la Junta de Conciliación señalará una audiencia para recibir las pruebas que las partes le presenten y resolverá la cuestión de fondo dentro de los ocho días siguientes a esa audiencia".

Por el contrario, el Art. 40 de la misma ley consagraba que la declaración de ser ilegal una huelga acarrearía sobre los huelguistas las consecuencias del derecho negativo a no trabajar. Es decir, la Junta prevenía a los trabajadores que volvieran al trabajo fijándoles un plazo de veinticuatro horas para presentarse a reanudarlo. El patrono tenía derecho a despedir sin responsabilidad de su parte a quienes no acatasen en tiempo lo ordenado, quedando con facultad de contratar a otras personas después de transcurrido el lapso fijado.

7) Los Recursos A) Apelación y Súplica. La sentencia de calificación se notificaba a las partes y dentro de las veinticuatro horas siguientes podía cualquiera de éstas apelar de aquélla para ante el Consejo Nacional del Trabajo, tribunal de instancia creado por la ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo, constituyéndolo

con el propio Director del mismo Departamento y, además, con dos representantes obreros electos por los trabajadores interesados, y dos representantes patronales nombrados, según la clase de actividad económica en que se planteaba el conflicto, por la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador o por las asociaciones agrícolas más representativas del país.

Interpuesta la apelación en tiempo y forma, la Junta admitía el recurso y enviaba el expediente al Director del Departamento Nacional del Trabajo, quien de inmediato procedía a formar el Consejo Nacional del Trabajo. Este organismo entraba a conocer del asunto y si dentro de los tres días de haber recibido el expediente cualquiera de las partes pedía que se le recibiesen nuevas pruebas, se señalaba para ese fin una audiencia y la sentencia debía emitirse dentro de los ocho días siguientes al señalamiento. No ofreciéndose pruebas el Consejo pronunciaba el fallo dentro de ocho días siguientes a la fecha en que se había constituido.

De lo resuelto por el Consejo Nacional de Trabajo en la sentencia de calificación se admitía el recurso de súplica para ante el Ministro de Trabajo y Previsión Social, quien de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo, (Art. 19) señalaba una audiencia en la cual las partes podían transar o aducir nuevas pruebas. El Ministro, dentro de los cinco días siguientes a la introducción del proceso dictaba su fallo. No había contra éste ningún otro recurso y se hacía cumplir en forma gubernativa.

B) Revisión. Calificada definitivamente la huelga se resolvía por la Junta Departamental de Conciliación el fondo del asunto, pronunciándose dicho tribunal sobre cada una de las pretensiones de los trabajadores. Esa sentencia quedaba ejecutoriada, según el Art. 44 de la ley, cuando las partes se conformaban expresamente con ella, o si no la impugnaban dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva. En ambos supuestos lo resuelto se podía hacer cumplir en forma gubernativa, según el caso.

Por el Art. 45, si alguna o las dos partes manifestaban no estar conformes con la resolución de la Junta, se remitía el expediente al Director del Departamento Nacional del Trabajo, el cual in

tegraba el Consejo Nacional de Trabajo, que procedía al estudio y resolución final del asunto. De acuerdo con su contenido, el fallo de la Junta podía hacerse cumplir gubernativamente.

8) Terminación de la Huelga. El Art. 10 de la ley comentada establecía que la huelga terminaba por una de estas tres causas: "a) Por arreglo entre patronos y trabajadores; b) Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y c) Por fallo del Consejo Nacional del Trabajo". El inciso segundo del mismo artículo rezaba: "Si no obstante lo dispuesto en los incisos anteriores continúa la huelga, serán considerados los huelguistas como trastornadores del orden público para los efectos del Código Penal".

En cuanto al arbitraje, en cualquier momento podían las partes acordarlo. Si así lo hacían antes de la huelga, quedaba en suspenso el emplazamiento hecho al patrono. Cuando se celebraba el compromiso después de estallada, aquélla debía suspenderse y reanudarse de inmediato las labores. De esa manera se evitaba la concurrencia de métodos.

Si el actor o el reo se negaban a cumplir con el laudo, incurrían en multa, sin perjuicio del derecho de quien hubiere acatado la sentencia arbitral, para exigir al remiso, gubernativamente, la ejecución de la misma en lo que fuere posible, así como el pago de daños y perjuicios.

Tal fue en El Salvador la primera forma en que se reguló el ejercicio del derecho de huelga.

II) Las Reformas. La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo tuvo dos reformas. La primera se hizo por Decreto No. 101 del Consejo de Gobierno Revolucionario, el dieciocho de marzo de mil novecientos cuarenta y nueve, publicado en el D. O. del diecinueve del mes y año citados a las páginas 1045 y 1046.

Ese decreto en sus considerandos hacía ver que al someterse los conflictos que afectaban un servicio público al arbitraje obligatorio de las autoridades de trabajo, no determinaba cuál de éstas serviría de árbitro, ni la clase en que se ejercería tal función. Era

pues necesario llenar el vacío indicado y expeditar la solución de dichos pleitos. Por tanto se decretó: "Art. 1o.- Al Artículo 5o. del Decreto Legislativo No. 322, publicado en el Diario Oficial del 15 de enero de 1946, se le agregan los incisos siguientes: "El Director del Departamento Nacional del Trabajo será el árbitro en tales conflictos y conocerá en ellos como árbitro arbitrador, procediendo y sentenciando, en consecuencia, según le dictare su conciencia, sin atender más que a la verdad y a la buena fe.

"El laudo arbitral no admitirá ningún recurso; pero notificado que sea, sin otro trámite, se remitirán los autos en revisión al Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo, el que, con sólo la vista de los mismos confirmará el laudo consultado; o lo reformará o revocará si a su juicio lesionare el orden público.

"La resolución arbitral definitiva, una vez revisada, surtirá efectos y será obligatoria para las partes, tres días después de notificada, a menos que en el mismo laudo se señale plazo o fecha para su cumplimiento."

Lo transcrito entró en vigencia el mismo día de su publicación en el Diario Oficial.

- - - - -

El veintiséis de octubre de 1960 asumió el Poder la Junta de Gobierno de El Salvador, y el 22 de diciembre de aquel año, emitió y publicó en el Diario Oficial (páginas 10059 a 10071), los Decretos números 48, 49 y 50, que por su orden contenían la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, cuyo objeto fue dar cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 81 de la Constitución Política de 1950, pasando del Poder Ejecutivo, (Delegaciones e Inspectorías Departamentales de Trabajo), al Poder Judicial, la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral; la Ley Procesal de Trabajo, por la que se substituyó en todas sus partes la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, decretada por el Consejo de Gobierno Revolucionario el 29 de septiembre de 1949; y, finalmente, el Decreto No. 50 que, en su apartado primero, derogó el de -

creación y emitió la Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo. En su apartado segundo introdujo, a la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo las siguientes reformas: A) Se suprimían los Arts. 31 y 45: el 31 establecía que en caso de ausencia o falta del Delegado e Inspector Departamental del Trabajo, correspondía a los Alcaldes Municipales de la jurisdicción donde la empresa estaba situada, recibir y entregar a quien correspondía el pliego de peticiones y la respuesta. El Art. 45 consagraba el recurso de revisión de las sentencias definitivas o de fondo de las juntas departamentales.

B) Se suprimía entre los Arts. 50 y 51 el Rubro "CAPITULO V - CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO"; y,

C) Se sustituían varios artículos de la Ley de Conflictos Colectivos de los cuales, por tener relación con aspectos sustantivos y adjetivos de la huelga, insertamos los siguientes:

"Art. 20.- 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 colectivo, al terminar el período de su vigencia, o en el caso del inciso 2o. del literal c) del Art. 12 de la Ley de Contratación Colectiva". La reforma cambiaba la expresión equilibrio de intereses por otra más inteligible, aunque ambas significan lo mismo en la doctrina del Derecho Laboral.

En la letra b), el cumplimiento del contrato colectivo dejaba de ser objeto de la huelga; pero el apartado c) amplió su contenido al caso de revisión del contrato colectivo, en cualquier tiempo, siempre que variaren sustancialmente las condiciones económicas del país.

"Art. 25.- Antes de declarar una huelga los trabajadores entregarán al Juez de Trabajo, o Juez de Primera Instancia con juris-

dicción en materia laboral, del distrito en que se desarrollen las actividades de trabajo de la empresa, un pliego de peticiones con emplazamiento de huelga dirigido al patrono y una copia del mismo para la formación del respectivo expediente". Obvia es la razón de la reforma: era el efecto natural y lógico de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo.

Modificóse el Art. 26 para cambiar la fecha a partir de la cual se contaría el período de conciliación. El texto del artículo era: - "La huelga no podrá estallar sino treinta días después de que el patrono reciba el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga". - Dejó de ser punto de partida el día y hora de recibo certificada por el Inspector Departamental, sustituyéndose por la fecha del emplazamiento hecho al patrono. En lo sucesivo esta data marcaría el inicio de los treinta días de conciliación.

"Art. 27.- Al recibir el pliego de peticiones, el Juez lo hará llegar al patrono emplazado dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la forma que indica el Art. 80 de la Ley Procesal de Trabajo". Además de la mención del Juez, lo último de la disposición llenaba un vacío de la ley de conflictos colectivos, que no indicaba la forma de hacer el emplazamiento. Tal diligencia en adelante se haría entregando al demandado una esquila conteniendo copia íntegra de la demanda.

El reo debía ser buscado en su casa de habitación o en el local donde atendía sus negocios o desempeñaba las labores, y no estando presente se le dejaba la esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes, huéspedes o criados, todos mayores de edad, o al que tuviere calidad de representante patronal; y si ninguno la recibía, se fijaba aquélla en la puerta de la casa o del local de trabajo.

El Art. 29 impuso a los trabajadores y al patrono la obligación de designar, en el pliego de peticiones o en la contestación, respectivamente, sus representantes para integrar la junta de conciliación; y conforme al Art. 32, modificado, en cuanto el Juez recibía la respuesta patronal, la hacía llegar a los trabajadores; agregaba la copia al expediente y remitía éste al Director del Departamento Nacional del Trabajo, a fin de que tal funcionario integrara y

presidiera la junta departamental. Era esta otra innovación: la junta departamental ya no sería presidida por el Delegado e Inspector de Trabajo, sino por el Director del Departamento mencionado.

Se dispuso en el Art. 33, incisos 2o. y 3o. que la Junta designaría su Secretario; que dicho tribunal funcionaría con independencia completa de las Autoridades de Trabajo, tomando sus resoluciones por mayoría; y que previa noticia de las partes, la misma quedaba con facultad de trasladarse al lugar que estimase más conveniente y mejor, para el desempeño de sus delicadas funciones.

En ese orden, si el Director lo estimaba conveniente, delegaba en un empleado o funcionario del Departamento Nacional del Trabajo, las actividades y atribuciones que le correspondían en la junta de conciliación, reservándose la facultad de reasumirlas en cualquier momento. Los cambios de estos incisos se explican por sí solos, tanto como el del artículo siguiente que dice:

"Art. 34.- La Junta celebrará las audiencias que sean necesarias con el objeto de lograr un avenimiento entre las partes que ponga fin al conflicto". Suprimiéronse así los límites de tiempo y de número de sesiones del período conciliatorio.

Terminamos: en materia de recursos se suprimió el de alzada contra la sentencia de calificación, pues según el Art. 41: "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 Ministro de Trabajo y Previsión Social. Dicho recurso deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de la notificación respectiva y se remitirá el expediente al Ministro". Quedaba de esa manera extinguido el Consejo Nacional de Trabajo, que estableció la derogada Ley de Creación del Departamento Nacional.

El trámite del recurso de revisión fué así: "Art. 42.- El Ministro de Trabajo, dentro de los ocho días de recibidos los autos, podrá confirmar, revocar o modificar la resolución de la Junta de Conciliación". Y era concluyente: "Contra el fallo del Ministro no habrá recurso alguno".

Esas fueron las reformas introducidas a la Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, la cual estuvo en vigencia hasta la emisión de la nueva Ley que enseguida comentamos.

III.- La Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo.- En el Diario Oficial del 5 de marzo de 1961 apareció publicado el Decreto No. 96, del Directorio Cívico Militar, conteniendo la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo.

La nueva regulación del derecho de huelga mantuvo los requisitos sustantivos y los adjetivos establecidos por la ley anterior; pero algunas de sus condiciones fueron modificadas, ampliándose o restringiéndose. También se dictaron normas aclaratorias de muchos casos de duda.

Nos referiremos a las innovaciones, pues lo demás siguió los lineamientos ya consagrados.

a) Reformas de los Elementos Sustantivos del Derecho de Huelga.

Concepto (Art. 6) "Huelga es la suspensión temporal y total de las labores acordada y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de un patrono en una empresa o establecimiento, para la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales". De mencionarse en la ley anterior sólo el mejoramiento, la nueva se pasó al otro extremo: únicamente se refirió a la defensa de los intereses profesionales.

Objeto (Art. 7) Se señaló para aquél derecho los siguientes fines: "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". Resulta evidente el cambio: no se habló de celebrar ni de rever ni de cumplir el contrato colectivo, sino de mejorar o revisar las condiciones generales de trabajo y de hacer respetar o reconocer derechos e intereses generales comunes. Las razones fueron dos: la.) Se aludió a condiciones, derechos e intereses generales, para dar legalidad a los pactos o convenciones colectivos de trabajo, celebrados por grupos obreros no sindicalizados, sin que ello significara en ningún momento desconocer la legitimidad de los contratos colectivos de trabajo; y, 2a.) Permitir que la huelga fuera ejercida por grupos obreros, evitando así la tendencia entonces preponderante de convertir tal facultad en un derecho sindical. Esa

corriente argumentaba a su favor que si la ley limitaba el objeto de la huelga a la celebración o a la revisión del contrato colectivo, - en puridad de derecho sólo los sindicatos podían estallarla, pues -- por tener personalidad jurídica propia, exclusivamente a ellos correspondía celebrar o revisar dichas convenciones. El argumento era falso, porque constitucional e históricamente la huelga entre nosotros siempre ha sido un derecho de los trabajadores y no de sus asociaciones. De ahí la necesidad de crear una nueva forma: la convención colectiva que sería el objeto de la huelga ejercida por los grupos -- obreros.

Legalidad, ilegalidad e imputabilidad (Arts. 8 y 18). Se mantenían esas características; pero los requisitos de la huelga legal se redujeron a dos: 1) objeto lícito, entendiendo por tal cualquiera de los señalados en la ley; y 2) acuerdo de huelga. Este debía ser tomado por el sesenta por ciento, por lo menos, de los trabajadores al servicio del patrono en la empresa o establecimiento afectados. Se suprimió, aparentemente, la exigencia de la conciliación previa.

Las consecuencias de la imputabilidad permanecieron iguales.-

Efectos de la Huelga (Arts. 12 y 17). El Art. 12 del decreto del Directorio siempre ordenaba que la huelga debía limitarse a la - suspensión pacífica de las labores, prohibiendo toda clase de actos de violencia o de coacción. El cambio se hizo en las sanciones aplicables a esos actos: la ley ya no citó disposiciones del Código Penal, pues siendo su ámbito el derecho del trabajo, sólo señaló los - efectos laborales de la violencia o la coacción durante la huelga. - Esos efectos no son otros que los del derecho negativo a no trabajar: prevención judicial para que se reanuden las labores, y si no se cumple con lo ordenado en el tiempo debido, terminación de los contratos individuales sin responsabilidad para el patrono, (Art. 19). Ello debió entenderse, desde luego, sin perjuicio de lo dispuesto en el - Código Penal.

Respecto a sus demás efectos la huelga quedó igual: suspendía los contratos individuales y se prohibía al patrono contratar a otros trabajadores salvo el caso de los indispensables, a quienes inmediatamente podía sustituir si se negaban a continuar el cumplimiento de sus obligaciones. (Art. 17).

Campo del Derecho de Huelga. La Constitución de 1950 dejó claramente prohibida la huelga en los servicios públicos (Art. 110 Cn.) No obstante, distinguió los llamados servicios esenciales a la comunidad, como una subespecie de aquéllos; y partiendo de esa diferenciación, la ley del Directorio dispuso: "Art. 13. Si el conflicto colectivo afecta labores de empresas o establecimientos que presten servicios esenciales a la comunidad, no podrán suspenderse las actividades indispensables a tales servicios. Al calificar de legal la huelga o el paro, el Juez determinará los servicios que deben continuar prestandose y el número, clase y nombre de trabajadores de la empresa o establecimiento que hayan de atenderlos".

Aclarando conceptos al Art. 14 decía: "Para los efectos de esta ley, servicios esenciales a la comunidad son todos aquéllos que satisfacen en forma técnica y continúa necesidades colectivas y cuya interrupción puede causar grave daño a aquélla".

No se suprimió la obligación de los trabajadores indispensables, pues según el Art. 15, al calificar de legal la huelga, el Juez, a petición de parte determinaba quiénes del personal debían continuar en el desempeño de sus tareas, a fin de no perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación del centro de trabajo.

Garantías (Art. 11) Las autoridades quedaban obligadas a respetar y garantizar el ejercicio de la huelga; pero además se estableció que los trabajadores interesados en un conflicto colectivo no podrían ser suspendidos, despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, mientras durare el conflicto y seis meses más, excepto cuando existiere justa causa, previamente calificada por el Juez competente.

Practicamente la garantía creada favorecía maniobras obreras: bastaba con que éstos mantuvieran pendiente un conflicto colectivo para quedar inamovibles en sus cargos, empleos o trabajos, volviéndose en esa forma ilusoria la facultad patronal de despedir de hecho.

b) Reforma en los Elementos subjetivos. Los Procedimientos. La Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo en su Título I reguló lo concerniente al tribunal competente para conocer de los mismos, y dijo quiénes podían ser parte en ellos. Dió mayor ingerencia en los trámi

tes a los jueces de lo laboral y la actividad de las juntas de conciliación se redujo a intervenir en el período conciliatorio.

En segunda instancia, decía el Art. 1, conocerán las Cámaras de lo Laboral; y el arbitraje obligatorio, cuyo caso y oportunidad fueron modificados, quedaba a cargo del Director del Departamento Nacional del Trabajo.

Los títulos de competencia fueron: a) la circunscripción territorial donde se realizaban las actividades o trabajos afectados por el conflicto; b) si el trabajo o las actividades se desarrollaban en diversas jurisdicciones, fue competente el Juez del lugar donde se encontraba la sede principal de la empresa; y, c) finalmente, el Juez del domicilio del reo.

Para intervenir en juicio se necesitaba ser mayor de dieciocho años de edad y las partes podían hacerse representar judicialmente, por las personas a quienes la Ley Procesal de Trabajo (Art. 3, - D. O. de 3 de mayo de 1961), otorgaba facultades de procuración.

La nueva ley tuvo el mérito de reconocer que existen varios métodos para resolver los conflictos colectivos. La deficiencia consistió en no ordenar los primeros y no clasificar los segundos en forma coherente y sistemática. Debido a esa imperfección no se distinguieron los conflictos en jurídicos y económicos o de intereses; ni dentro de estos últimos, la fase abierta de la cerrada. Si se establecieron el conflicto sin suspensión de labores y el conflicto con emplazamiento a huelga.

No obstante la clasificación bipartita adoptada, al regularse los procedimientos, el conflicto con emplazamiento a huelga quedó integrado con los métodos de conciliación, con el de huelga y el arbitraje obligatorio; mientras el arreglo directo, el conflicto sin suspensión de labores y el arbitraje convencional constituyeron procesos separados con trámites propios que se desarrollaban de la siguiente manera.

El Arreglo Directo. - Se conceptuó así: "Art. 45.- Patronos y trabajadores podrán resolver sus conflictos colectivos por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con el auxilio de mediadores".

El inciso segundo de la misma norma al señalar quiénes tenían acción para promover el método dicho, dispuso que los trabajadores -- no afiliados a un sindicato podían constituir, voluntariamente o a -- petición del patrono, consejos o comités encargados de representar -- los durante la negociación. Tales consejos se integraban con no más -- de tres trabajadores permanentes de la empresa o establecimiento -- afectados. Si en la empresa había algún sindicato, la junta directiva de éste representaba a sus miembros en el trato directo.

Se estableció la obligación patronal de recibir inmediatamente a los comités de trabajadores cada vez que así lo solicitasen, y se ordenaba a todos observar decoro y corrección en las sesiones.

Aunque la ley nada dice al respecto, es de suponer que el trato directo se iniciaba al presentar una de las partes a la otra un -- proyecto de contrato o de convención colectivos, para ser negociado hasta alcanzar un acuerdo sobre cada una de las peticiones he -- chas por el demandante. La suposición anterior se deduce tanto del -- Art. 45 ya relacionado, como del Art. 46, cuyo texto se lee así: "El arreglo a que llegaren las partes deberá constar por escrito y firma do por ellas, quienes deberán presentarlo conjuntamente dentro de -- las cuarenta y ocho horas siguientes a su firma, a la Sección de Sin dicatos y de Contratación Colectiva del Departamento Nacional del Tru bajo, para que ésta lo inscriba en el Registro correspondiente y li -- bre oficio a las autoridades que estuvieren conociendo del conflicto". Esta última diligencia pone de manifiesto lo separado del trato di -- recto: se realizaba *ex-juicio*, sin relación ni orden con respecto a los métodos del conflicto con emplazamiento a huelga o del sin sus -- pensión de labores. No obstante, la orden de oficiar a la autoridad que estuviere conociendo de alguno de ellos tuvo por objeto suspen -- der el conflicto de la manera que luego explicaremos.

Lo acordado por arreglo directo era obligatorio para las par -- tes, (Art. 47). Y según el Art. 48, "En caso de incumplimiento del -- arreglo, los trabajadores o el patrono inocentes, podrán emplazar a huelga o paro o continuar la huelga o el paro que se hubieren resue l to, para exigir el cumplimiento o la terminación del arreglo, según los casos, o ejercitar las acciones laborales conforme a la Ley Pro -- cesal de Trabajo, con indemnización de daños y perjuicios en uno u -- otro caso". Esta norma correctamente indicó que el método estudiado

podía utilizarse antes o durante la huelga. El error estuvo en el efecto señalado al incumplimiento de lo convenido, pues en lugar de conceder facultad para promover o continuar el conflicto con emplazamiento a huelga o intentar las acciones individuales generadas por el pacto, debió regularse el conflicto colectivo jurídico o de derecho, cuyo objeto es, precisamente, exigir el cumplimiento o declarar la debida interpretación del contrato o de la convención colectivos. La deficiencia fue amplísima ya que el Art. 48 se aplicó a toda violación de lo acordado colectivamente, fuera el resultado del trato directo o de la conciliación, (Art. 31); o el laudo del arbitraje convencional (Art. 55), o el del obligatorio (Art. 59).

El Conflicto sin Suspensión de Labores. Se ideó de la siguiente manera: "Art. 24.- El patrono y el sindicato a que estuvieren afiliados sus trabajadores, tienen derecho a exigirse mutuamente ante juez competente, la celebración, el cumplimiento o la revisión del contrato colectivo de trabajo, para regular las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento respectivo, pero sin emplazar a huelga o paro".

Denótase en el concepto que el conflicto de mérito sólo podía ser promovido por el patrono o por el sindicato al cual estuvieran afiliados sus trabajadores; y que el objeto del mismo era la celebración, el cumplimiento o la revisión del contrato colectivo y no de la convención.

Dicho conflicto se desarrollaba conforme a lo dispuesto en los Arts. del 49 al 52 y, de acuerdo con ellos, debían seguirse, en lo aplicable, los mismos trámites del conflicto con emplazamiento a huelga; pero el término de pruebas concedido después del período conciliatorio no tendía a establecer los extremos de la calificación ni de la imputabilidad, sino la negativa del demandado a celebrar, cumplir o revisar el contrato colectivo.

Probada la negativa el juez condenaba a lo pedido en la demanda, fijando al reo para que acatará lo ordenado en la sentencia un plazo no mayor de treinta días. Si aquél no cumplía en tiempo, quedaba el actor con facultad de incoar el conflicto con emplazamiento a huelga o paro.

No estableciéndose la negativa, el juez absolvía al demandado.

En uno u otro caso, la sentencia era apelable en la forma y -- oportunidad que diremos.

Claramente se aprecia la inspiración civilista de este proceso, al limitársele, en definitiva, a fijar término para el cumplimiento de una obligación: la del Art. 2 de la Ley de Contratación Colectiva entonces vigente, sin que el Juez tuviera que preocuparse -- por los requisitos porcentuales de la existencia de aquélla.

El Conflicto Colectivo con Emplazamiento a Huelga. Se desarrollaba en los siguientes pasos:

- 1) Pliego de Peticiones y emplazamiento;
- 2) Excepciones. Contestación. Confrontación de listas. Admisión o rechazo de la demanda. Recurso;
- 3) Período Conciliatorio;
- 4) Calificación de la huelga. Recurso;
- 5) Estallido de la huelga; y,
- 6) Arbitraje.

1) Pliego de Peticiones y Emplazamiento. -- También en la ley -- del Directorio el procedimiento para las huelgas comenzaba en el -- Art. 25, que decía así: "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 afectará la huelga y que fueren miembros del grupo o del sindicato que -- la hubiere acordado".

Son patentes los cambios: Ya no sólo se hizo mención de los -- trabajadores sino se incluyó al sindicato como parte en el conflicto colectivo, surgiendo así la cuestión de indicar cuándo y cómo actuaban los grupos, y en qué caso y concepto intervenía el sindicato. El asunto, sin duda novedoso en nuestro medio, fue resuelto expresamente por el Art. 9 de la ley comentada: "Cuando una huelga hubiere sido acordada por trabajadores de una empresa o establecimiento y ellos pertenecieren a un sindicato, la correspondiente directiva sindical estará obligada a representar a los trabajadores en el conflicto. Lo

mismo se aplicará en el de que un patrono hubiere planteado un paro y este afectare o pudiese afectar a trabajadores pertenecientes a un sindicato". Esta disposición reconoció a los sindicatos la titularidad de los intereses colectivos de sus afiliados; pero no de los que correspondían a los demás, pues el inciso segundo del mismo artículo dispuso que, cuando en el conflicto colectivo participaban trabajadores no sindicados, serían representados en el mismo por un comité integrado por tres trabajadores electos de entre los del grupo interesado en la huelga o afectado por el paro. Los delegados obreros debían laborar permanentemente en la empresa o establecimiento.

Se aclaró que si de la demanda y de la lista de trabajadores no se presentaba original y copia, el Juez las rechazaría; pero presentadas en forma, el proceso se impulsaba de oficio.

Emplazamiento. Se dejó tal como lo había establecido la Junta de Gobierno, pero se agregó lo que sigue: "Cerciorado el notificador de que efectivamente el lugar en que se encuentra es uno de los señalados, entregará la esquila al representante que estuviere presente, y si ninguno hubiere, dejará citatorio para que se le espere a una hora determinada del día hábil siguiente; si no estuviere presente el demandado o su representante a la hora dicha", se dejaba la esquila con cualquiera persona presente en el lugar o con algún vecino inmediato y, en última instancia, se pegaba en la puerta de la casa o del establecimiento indicados. La omisión de esas formalidades se penaba con nulidad.

El efecto del emplazamiento no se limitó a generar la obligación de comparecer en juicio, sino conforme al Art. 10.- "Desde el emplazamiento de huelga o paro y mientras durare el conflicto, el patrono no tendrá en la empresa o establecimiento más atribuciones y facultades que las de los depositarios judiciales". En otras palabras, los bienes de capital existentes en el centro de trabajo caían en una especie de embargo en favor de los huelguistas, situación esa por demás molesta para el patrono, ya que se veía privado de su derecho de disposición sobre cosas de las cuales era propietario.

La crítica anterior no alcanza a los incisos 2o. y 3o. del artículo diez antes citado porque, inspirados en principios civilistas, disponían: "La inscripción de la demanda con emplazamiento de -

huelga en el correspondiente Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas hará nula la enajenación o el gravamen posteriores de los bienes inmuebles del patrono adscritos a los fines económicos de la empresa o establecimiento afectados". Tal inscripción la ordenaba el juez a petición de parte, o de oficio con solo que en la demanda se denunciaran y describieran los inmuebles a que se refería la norma comentada.

2) Excepciones. Contestación. Confrontación. Admisión o rechazo de la demanda. Recurso. Dentro de los dos días siguientes al emplazamiento, podía el patrono interponer las excepciones de incompetencia de jurisdicción, la de oscuridad y la de informalidad de la demanda. La ley regulaba los trámites de cada incidente, dándoles forma sumarísima.

La contestación al pliego de peticiones debía hacerla el patrono siempre en el plazo de cinco días; pero se le exigió que junto con el escrito de respuesta presentara las planillas y demás constancias de pago de los salarios correspondientes a los dos meses anteriores a la fecha de la presentación de la demanda. Esos documentos se necesitaban para comprobar si en el conflicto participaba el 60% de los trabajadores al servicio del centro de trabajo donde se produciría la huelga.

Cuando el patrono no contestaba en el término indicado, o si al responder no presentaba las planillas y demás constancias de pago de salarios, se presumía legalmente el porcentaje, admitiéndose la demanda. Lo mismo sucedía en el caso de que al cotejar la lista adjuntada por el actor, con las planillas y recibos de la contestación, resultase el 60% exigido.

No obteniéndose de la confrontación el porcentaje indispensable, o no estableciéndose el mismo por las presunciones de la ley, el juez pronunciaba un auto en el que hacía saber a las partes tal circunstancia, y si los demandantes, dentro de los dos días siguientes a su notificación ofrecían probar en el término correspondiente que sí lo reunían, aquél admitía la demanda prosiguiendo el juicio. En otro caso, esto es, de no hacerse la oferta indicada, el tribunal rechazaba la demanda, dejando al agraviado expedito su derecho de apelar en la forma y tiempo que después veremos.

Podía el actor modificar, variar o ampliar la demanda, hasta antes de ser admitida por el juez.

3) Período Conciliatorio. Admitida la demanda, el Juez, inmediatamente libraba oficios a los Ministros de Economía y de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que cada uno designara un representante propietario y un suplente para integrar la Junta de Conciliación. El nombramiento debía hacerse y comunicarse al Juez dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al recibo del oficio.

La junta se constituía por resolución y bajo la presidencia del juez; y el secretario del juzgado pasaba con el mismo cargo al tribunal tripartito.

La principal función de la junta fue procurar el avenimiento de las partes, proponiéndoles las soluciones que consideraba equitativas.

El período conciliatorio duraba quince días prorrogables por otro tiempo igual; y dentro de él debían celebrarse no menos de ocho audiencias. La inasistencia a éstas se sancionaba con multa, ya se tratara de las partes o de los miembros del tribunal.

Si se obtenía un avenimiento total terminaba el conflicto; sin perjuicio de seguirlo, de promover uno nuevo o de intentar las acciones individuales correspondientes, en ambos casos con indemnización de daños y perjuicios, (Art. 48), si el patrono, los trabajadores o el sindicato se negaban a cumplir lo convenido.

4) Calificación de la Huelga. Recurso. Terminado el período conciliatorio o su prórroga sin llegar las partes a un avenimiento total, el conflicto pasaba de pleno derecho al conocimiento exclusivo del juez, para que tuviera lugar el trámite de calificación.

Dentro de los dos días siguientes al en que concluía el período de conciliación, las partes podían pedir la apertura a pruebas del proceso por el término de diez días hábiles, para establecer los extremos de la legalidad y de la imputabilidad de la huelga o del paro; y, conforme al Art. 33 de la ley comentada, el juez dictaba sentencia declarando la legalidad o ilegalidad de la huelga anunciada, dentro de los cinco días siguientes a la expiración del término probatorio o del establecido para solicitar la apertura a pruebas. Asimismo se ordenaba que al declarar la legalidad de la huelga, el juez debía también resolver sobre si las causas de la misma eran o no imputables al patrono.

Pronunciada la sentencia, se notificaba a las partes dentro de veinticuatro horas, y tanto ese fallo como el auto que declaraba inad-

juramentaba al arbitrador o arbitradores nombrados y les hacía entrega de los autos, a fin de que pronunciaran el laudo dentro de los quince días siguientes al del recibo. El plazo antes dicho era ampliable o restringible por acuerdo del actor y el reo.

Con el objeto de evitar la concurrencia de la huelga y el arbitraje, en cuanto se presentaba el compromiso el juez ordenaba la reanudación de labores, si estaban suspendidas por aquélla, señalando para ello un plazo no mayor de cinco días. No obedeciendo los huelguistas - la prevención judicial mencionada, se producían las consecuencias del derecho negativo a no trabajar.

Pronunciado el laudo, los arbitradores devolvían los autos al juez comitente, quien después de notificarlo a las partes, archivaba el expediente.

La sentencia arbitral era obligatoria y su incumplimiento daba derecho a ejercer o continuar las acciones establecidas en el Art. 48.

Arbitraje Obligatorio. Constituía la última etapa del conflicto con emplazamiento a huelga y estaba regulado por los artículos del 56 al 59, de la siguiente manera: "Art. 56. Transcurridos seis meses de suspensión de labores sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, o transcurrido el término legal sin que fallen el arbitrador o los arbitradores, el conflicto deberá someterse al 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 las veinticuatro horas de expirado el plazo establecido en el inciso anterior".

El artículo 57 indicaba que recibidos los autos, el Director expresaba a las partes sus excusas o impedimentos, teniendo aquéllos también facultad para recusarlo; pero debían hacerlo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la última notificación que habían recibido. - Estos incidentes eran resueltos por el Ministro de Trabajo y Previsión Social, en tres días contados a partir del en que se interponía el recurso.

Declarándose el impedimento conocía del arbitraje el Director del Departamento de Inspección de Trabajo.

Procedíase así: El Director como primera diligencia prevenía a

las partes que reanudaran las labores en un plazo prudencial no mayor de cinco días. No cumpliéndose en tiempo lo ordenado, se producían los efectos del derecho negativo a no trabajar: terminación de contratos individuales sin responsabilidad para el patrono, y facultad de éste para contratar libremente a otros trabajadores en sustitución de los huelguistas.

Luego, el Director citaba a las partes a audiencias individuales o comunes, tratando de avenirlas; y si lo estimaba conveniente abría el expediente a pruebas por tres días.

El laudo debía darlo el funcionario mencionado a los quince días de estar conociendo; obligaba a las partes, y en caso de incumplimiento, daba lugar a que se intentaran o prosiguieran las acciones del -- Art. 48.

No obstante sus logros, un profundo sabor civilista nos deja la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo emitida por el Directorio Cívico Militar, la cual sirvió de base para elaborar las disposiciones que sobre la huelga o en relación con ella tiene el Código de Trabajo vigente.

BIBLIOGRAFIA

"HISTORIA DE EL SALVADOR, EPOCA ANTIGUA Y DE LA COLONIA" por el Dr. Santiago I. Barberena. Ministerio de Educación. Dirección General de Publicaciones. San Salvador, El Salvador, Centroamérica 1960.-- (To I).

"ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA EUROPEO AMERICANA" Espasa-Calpe Editores. Madrid, Río Rosa 26, 1958. (To 19).

"RECOPIACION DE LAS LEYES DEL SALVADOR EN CENTRO AMERICA" por el Presbítero, Doctor y Licenciado don Isidro Benéndez. Secretaría de Información de la Presidencia de la República. Imprenta Nacional. San Salvador, El Salvador, C. A. 1956. 2a. Edición.

"LAS CONSTITUCIONES DE EL SALVADOR" por el Dr. Ricardo Gallardo. Ediciones Cultura Hispánica, Volumen 14, Madrid 1961.

"LA PRIMERA LEY OBRERA EN EL SALVADOR NO SE ARMONIZA CON EL RESTO DE LA LEGISLACION CIVIL", por el Dr. Pablo Borja Gómez. Revista de Trabajo No. 31. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador. Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador, - C. A. 1957.

"LEY DE PROTECCION A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO" Diario Oficial del 29 de mayo de 1927.

"REGLAMENTO DE LA LEY DE PROTECCION A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO" Diario Oficial del 8 de noviembre de 1927.

"CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR 1939" -- Diario Oficial del 20 de enero de 1939.

"A PROPOSITO DE HUELGAS" Editorial de "Opinión Estudiantil", - Diario "La Prensa Gráfica" del 10. de junio de 1944.

"MANIFIESTO DE LAS ASOCIACIONES OBRERAS DE EL SALVADOR" Diario "La Prensa Gráfica" del día 6 de junio de 1944.

"HACIA UN MEJOR DERECHO OBRERO O DEL TRABAJO" Editorial del -- Diario Oficial del 10 de noviembre de 1945.

"HACIA UNA CARTA ORGANICA SALVADOREÑA DEL TRABAJO" Editorial - del Diario Oficial del 19 de noviembre de 1945.

ENMIENDAS A LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR DE 1886. Diario Oficial del 30 de noviembre de 1945.

"PROYECTO DE LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO" Diario "La Prensa Gráfica" de los días 19 y 20 de agosto de 1944.

"LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO" Diario -- Oficial del 15 de enero de 1946.

"REFORMAS A LA LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO" Diario Oficial del 19 de marzo de 1949 y Diario Oficial del 22 de diciembre de 1960.

"LEY DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO" Diario Oficial del 5 de marzo de 1961.

C A P I T U L O I I I

DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES RELATIVAS

A LA HUELGA

1) Principios Constitucionales
de Política Social

a) Antecedentes

Desde la Conferencia Interamericana celebrada en Santiago de Chile, 1923, se propuso por varios países incluir en la agenda de las próximas reuniones panamericanas temas sobre asuntos sociales, especialmente los relativos al trabajo, con el fin de adoptar resoluciones o recomendaciones generales sobre tan importante materia.

Tal inquietud se mantuvo y fue tomando formas definidas en la Conferencia de la Habana, 1928; en la de Montevideo de 1933; en la que se celebró en Lima en 1938; y culminó en la Novena Conferencia Interamericana, llevada a efecto en Bogotá, Colombia, entre el 30 de marzo y el 2 de Mayo de 1948, al adoptarse el convenio multilateral conocido con el nombre de "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", que juntamente con la "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre", suscrita también en la misma Conferencia, constituyen la nueva proyección política de los países de América Latina, quienes entonces se obligaron a modificar sus estructuras, para adecuarlas a las dimensiones individual y social del hombre, señalando como fines primordiales: alcanzar para todos mejores condiciones económicas, más altos niveles de vida, y seguridad contra cualquier riesgo que impida o dañe la aptitud de trabajar.

Esa concepción y esos objetivos se expresan claramente en el preámbulo de la "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", de la cual no resistimos a la tentación de transcribir los siguientes párrafos: "Los Estados americanos... Inspirados en el propósito de fomentar la rehabilitación vital, económica, moral y social de los pueblos americanos, fortaleciéndolos como unidad humana, aumentando su capacidad de trabajo, enriqueciendo su valor productor y ampliando su poder de consumo con el fin de que disfruten de un nivel de vida mejor;

"Convencidos de que los fines del Estado no se cumplen con el solo reconocimiento de los derechos del ciudadano, sino que también el Estado debe preocuparse por la suerte de hombres y mujeres, considerados ya no como ciudadanos sino como personas;

"Acordes, por lo tanto, en que el presente grado de evolución -

jurídica exige a los regímenes democráticos garantizar simultáneamente el respeto a las libertades políticas y del espíritu y la realización de los postulados de la justicia social;" cuya conquista, dice otro --- apartado, es anhelo vehemente de los países de América, resolvieron --- adoptar varios postulados de los que, por referirse a la huelga o tener relación con ella, tomamos los que dicen:

"Artículo 1.- La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituyen el mínimun de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno pueden ampliar esos derechos o reconocerles otros --- más favorables.

"Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres.

"Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, - dependen en extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes".

El Artículo 2 tiene especial importancia pues declara que deben considerarse como básicos en el derecho social de los países americanos estos principios:

"a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.

"b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.

"c) Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual, - deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.

"e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros".

Según las actas de las sesiones compiladas en la obra "Novena -

Conferencia Internacional Americana. Actas y Documentos", Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, Bogotá 1953, página 300, en relación con la letra a) antes transcrita, a proposición de la Argentina - se cambió el término "obligación social" usada en el proyecto, por el de "función social", porque en éste se comprenden la obligación y el deber de trabajar, lo que se estimó, en el fondo, la posición conveniente a las naciones latinoamericanas.

Por su contenido el Artículo 3 se refiere a la libertad de trabajo y dice: "Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. Tiene igualmente la libertad de cambiar de empleo".

El derecho negativo a no trabajar se manifiesta en la frase "las justas causas de separación" de que habla el Artículo 19 de la Carta, así como al disponerse en la misma norma la indemnización por despido injusto, ya que, a contrario, no existiendo causa justa para incumplir el contrato individual de trabajo, éste termina sin indemnización alguna.

El Derecho positivo a no trabajar está en el Artículo 27 concebido así: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La ley regula éste en cuanto a sus condiciones y ejercicio". El texto anterior es idéntico al Artículo 15 del proyecto de Carta, presentado por el Comité Jurídico Interamericano a la Comisión Quinta de la Conferencia de Bogotá, encargada de elaborar el documento referido. Aquel Comité al expresar los motivos de la disposición comentada dijo: "Es muy interesante determinar si la huelga debe incorporarse o no al derecho positivo. Para nosotros no cabe vacilación y respondemos afirmativamente por medio de este artículo que reconoce a los trabajadores tal derecho, -- que se regulará en cuanto a sus condiciones y ejercicio por la ley. En efecto, la huelga permite al trabajador defenderse de explotaciones injustas, y mejorar su salario y condiciones de vida; sin este derecho - el empleado estaría en muchas oportunidades en situación de inferioridad respecto al patrono, quien, por razón de la fuerza de su capital y de su organización, podría muchas veces imponer arbitrariamente sus puntos de vista.

"Como todo derecho, en ocasiones puede la huelga dar lugar a -- abusos; pero eso es remediabile dentro de un régimen jurídico y dada la preponderancia que la opinión pública tiene en los sistemas democráti-

cos y representativos. Más, el no reconocimiento de este derecho rompería el equilibrio social y sería como el primer paso hacia los sistemas totalitarios.

"Esa norma fundamental encontrará su desarrollo lógico en la Ley. Sería imposible determinar en la Carta misma las condiciones, requisitos y procedimientos que en esa materia deben prevalecer. Todo ello debe quedar dentro de la esfera de acción de la ley". (Novena Conferencia... Página 23).

Los debates promovidos por el Artículo 27 en las sesiones de la Comisión Quinta de la Conferencia de Bogotá son por demás interesantes, y de ellos hacemos resaltar los siguientes pasajes (ob. cit. páginas - 350 a 355) "El señor Rebagliati (Perú): Señor Presidente: sobre este artículo la Delegación del Perú formuló una enmienda que no fue aceptada por el Grupo de Trabajo y que la Delegación del Perú solicita que la resuelva la Comisión en pleno. La enmienda del Perú consistía en lo siguiente: Los trabajadores tienen derecho a ejercitar el recurso de la huelga. La ley determinará sus condiciones y requisitos, señalará las actividades y los servicios en los que por razones de interés público no deberá apelarse a dicha medida y establecerá procedimientos especiales para atender en esos casos a la resolución oportuna y justa de los conflictos. Es deber del Estado promover la conciliación y el arbitraje como medios de prevención de las huelgas.

"No hay cuestión sobre la última parte, porque ésta fue incorporada en otro artículo. Fundamentaba la Delegación del Perú su enmienda en los siguientes términos: La enmienda no altera en lo fundamental el derecho de los trabajadores a emplear, en defensa de sus intereses, el recurso de la huelga; pero reserva al Estado la facultad irrestricta de reglamentarlo y de señalar las actividades en las que por razones de orden público puede prohibirse su ejercicio. Se trata en un caso de corregir, mediante la aplicación de preceptivas legales adecuadas, el abuso del derecho a la huelga; y de evitar, en otro, la paralización de servicios ininterrumpibles por su naturaleza. Al margen de la huelga y por otras vías, debe, sin embargo, establecer la ley procedimientos especiales para solucionar ese tipo de controversias".

Pidió la palabra el Delegado de Chile señor González y dijo: -- "En Chile, existen varios tipos de organizaciones en las que la huelga

no cabe. Voy a nombrar, por ejemplo, el personal de administración pública; los ferrocarriles del Estado, que por sus funciones no pueden ir a la huelga; los servicios de asistencia social, como las enfermeras y servicios hospitalarios, que no pueden ir a la huelga; la asistencia pública; los puestos de socorro, en fin, unos cuantos servicios que por la calidad de sus funciones no pueden ir a la huelga. La ley arbitra, más o menos en la forma propuesta por el Delegado del Perú -- otros medios de solución del problema económico de este grupo de trabajadores. Así que, aun cuando pareciera que estas declaraciones son restrictivas del derecho que queremos conceder, la realidad es más fuerte que nuestro deseo".

Venezuela dejó constancia de reconocer ampliamente a todos los trabajadores el derecho de huelga; salvo en los servicios públicos que determina la ley.

Tomó la palabra el Jefe de la Delegación Argentina para manifestar que le parecía peligroso que en una Carta de Garantías Sociales se establecieran restricciones a la capacidad de holgar, para un determinado grupo de obreros o de trabajadores. "De lo que se trata --dijo-- es de que la ley interna de cada Estado regule las condiciones y el ejercicio de los derechos. En ese sentido me parece que el Artículo 27, -- que está en discusión, es absolutamente explícito; porque justamente -- le remite a la ley interna la regulación del derecho en cuanto a las condiciones y ejercicio. En consecuencia, Señor Presidente, para no -- caer en esa actitud antipática de crear una incapacidad a un determinado grupo de trabajadores, y en atención a que el artículo en discusión es lo suficientemente amplio y comprensivo, formulo la moción de mantenerlo tal como está redactado por el Grupo de Trabajo".

A continuación habló el Delegado de México Dn. Mario de la Cueva, quien después de manifestarse totalmente de acuerdo con la ponencia de Argentina, agregó: "El concepto de servicio público es hoy de -- tal manera vago y amplio que se puede comprender dentro de él una multitud de actividades. Una fórmula de carácter general que permite a -- los Estados restringir el derecho de huelga, puede llegar a suprimirlo, precisamente para los trabajadores más importantes. Los servicios públicos (que ya en concepto abarcan no simplemente los servicios proporcionados por el Estado, sino también aquellas actividades que se refieren a la satisfacción de necesidades colectivas), están comprendiendo,

en realidad, la mayor parte de las actividades de la vida social. Si nosotros consignásemos la excepción que permita restringir o suprimir el derecho de huelga en todas las actividades que tienden a la satisfacción de necesidades colectivas, estaríamos modificando el derecho de huelga, porque solo lo dejaríamos vivir para actividades totalmente secundarias".

Luego de aceptar la redacción original el profesor de la Cueva amplió su argumento: "Considero, además, que el derecho de huelga, en cierta medida, forma parte de las libertades naturales del hombre; porque no se le puede impedir que suspenda los trabajos cuando las condiciones de prestaciones de los servicios son injustas".

En la votación final el artículo 27 quedó redactado con el texto que insertamos.

Se hizo referencia a la jurisdicción de trabajo en el Art. 36 de la manera siguiente: "En cada Estado debe existir una jurisdicción especial y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos". Y, finalmente, de acuerdo con el Art. 37 "Es deber del Estado promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

X X X

En la "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre", adoptada en la histórica Conferencia de Bogotá, se leen, en el preámbulo, estos párrafos sobre la nueva concepción del individuo: "Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros. El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos. Derechos y deberes se integran correlativamente en toda actividad social y política del hombre.— Si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esa libertad. Los deberes de orden jurídico presuponen otros de orden moral, que los apoyan conceptualmente y los fundamentan".

Después del preámbulo, en dos capítulos el documento internacional consagra, uno a uno, los derechos y los deberes del individuo. Entre los primeros, por estar relacionados con la huelga, mencionamos los

siguientes: los derechos a la vida, a la libertad y a la seguridad e integridad de la persona; el principio de igualdad ante la ley; la libertad de investigación, opinión, expresión y difusión del pensamiento; la inviolabilidad del domicilio y de la correspondencia. El derecho de petición, el de pronta y cumplida justicia y los de reunión y asociación; los de preservación de la salud y los de acceso a la educación y a la cultura. Especial mención debemos hacer de los derechos al trabajo y a una justa remuneración, sobre los cuales se dispuso: "Art. 14. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí mismo y su familia".

Asimismo, en relación con el derecho de propiedad, según el Artículo 23, se estableció que toda persona debería obtener la correspondiente a las necesidades esenciales de una vida decorosa, y que aquélla "contribuirá a mantener la dignidad de la persona y del hogar".

También se instituyó que "Los derechos de cada hombre están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático".

En cuanto a los deberes del hombre vinculados con la huelga, citamos: a) el del artículo 29 que dice: "Toda persona tiene el deber de convivir con los demás de manera que todas y cada una puedan formar y desenvolver integralmente su personalidad". b) El deber de obediencia a la ley o principio de legalidad y respeto a la autoridad expresado así: "Artículo 33. Toda persona tiene el deber de obedecer la ley y demás mandamientos legítimos de las autoridades de su país y de aquél en que se encuentre".

También en esta Declaración, el artículo 37 establece el deber de trabajar, declarando que "Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad". Y, finalmente, refiriéndose a los servicios públicos el artículo 34 ordena: "Toda persona hábil tiene el deber de prestar los servicios civiles y militares que la patria requiera para su defensa y conservación, y en caso de ca

labilidad pública, los servicios de que sea capaz. Asimismo, tiene el -- deber de desempeñar los cargos de elección popular que le correspondan en el Estado de que sea nacional".

A grandes razgos las normas y principios adoptados por la Nove-- na Conferencia Internacional Americana de Bogotá, delimitaron el campo político de la acción futura de los Gobiernos del continente, y El Salvador acogió y dió vigencia a las nuevas corrientes de pensamiento, no sólo suscribiendo la Carta y Declaración mencionadas, sino internamente, desde el año mil novecientos cincuenta.

b) La Constitución de 1950 y la de 1962

El 14 de diciembre de 1948, el Consejo de Gobierno Revolucionario derrocó de la Presidencia de la República al General Salvador Castaneda Castro, truncándole sus deseos de continuar en el ejercicio de tan codiciado cargo.

Unas de las primeras disposiciones emitidas por el nuevo gobierno fueron las contenidas en su Decreto No. 5, publicado en el Diario -- Oficial del 21 de diciembre del mismo año, en cuyos considerandos se -- hizo resaltar el desarrollo alcanzado por el país en los últimos cin-- cuenta años, y que esa circunstancia exigía una carta fundamental acorde con las condiciones políticas, sociales y económicas dentro de las cuales se desenvolvía la vida nacional, capitalizando las experiencias derivadas de la aplicación de la Constitución de 1886 y sus adiciones de 1945. Y por tanto, se decretó: "Art. 1o. Abrógase la Constitución -- de 1886 y sus enmiendas de 1945; Art. 2o. Abróganse también las leyes constitutivas; Art. 3o. El Salvador entra en un período pre--constitu-- cional".

También en el Diario Oficial del día 21 aparece el Decreto No.-- 6 en el cual el Consejo de Gobierno adoptó como normas básicas de su -- funcionamiento, muchas de las contenidas en la Constitución abrogada.-- Entre ellas figuraban todas las del Título XIV "Familias y Trabajo", -- en el que estaba, como ya lo vimos, el Art. 160 contentivo del derecho de huelga.

El período pre--constitucional decretado por el gobierno defacto, concluyó el día catorce de septiembre de mil novecientos cincuenta, felcha en que entró en vigencia una nueva carta fundamental del Estado de El Salvador, cuyas normas regularon la vida de la República hasta el --

25 de enero de mil novecientos sesenta y dos, pues a partir de ese -- tiempo rige los destinos del país la actual Constitución Política.

Los constituyentes de 1950 al ~~concebir~~ concebir la estructura de la na-- ción salvadoreña tomaron como base, principalmente para elaborar la par-- te dogmática de su obra, los principios, fines y normas reconocidos y proclamados en la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre y -- en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. A su vez, -- el legislador constitucional de 1962 ratificó la carta de 1950, ya que su labor se limitó a introducirle modificaciones consistentes en cam-- biar la ubicación de algunas disposiciones, ampliar el campo de acción de otras y aclarar varios casos de duda, no sin plantear otras nuevas no menos difíciles de resolver.

En su plan general, ambos estatutos políticos desarrollan las -- clásicas parte orgánica y parte dogmática, conteniendo, en la primera, normas sobre la organización, atribuciones y funcionamiento de los ele-- mentos, poderes y recursos del Estado; mientras que son materia de la segunda los principios conforme a los cuales deben gobernarse tres ór-- denes esenciales en toda sociedad. Esos órdenes son: el económico, el individual y el social. Dentro de este último se incluye el derecho de huelga, del cual ya explicamos el cómo y el porqué de su categoría cons-- titucional y no insistiremos sobre ello, pues ahora nuestro propósito es señalar los fundamentos de política social que estando contenidos -- en la Constitución vigente, tienen relación o están en armonía con la facultad de holgar. En el logro de esta finalidad nos referiremos en -- principio a lo dispuesto por la Carta de 1962 y a las razones y expli-- caciones de la de 1950, publicadas en la obra "Documentos Históricos -- de la Constitución Política Salvadoreña de 1950". Imprenta Nacional. -- San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 1950-1951.

El Régimen Económico. La Comisión encargada de elaborar el pro-- yecto de la Constitución de 1950, al exponer los motivos del Título IX llamado "Régimen Económico" ("Documentos Históricos..." página 202), -- dijo: "Este título, dedicado especialmente al Régimen Económico, es -- nuevo en nuestra legislación. Pero muchos de sus preceptos figuran dis-- persos tanto en la Constitución de 1886 como en el anteproyecto. Otros son introducidos por primera vez. Todos están concebidos en forma gene-- ral y elástica, que permite una nutrida legislación secundaria sobre -- materia tan compleja. Del texto de alguno de ellos se desprende que pa

ra tener eficacia necesitan de reglamentación; pero dan la pauta para un programa de gobierno cuyo desarrollo requiere cierto tiempo. La base filosófica consiste en que el hombre y su vida constituyen el valor supremo y que las cosas son un valor instrumental".

Así, el legislador constituyente consagró en el Art. 135 Cn. como premisa mayor del orden comentado, la siguiente: "El régimen económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano".

El fundamento y la finalidad del régimen económico coinciden -- con los de la huelga, pues ambos deben responder a principios de justicia social y procurar al hombre una vida acorde con su dignidad de humano.

También en este trabajo mencionamos la libertad económica y la Constitución la reconoce expresamente en el Art. 137, pero estableciéndole límites tales como el interés social, el beneficio del mayor número de habitantes y la concepción de la propiedad privada como una función social, entendida en el sentido que a este concepto se dió en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales: La propiedad ya no es sólo los derechos de uso, fruto y abuso, sino además el deber de obtener de ella la máxima utilidad o producción posible, porque únicamente de esa manera puede aquélla cumplir su primordial cometido: servir de instrumento principalísimo en el logro del bienestar del hombre.

De esa misma libertad surgen las restricciones a la expropiación y las prohibiciones de confiscar, vincular o monopolizar los bienes de cualquier clase, así como las obligaciones estatales de fomentar y proteger la iniciativa privada y las consignadas en los Arts. 145, 146, 147 y 148 Cn.

Mención especial merece el inciso primero del Art. 144 Cn., porque en varias ocasiones ha servido de base para poner fin a huelgas dañinas a la comunidad. Esa disposición dice: "El Estado podrá administrar las empresas que presten servicios esenciales a la comunidad, con el objeto de mantener la continuidad de los servicios cuando los propietarios o empresarios se resisten a acatar las disposiciones legales sobre organización económica y social". Recalcamos aquí la diferencia entre el servicio público y el servicio esencial a la comunidad, y que --

las normas reguladoras del derecho fundamental de huelga son disposiciones jurídicas acerca de la estructura socio-económica del Estado, - cuya violación o desconocimiento configura el presupuesto de la facultad de intervenir que se reconoce al gobierno.

El Régimen de Derechos Individuales. Según la exposición de motivos que aparece en los "Documentos Históricos de la Constitución Política Salvadoreña de 1950", página 166, en el proyecto de la misma se reconocen todos los derechos establecidos por la Constitución de 1886, y aclara que dada la distribución de materias adoptadas en el plan general, algunos preceptos han pasado a formar parte de otros Títulos. - "Es difícil la clasificación de estos derechos fundamentales, - se lee porque no hay nada que sea absoluta y exclusivamente del individuo. -- Sin embargo, en términos generales, consideramos en este título aquellos preceptos que contemplan la persona principalmente, sin consideración a su calidad de miembro de asociaciones, clases o grupos. La ordenación desde el punto de vista lógico es difícil. Pero desde el punto de vista histórico se allana un poco. En general, los derechos individuales son los que obtuvieron universalidad a partir de la Revolución Francesa. Los derechos con que se quiso aminorar las injusticias de la libre empresa y del desamparo del individuo forman el grupo de los **DERECHOS SOCIALES**. Las denominaciones, si se atiende a la significación estricta de las palabras, son un tanto impropias; pero no hay en uso - otras más precisas. El rubro de este Título indica que el carácter de derechos naturales que sostuvieron los teorizantes de hace más de un siglo para las facultades fundamentales del individuo, han desaparecido". De esta manera resulta que con su tradicional importancia, las garantías individuales figuran en las dos últimas constituciones que comentamos; pero se les aprecia desde la perspectiva de la dimensión social del hombre.

Casi todas las normas del Régimen de Derechos Individuales se relacionan, y a veces son presupuestos indispensables del derecho de huelga. Sería por ello demasiado extenso dar una explicación del vínculo existente entre cada derecho o garantía y la facultad de huelga. No obstante, por ser evidente el lazo de unión entre unos y otros de la manera en que lo hemos dicho en otras partes, hacemos mérito de lo siguiente:

a) Del principio de igualdad ante la ley y del de no discriminado

ción consagrados en el Art. 150 Cn.

b) De la libertad individual y de la dignidad de persona reconocidas al hombre en los Arts. 151, 152 y 156 Cn., así como las normas que garantizan a ambas: Arts. 163 y 164 Cn.

c) La libertad de trabajo y el derecho a percibir una retribución justa expresamente declaradas en el Art. 155 Cn. Y

d) El derecho de petición del Art. 162 Cn. y las garantías procesales de los Arts. 170, 171 y 174 inc. 2o.; todos de la Constitución de 1962.

El Régimen de Derechos Sociales. Contiénense en este orden jurídico cinco instituciones fundamentales de la sociedad: 1) La familia, que es la célula y la esencia y la fuente de toda organización humana. 2) El trabajo: destino natural y función imprescindible del hombre. 3) La seguridad social que constituye el fin último de todo el hacer, de todo el esfuerzo. 4) La cultura, estimada en la totalidad de sus múltiples facetas y considerada como única forma de capacitación, y medio principal para alcanzar la máxima superación y el óptimo rendimiento. Y 5), la salud pública, cuyo inestimable valor la convierte en el bien supremo del que dependen todos los demás. Desde luego, la huelga, y más bien el hecho de la huelga causa repercusiones sobre esos aspectos del cuerpo o de la vida social, porque ella y todos los otros derechos, garantías y bienes comprendidos en este régimen, forman un conjunto cuyos elementos están íntimamente ligados, influenciándose recíprocamente, hasta forma un complejo de fuerzas y factores que determinan la idiosincrasia, el nivel cultural y, en fin, el comportamiento o conducta de todo el pueblo.

Peró la huelga se ubica, en el Régimen de Derechos Sociales, dentro de la función trabajo, porque su basamento filosófico se encuentra en la libertad de trabajar, y porque su finalidad normal y justa es mantener sin desmejoramiento, o mudar hacia formas superiores las condiciones o circunstancias materiales que se generan o rodean dicha actividad. Resulta así evidente la estrecha unión del salario, de las vacaciones, de los asuetos o feriados, de los descansos, de las condiciones de seguridad e higiene, de la previsión social, de la inspección y de la jurisdicción de trabajo, de la tecnificación de los procesos de producción, del problema de los costos, etc. etc., con el derecho

de huelga que, desde el punto de vista de las prestaciones, puede figurarse como una cuña, pues tiene aquélla el poder de expandir o de mantener la amplitud adquirida por éstas.

En lo que respecta a El Salvador, la Constitución de 1962, --- igual a la de 1950, en el Título XI contiene el Régimen de Derechos Sociales, desarrollándolo en cuatro capítulos, los cuales, por su orden se denominan: el I "Familia"; el II "Trabajo y Seguridad Social"; el --- III "Cultura"; y el IV "Salud Pública y Asistencia Social".

La Comisión encargada de elaborar el proyecto de la Carta de --- 1950, en la exposición de motivos del Capítulo II antes nominado, que aparece en la página 222 de los "Documentos Históricos", expresó haber procurado que la materia trabajo quedara "tratada en la forma que generalmente aceptan las más avanzadas y democráticas constituciones americanas y por la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, --- aprobada en la Novena Conferencia..." Luego agrega "Desde un punto de vista doctrinario no contiene novedades; pero para nuestro medio, en --- el cual los problemas del trabajo han tenido el olvido permanente de --- los Gobiernos, introduce preceptos que mejorarán las condiciones de vida de los trabajadores, defenderán el valor de la vida humana y darán, a base de justicia, una pauta para la colaboración entre el capital y el trabajo".

Tales son brevemente expuestos los lineamientos de política social vigentes en la República desde hace casi veinte años. Durante todo este tiempo se han ensayado varias formas y métodos para convertir en realidades las aspiraciones de la justicia social. Ello ha dejado --- valiosas experiencias, sobre las cuales deben construirse las bases --- firmes de un futuro prometedor.

2) Disposiciones Constitucionales que Expresamente se Refieren a la Huelga

Dos son las disposiciones de la Constitución de 1962 que expresamente se refieren a la huelga: el Art. 192 y el Art. 110. El primero la consagra como un derecho; el segundo prohíbe su ejercicio a los funcionarios y a los empleados públicos. Ambas normas son idénticas a los Arts. 193 y 110, respectivamente, de la Carta Magna de 1950. Sin embargo, según los "Documentos Históricos de la Constitución Política Salvadoreña de 1950", página 228, la redacción original del que llegó a ser Art. 193 de ese cuerpo de ley, era así: "Art. . Los trabajadores -- tienen derecho a la huelga y los patronos al paro, excepto en los servicios públicos. La ley regulará este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio." Nótese la incongruencia: son dos los derechos reconocidos: el de huelga y el de paro. No obstante, por la forma de lo escrito, sólo éste último (el paro), sería objeto de regulación legal.

La comisión encargada de elaborar el proyecto al exponer los motivos nada dijo sobre el artículo propuesto.

En los mismos "Documentos Históricos", de la página 234 a la -- 241 aparece el acta No. 41, correspondiente a la sesión celebrada por la Asamblea Constituyente, el veinte de agosto del mismo 1950, constando en ella que en esa fecha el magno poder conoció el proyecto del -- cual nos ocupamos, y de la foja 238 tomamos la escueta narración: "En seguida fue puesto a discusión el Artículo 199 que trata del derecho -- de huelga. El Representante Coronel Funes mocionó porque se suprimiera la fracción que dice: "excepto en los servicios públicos". Esta moción la hizo suya también el Representante Castro Ramírez y fué propuesta -- por la Comisión respectiva. El Representante Castaneda Dueñas propuso que se excluyeran las labores agrícolas. Puesto a votación el artículo fue aprobado por unanimidad con la supresión propuesta, habiendo sido rechazada la moción del Representante Castaneda Dueñas, quedando el -- artículo redactado así: "Art. 199. Los trabajadores tienen derecho a -- la huelga y los patronos al paro. La ley regulará este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio". Aun se mantuvo la idea de que el pa -- ro sería la facultad objeto de delimitación legislativa.

Hubo una Comisión de Estilo a la que se encargó redactar definitivamente los preceptos aprobados por el pleno constituyente, y aqué--

lla, en la Carta de 1950, dejó escrito: "Art. 193. Los trabajadores -- tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio". Tal es hasta -- hoy el texto de la norma constitucional que reconoce y consagra la facultad de huelga.

Si se consulta aisladamente la norma de mérito, atendiendo sólo su tenor literal, conduce al equívoco de que en El Salvador todos los trabajadores, sin excepción alguna, tienen el uso y goce del derecho de huelga, y la misma conclusión se sostendría, arguyéndose a favor la supresión que del original se hizo, de la mención de los servicios públicos, y del rechazo de la iniciativa de excluir de aquél a quienes laboran en la agricultura. Item más: la Comisión Redactora del Proyecto manifestó, (Documentos Históricos... página 223) que: "Con el término trabajador, (empleado en plural por la disposición constitucional tratada), se comprenden todas las clases de trabajadores", lo cual también está de acuerdo con lo sostenido en la Conferencia de Bogotá, al discutirse y aprobarse el Artículo 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, y con las tendencias prevalecientes en el ámbito nacional y en el internacional.

Pero contra ese orden de ideas, y especialmente en cuanto a los servicios públicos, cabe traer a cuento, de los "Documentos Históricos", los períodos gramaticales siguientes: lo.) De la página 223, en la exposición de motivos del Capítulo "Trabajo y Seguridad Social", después de señalar el alcance de la palabra trabajador, la comisión agregó: "En el proyecto, cuando no se califique especialmente la clase de trabajadores, se entenderán incluidos todos, inclusive los intelectuales." Y aclaró la situación perfectamente al expresar: "Desde luego, no quedan regidos por este Capítulo los trabajadores al servicio del Estado con calidad de funcionarios o empleados, para los que en el Título del Régimen Administrativo se ha establecido una situación especial, regida por una Ley de Servicio Civil".

Esa clara explicación evidencia que los servicios públicos a -- los cuales se refería el proyecto del Art. 193, eran los atendidos directamente por el Estado, actuando mediante sus funcionarios y empleados, y no a los llamados servicios esenciales a la comunidad; esto es, a las actividades desempeñadas por empresarios particulares en beneficio de la población, y cuya interrupción dañaría los intereses de ésta.

Y 2o.), de la página 259 de la misma obra, y en refuerzo de las consideraciones anteriores, según la versión taquigráfica que el señor Horacio Rivas tomó de los debates surgidos en relación al Art. 193, anotó que: "Este artículo en su primera parte prohibía el derecho de huelga a los trabajadores de los servicios públicos, y ello provocó discusiones. Macario Cortez en nombre de los trabajadores de la Luz Eléctrica, -entre nosotros un servicio esencial a la comunidad-, pidió quitar esa parte que decía literalmente "excepto en los servicios públicos".

Continúa "Los obreros exponen sus opiniones sobre el particular a fin de que se conceda el derecho a los trabajadores del transporte, -en El Salvador otro servicio esencial a la comunidad-, y el Coronel Funes apoya diciendo estar completamente de acuerdo, porque al no dejarles ese derecho quedarían en desventaja enorme con respecto a los demás, y si se preciaban de ser demócratas, entonces tenían que dar ese derecho, proponiendo la redacción de la parte primera así: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro". El Doctor Salazar apoyó y reconoció atendibles las razones de los obreros y se aprobó de esa manera el Art. 193.

Así fue como de las limitaciones establecidas en el Art. 6o de la Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo se derogaban, tácitamente, las letras b) y c), y en lo sucesivo podían ejecutar huelgas: 1o.) los trabajadores al servicio de empresarios particulares de transporte; y 2o.) los trabajadores indispensables para mantener en funcionamiento las empresas privadas que no podían suspender sus actividades sin causar daños graves e inmediatos a la salud o a la economía públicas. Mas si bien se permitiría la huelga en esos servicios esenciales, quedó aquélla supeditada a terminar por la administración estatal de que habla el inciso primero del Art. 144 Cn. Los servicios públicos en sentido estricto, quedaron siempre excluidos de la huelga, en la forma que pasamos a explicar.

X X X

La segunda disposición constitucional que expresamente habla de la huelga es el Art. 110, el cual, tanto en la Carta de 1950 como en la de 1962, está contenido en el Capítulo II, "Servicio Civil", del Título VI denominado "Régimen Administrativo"; y la redacción original

ambos hay demanda, emplazamiento, prueba, sentencia, recursos y ejecución. Lo único especial del conflicto consiste en el incidente de admisibilidad de la demanda y en el de conciliación;

c) Las formas rígidas del conflicto con emplazamiento a huelga y la exigencia de la calificación previa, retardaban demasiado la ejecución de aquélla, circunstancia esa no bien vista por los trabajadores, porque el tiempo se empleaba más en trámites que en procurar la solución de la controversia; y

d) Aunque se reconoció la existencia de varios métodos para resolver la disputa, no llegó a diferenciarse el conflicto o choque de intereses, o cuestión de fondo como la llamó la ley anterior, con los procedimientos o caminos para resolverlo; ni mucho menos se concibió aquél y éstos como un todo sistemático, que se genera, desarrolla y resuelve en etapas sucesivas, de la manera explicada en el Capítulo I de este trabajo.

Terminación de la Huelga. Preceptuaba el Art. 38 que la huelga terminaba por las causas señaladas en el Art. 23 y si ocurriendo alguna de ellas la acción continuaba, se producían las consecuencias del derecho negativo a no trabajar. En su texto el Art. 23 disponía lo siguiente "El paro y la huelga terminan:

- 1.- Por arreglo directo entre patronos y trabajadores;
- 2.- Por someter el conflicto al conocimiento de arbitradores; y
- 3.- Por pasar el conflicto al conocimiento del Director del Departamento Nacional del Trabajo en arbitraje obligatorio".

Respecto del arreglo directo nos remitimos a lo dicho con anterioridad en este tema.

6) Arbitraje. La Ley reguló tanto el arbitraje convencional o voluntario, como el obligatorio.

Arbitraje Convencional. Tenía un procedimiento autónomo, esto es, separado del correspondiente al conflicto con emplazamiento a huelga y se le regulaba en los artículos del 53 al 55. Según el Art. 53, en cualquier estado del conflicto podían las partes celebrar el compromiso y someter el pleito al conocimiento y solución de árbitros arbitradores. A ese efecto presentaban la escritura respectiva a la autoridad que estaba conociendo del asunto. Esta suspendía el procedimiento,

de esa norma decía: "Art. 110. Se prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

"La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de grave emergencia nacional, previo decreto de estado de sitio y por el tiempo que este dure".

Sobre tal precepto en la exposición de motivos (Documentos Históricos... página 138), se lee: "Este artículo reproduce, en términos generales, el 99 del proyecto. Hay razones de peso para prohibir la huelga de los empleados públicos. El tema ha sido muy discutido, y si algunos países les reconocen ese derecho, en la práctica han usado de él en contadas ocasiones, por la gravedad de las consecuencias. Teóricamente, como la huelga es arma legal de lucha, y el gobierno representa al pueblo, no es posible emplear esa arma contra el Gobierno porque equivaldría a hacerlo contra el pueblo mismo. Hay razones filosóficas fundadas en la misión del Estado, y razones administrativas y hacendarias para negar a los empleados el derecho de huelga. Como contrapartida se garantiza al empleado en la forma prescrita en el artículo anterior.

"El inciso segundo tiene como antecedente el Art. 99 del proyecto, que a su vez se basa en el de la Constitución de Guatemala. El proyecto pone como condición que se haya dado Decreto de estado de sitio. Por otra parte, en otras disposiciones se cuidará de que éste sólo se decrete en casos excepcionales y por tiempo muy limitado. El precepto que comentamos, es pues, de aplicación en casos extraordinarios, y significa un valladar al legislador secundario, quien sin él gozaría de libertad para legislar en esta materia. Se habla de Emergencia Nacional y no de Defensa Nacional, para comprender tanto el caso de guerra exterior como el de revuelta interior. Es en este sentido que la Comisión entiende el término EMERGENCIA NACIONAL".

Al conocer el pleno constituyente el proyecto del artículo en la sesión del diecinueve de julio de mil novecientos cincuenta, lo aprobó sin mayores consideraciones ya que en el acta respectiva ("Documentos Históricos..." página 114), se asentó que "El artículo 110 fue aprobado por mayoría. El Representante Dr. Romero Hernández pidió se dejara a salvo consideración posterior, pues no se ha discutido nada acerca del estado de sitio. El Dr. Galindo Pohl le contestó manifestán

dole que queda a salvo esa reconsideración". Dicho artículo se aprobó tal como se había propuesto.

Posteriormente, consta en las páginas 276 y siguientes de los "Documentos Históricos", se cambió el texto del inciso segundo del artículo comentado, el cual, en definitiva, se aprobó de esta manera: -- "A continuación --dice en la foja 282--, se puso a discusión la reforma propuesta al artículo 110. El Representante señor Morales Germán pidió se agregara al inciso primero esta fracción "salvo en el caso de que el abandono o la huelga sea oponiéndose a la reelección del Presidente de la República". El Representante Navarrete objetó que habiendo quedando establecido el derecho de insurrección, no se permitiría la reelección, y por ello salía sobrando el agregado. Después de discutido el artículo, con la reforma propuesta, rechazando la iniciativa del Representante Morales Germán, quedó redactado así: "Art. 110. Se prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

"La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional, por el tiempo que esta dure".

En ese orden resulta claro que prohibiéndose a los funcionarios y a los empleados del Estado la huelga o el abandono colectivo de sus cargos, aquélla o éste no pueden afectar un servicio público, en el sentido estricto del concepto. Es decir, sin comprender en él los llamados servicios esenciales a la comunidad, los cuales ya hemos definido y diferenciado en otra parte. Tanto es así que en los propios servicios públicos, conforme al Art. 110 Cn., puede decretarse la militarización y no la intervención administrativa establecida en el Art. 144 Cn., porque precisamente en los primeros el mismo Estado es el administrador.

Concluimos el tema remitiéndonos a los fundamentos y explicaciones de la excepción apuntada, dados en el desarrollo de este trabajo, y señalando que la huelga sólo se menciona de manera expresa, en los artículos ciento diez y ciento noventa y dos de la Constitución Política vigente.

3) La Huelga en la Constitución Política de los otros Estados de Centroamérica

Con el fin de señalar la similitud o casi uniformidad que la Constitución Política de cada uno de los países centroamericanos tienen respecto al tratamiento de la huelga, insertamos en esta tesis los preceptos máximos referidos expresamente a ella, y a los límites de su extensión social. Para no hacer largo este apartado, únicamente transcribiremos, sin comentario, el texto de las normas pertinentes.

G U A T E M A L A

La Constitución de la República de Guatemala decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 15 de septiembre de 1965, que hemos consultado de las Publicaciones del Ministerio de Gobernación de aquél país, Cuarta Edición, anotada por Roberto Azurdia Alfaro, Tipografía Nacional, 28 de septiembre de 1967, dedica el Título III a las "Garantías Sociales"; y en ese Título, en el Capítulo II llamado "Trabajo", se encuentra, a folios 49 y 50, la siguiente disposición:

"Artículo 114.- Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

"14. Derecho de Huelga y de Paro ejercidos de conformidad con la ley y como último recurso después de fracasadas todas las gestiones de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro".

En las páginas 53, 54 y 58 se encuentran por el orden los preceptos que dicen:

"Artículo 119. Las asociaciones formadas por trabajadores del Estado no pueden participar en actividades de política partidaria.

"Es prohibida la huelga de los trabajadores del Estado.

"Artículo 123. El Régimen económico-social tienen por fin procurar al ser humano una existencia digna y promover el desarrollo de la nación".

"Artículo 128. El Estado podrá, en caso de fuerza mayor y por -

el tiempo estrictamente necesario, intervenir las empresas que presten servicios públicos esenciales para la comunidad cuando se obstaculice su funcionamiento".

H O N D U R A S

"Constitución de la República". Decreto Número 20 de la Asamblea Nacional Constituyente, emitido el 3 de junio de 1965. Tipo Lite "Arístón". Tegucigalpa D. C., son los datos bibliográficos del texto consultado, el cual dispone en su Título IV lo concerniente a las "Garantías Sociales", nominando el Capítulo II "Del Trabajo y Previsión Social", y en este se lee:

"Artículo 124. Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Serán nulas las disposiciones y convenciones que contravengan o restrinjan las garantías siguientes:

"13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine";

Además, en el Título VIII, Capítulo I "Economía Nacional", se ordena:

"Artículo 249. (Inciso Primero) El Estado, por medio de sus Poderes Legislativo y Ejecutivo, con auxilio de un organismo superior de planificación económica y demás organismos técnicos competentes, formulará y ejecutará el desarrollo económico y social que tendrá por objetivos esenciales alcanzar el más alto nivel de vida y el mayor grado de justicia social para todos los hondureños.

"Artículo 250. El sistema económico de Honduras debe inspirarse en principios de eficiencia en la producción y de justicia social en la distribución de la riqueza y el ingreso nacionales, fundamentándose en la coexistencia armónica de los factores productivos, de las instituciones económico-privadas que caracterizan el sistema de libre empresa, de los sindicatos de trabajadores, de las empresas públicas, privadas y de economía mixta, de la propiedad privada y municipal y de otras asociaciones e instituciones económicas reconocidas por la ley".

N I C A R A G U A

No hemos podido conseguir un ejemplar completo de la Constitución Política de la República de Nicaragua, y solamente tenemos a la vista las disposiciones constitucionales relativas al trabajo, contenidas en la Edición del "Código de Trabajo" hecha por los Talleres Nacionales, Managua, Distrito Nacional, Nicaragua, Centroamérica, el 20 de noviembre de 1963.

Entre los preceptos publicados en la obra mencionada, ninguno se refiere expresamente a la huelga; pero se hace alusión a ella, en el apartado que trata de "Los Servidores Públicos", y la norma en cuestión a la letra dice: "Art. 300. La suspensión concertada del trabajo en servicios públicos o de interés colectivo, llevará anexa la dimisión de los infractores, además de las otras responsabilidades que prescribe la ley.

"Quedan también sujetos a esta disciplina los empleados de Entes Autónomos y los de empresas privadas que presten servicios de interés público".

Así, pues, en Nicaragua el derecho de huelga aún no figura en la Carta Magna; mas sí está reconocido por la legislación secundaria, porque en el "Código de Trabajo", en las páginas 159 a 163 de la publicación descrita, del Art. 222 al 229 se regulan los requisitos, procedimiento y calificación de aquella facultad.

C O S T A R I C A

De la "Constitución Política de la República de Costa Rica", emitida el 7 de noviembre de 1949, consultamos la publicación de la Imprenta Nacional fechada en 1965 y, en ese Código Máximo, en el Título V se reconocen los "Derechos y Garantías Sociales" del hombre, desarrollándolos en un Capítulo Único.

En la página 17 de la edición antes relacionada aparece la norma fundamental de la facultad de huelga, la cual, textualmente, manifiesta: "Artículo 61. Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia".

BIBLIOGRAFIA

"NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA. ACTAS Y DOCUMENTOS" Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, Bogotá 1953. (Volumen V. Comisión Quinta - Comisión Sexta).

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

"DOCUMENTOS HISTORICOS DE LA CONSTITUCION POLITICA SALVADOREÑA DE 1950". Asamblea Legislativa. Imprenta Nacional. San Salvador, El - Salvador, Centroamérica. 1950-1951.

"CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA" Publicaciones del Ministerio de Gobernación. Anotada por Roberto Azurdia Alfaro. Tipografía Nacional, 28 de septiembre de 1967. (Cuarta Edición).

"CONSTITUCION DE LA REPUBLICA" (Honduras) Tipo-Lite "Ariston" Tegucigalpa D. C. 1965.

"CODIGO DE TRABAJO" (Nicaragua) Talleres Nacionales, Managua - D. N. Nicaragua, Centroamérica, 20 de noviembre de 1963.

"CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA" Imprenta Nacional, San José 1965.

C A P I T U L O I V

LA HUEIGA EN EL CODIGO DE TRABAJO

CONCLUISON

1) Aspectos Sustantivos de la Huelga
en el Código de Trabajo

a) Introducción. La Constitución Política vigente, en su Art. -- 182 dispone que el trabajo debe estar regulado por un Código, cuyo principal objetivo es armonizar las relaciones entre el Capital y el Trabajo, y estará fundado en principios generales, que tiendan al mejora--- miento de vida de los trabajadores, enunciando a continuación, en once ordinales, las normas mínimas concretantes de dichos principios.

El legislador constituyente también dejó ordenado, en el Art. -- 224 Cn. que el Código de Trabajo se promulgaría dentro del plazo de un año, contado a partir de la vigencia de la Constitución; y en efecto que sí fue, porque dicho Código se sancionó y promulgó, en la ciudad de -- Santa Ana, el 23 de enero de 1963. Dos días antes de expirar el tiempo fijado.

La publicación del caso se realizó en el Diario Oficial No. 15 del Tomo 198, del mismo veintitrés de enero de 1963. Sin embargo, la -- edición resultó con muchos errores de imprenta, motivo este por el --- cual se reimprimió el texto, en el Diario Oficial No. 22 del Tomo 198, correspondiente al lo. de febrero del año últimamente citado.

b) Ubicación del Derecho de Huelga. Según su plan de desarrollo, el Código de Trabajo se compone de un Título Preliminar y cinco libros, denominados, el Primero, "Derecho Individual de Trabajo"; el Segundo, "Derecho Colectivo del Trabajo"; el Tercero, "Previsión y Seguridad Social"; el Cuarto, "Derecho Procesal del Trabajo"; y el Quinto, "Disposiciones Finales".

Dentro del Libro Cuarto, "Derecho Procesal del Trabajo", se regula, en el Título Tercero, llamado "De los Conflictos Colectivos de -- Trabajo", Capítulo II, "Conflictos Colectivos de Carácter Económico", lo referente a la huelga y al paro, a los cuales se dedican las tres -- Secciones que integran el Capítulo relacionado.

Es correcta esa ubicación jurídica de la huelga? De acuerdo con lo sostenido por nosotros en el Capítulo I de esta tesis, cuando desarrollamos del punto 4 los temas el Derecho Sustantivo y el Derecho Adquisitivo de Huelga, dimos las razones por las cuales opinamos que, excepto el Art. 394 C. de T., en el cual se da el concepto de Conflicto Colectivo de Carácter Económico, todas las demás disposiciones de la Sección

Primera del Capítulo II, Título III del Libro Cuarto del Código de Trabajo, por regularse en ella los elementos sustantivos de la huelga y del paro, deberían figurar en un Título especial -el cuarto para ser exactos- del Libro Segundo del mismo cuerpo de ley.

En cambio, el Art. 394 C. de T., y las Secciones Segunda y Tercera del Capítulo y Título indicados del Libro Cuarto, pasarían a ser secciones Primera y Segunda, respectivamente, del Capítulo de mérito, pues ambas tratan por su orden: "Del Procedimiento para las Huelgas" y "Del Procedimiento para los Paros", materia cuya naturaleza es eminentemente procesal.

c) Concepto de Huelga. El Art. 395 del Código de Trabajo define esa institución usando las siguientes palabras: "Huelga es la suspensión Colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

Esa definición es idéntica a la que don Mario de la Cueva atribuye, en su obra "Derecho Mexicano de Trabajo", Tomo II, página 787, -al autor Walter Kaskel. Y el escritor, al comentar ese concepto dice: "Kaskel marcó también los elementos de la definición: a) La huelga es la suspensión del trabajo; pero este término tiene un doble sentido, -material y jurídico. La huelga es la suspensión de las labores, realizada con la intención de suspender la vigencia de los contratos de trabajo, de lo que se desprende que la huelga no es una notificación de terminación de las relaciones de trabajo; b) La suspensión del trabajo ha de proceder de una pluralidad de obreros; la suspensión realizada por un solo trabajador no es suficiente, pero tampoco requiere la huelga que sean todos los obreros de la empresa; c) La suspensión de actividades ha de ser un acto colectivo, producto de un acuerdo y llevada a cabo según un plan; d) La existencia de una finalidad es de esencia en la huelga y consiste, precisamente, en el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo, sea conservando las vigentes cuando el empresario pretende reducirlas o mejorándolas para el futuro; e) La suspensión de labores es el medio para obtener el fin".

Nuestro parecer al respecto es que la definición contenida en el Código de Trabajo, es un concepto fundado en los efectos y en los fines de la huelga, sin referirse, sin hablar de su esencia jurídica; esto es, de la característica de derecho o facultad, con la cual se re

conoce e indentifica en la Constitución Política. Pero tal circunstancia, estimamos, obedece a razones de orden práctico: la ley secundaria quizá no tenga interés en la sustancia del hecho de huelgar; tal vez para ella, por su eminente exterioridad, carezca de importancia el alma de la acción; y, en ese sentido, dejando tal elemento al estudio e investigación de la Filosofía del Derecho, haga resaltar únicamente las manifestaciones materiales u objetivas, en que se hace perceptible y jurídicamente valorable la conducta humana colectiva que nos ocupa. -- Desde este punto de vista, el concepto del Art. 395 C. de T., resulta bastante acertado, porque se ajusta en mucho a la figura, a la apariencia, a lo palpable de la huelga.

Lo sabemos: la doctrina recomienda no insertar definiciones en las leyes, porque las disposiciones que las contienen no encajan con los elementos de forma de la norma jurídica: presupuesto y conclusión, ni reúnen las características de mandar, prohibir o permitir; y finalmente, por la deficiencia de los diversos conceptos y su transformación al transcurrir el tiempo.

Sin embargo, nosotros, respecto de las definiciones legales sostenemos una opinión contraria a la anterior, fundamentada en esta reflexión: si las leyes omitiesen pronunciarse y precisar aquellas palabras o locuciones con las cuales identificansus entidades, hechos o -- instituciones básicos, quedarían éstos en peor vaguedad que haciéndolo, y ello se debería a la disparidad de criterios, y a la valoración jurídica existente sobre muchas materias del Derecho.

Asimismo, cuando la ley define algo, en verdad obliga a observar los presupuestos de identificación establecidos por ella; y ésto, no sólo lleva ínsito facilitar la resolución de las controversias, sino también la posibilidad de actualizar el concepto, mediante la interpretación progresiva, sistema con el cual se ha logrado acompasar los preceptos legales, con las teorías más avanzadas de la ciencia del Derecho o Jurisprudencia.

En conclusión, pues, sin perjuicio del concepto doctrinario dado en esta tesis, consideramos aceptable la idea de huelga que inspira el Código de Trabajo, aunque sí puede mejorarse incluyéndole el carácter de facultad o derecho de la misma, así como sus finalidades de defensa, porque a pesar de la clara explicación del Doctor de la Cueva, la frase "con el propósito de mejorar" usada por la ley, además de su

preponderante sentido subjetivo, no da la noción de amparo o de protección de las condiciones de trabajo ya conquistadas, que constituye el otro objetivo primordial del hecho de huelgar.

Apreciamos conveniente sustituir la frase "condiciones de trabajo", por una distinta de mayor amplitud y más acorde con la realidad, como sería, por ejemplo, la de "intereses económicos y sociales comunes", aunque para la huelga legal se exijan objetivos de una certeza indubitable.

Creemos que con esas adiciones y cambios, el Código de Trabajo daría una concepción clara y precisa de la huelga, quedando así completa su definición legal.

No omitimos poner de manifiesto la marcada diferencia que hay entre el concepto de la ley promulgada por el Directorio Cívico Militar, y el escogido para figurar en el Código dicho.

d) El Objeto de la Huelga. La disposición del Código de Trabajo establecedora de las finalidades de la huelga, dice: "Art. 397. La huelga o el paro, según el caso, deben tener por objeto:

- "a) Obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo en el caso del artículo 226; o su revisión en los casos del Art. 229;
- b) Obtener la celebración de la convención colectiva de trabajo, en el caso del artículo 240; o su revisión, en los casos a que se refiere el artículo 229, según se dispone en el artículo 242".

Sin detallar podemos decir que el objeto de la huelga es: la celebración o la revisión del contrato o de la convención colectivos de trabajo. Esta circunstancia y la remisión a los artículos 226, 229 y 240, todos del C. de T., tiene importancia, pues se completa con ellos en cuanto al ejercicio de aquel derecho, una idea distinta a la establecida por la ley del Directorio Cívico Militar. Al efecto: el inciso primero del artículo 226 dice:

"Art. 226. Todo patrono estará obligado a negociar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezcan el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta

y uno por ciento de los trabajadores de una empresa, cuando se lo pida el patrono".

Esta norma consagra al sindicato de trabajadores como el titular de los intereses colectivos de todas las personas al servicio del patrono; y, por lo tanto, sólo dicha asociación profesional puede, a partir de la vigencia del Código, patrocinar cualquier acción huelguística. Los grupos obreros, en lo sucesivo, si no estaban organizados sindicalmente, no tendrán la facultad de holgar. El fundamento de esta conclusión es la idea de que los grupos o sectores sociales no tienen personalidad: son seres jurídicamente amorfos.

Fue ese cambio un paso de progreso o un retraso en nuestra legislación laboral? Fuera de los linderos de inconstitucionalidad que tendría la circunstancia de convertir la huelga en un derecho o facultad sindical, pues no otra cosa significa la exigencia del sindicato para ejercerla, tal restricción, por no ajustarse a la realidad y ser más débil que las fuerzas sociales, es irrespetada con mucha frecuencia. Y no puede ser de otro modo: el requisito de la calidad de persona para actuar jurídicamente responde a una idea clásica del derecho individualista y liberal, superada por uno de los puntos de partida del Derecho Social: el del reconocimiento de la existencia de los grupos, gremios o sectores, como entidades componentes y actuantes dentro de la sociedad. Desconocer este principio en la legislación laboral, es decir, en la máxima expresión del nuevo Derecho, es indudablemente, no volver al pasado, sino irse a pique.

Por el requisito de sindicalización se modificó el concepto de la convención colectiva de trabajo, ya que dejó de ser el pacto celebrado entre el patrono y el grupo constituido por sus trabajadores, para transformarse, conforme al Art. 239 C. de T., en un contrato colectivo formalizado entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos. También en esta clase de acuerdos la entidad sindical es el titular de los intereses colectivos del personal ó de los empresarios afiliados, así como la patrocinadora de la huelga o del paro, respectivamente, porque, según el Art. 240 C. de T., "Todo sindicato de patronos está obligado a negociar convención colectiva de trabajo con el sindicato a que pertenezcan el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.

"Cuando un patrono tuviere dos o mas empresas, sólo se tomarán

en cuenta, para los efectos del inciso anterior, la empresa o empresas que correspondan 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".

Respecto del Art. 229, en él se indica el contenido del contrato colectivo de trabajo, y se precisan los casos en que procede su revisión. Sobre esto último el precepto legal relacionado literalmente -- dice: "El contrato puede celebrarse para un período determinado o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra. En el pri--mer caso el plazo no podrá ser menor de un año, ni mayor de tres, pro--rrogable automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna -- de las partes, en el penúltimo mes del plazo o de su prórroga, pida la revisión del contrato; y siempre...", etc.

Después, en otro inciso, el artículo citado dispone: "Si las -- condiciones económicas 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". Tan--to este precepto como el anterior se aplican a la convención colectiva de trabajo en virtud del Art. 242 C. de T.

Así, la revisión objeto de la huelga puede pedirse en tres oca--siones; la.) en el penúltimo mes del plazo de vigencia estipulado en -- el contrato o convención; 2a.) en el penúltimo mes del año de prórroga automática; y 3a.) cuando varían sustancialmente las condiciones econó--micas de la empresa. Sin profundizar en el estudio de estos casos, sur--gen de ellos varias preguntas, de las cuales planteamos las siguientes: a) Qué calificación se daría a una huelga, si la revisión se solicita fuera del tiempo fijado o sin haber variado las condiciones económicas de la empresa? y b) Si la situación financiera de la empresa permanece inmutable y en cambio varían notablemente las condiciones económicas de todo el país, por ejemplo, elevándose el costo de vida, cómo se estima--ría la huelga que motivada en esa circunstancia tuviera por objeto la revisión dicha?

A las dos preguntas parecería corresponder, por el sentido de -- justicia, una respuesta de huelga legal; pero meditando un poco sobre

la realidad del problema, las interrogantes tienen una contestación diferente: la huelga es ilegal. Ello es así porque al exigir para la revisión el plazo, o el cambio de las condiciones económicas, la ley busca: mantener la paz en la empresa; que los trabajadores disfruten sus conquistas; regular la frecuencia de los conflictos; evitar las demandas colectivas infundadas y procurar al patrono un período de trabajo regular, sin conllevar durante el mismo, intempestivas y perjudiciales suspensiones de labores. Esta razón que los patronos toman en cuenta -- para acceder a las pretensiones de sus obreros, evidencia a la huelga extemporánea o inoportuna como un hecho abusivo, al cual no puede dársele los efectos del derecho positivo a no trabajar, ni el consiguiente calificativo de legal, sino, por el contrario, atribuírsele las consecuencias de la facultad negativa a no trabajar y el carácter de ilegal. Y en la realidad así ocurre de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 407 - C. de T. Igual solución tiene el holgar por conseguir otro u otros fines distintos a la celebración o revisión del contrato o de la convención colectivos de trabajo, agravándose aquel acto cuando constituye -- el delito que el Código Penal tipifica en las siguientes disposiciones:

"Art. 139 H. Se considera que desarrollan actividades anárquicas y serán castigados con una pena de tres a cinco años de presidio:

"1o. Quienes promuevan, organicen, mantengan o estimulen paros o huelgas con violación de las disposiciones legales que las rigen y -- con el fin de producir alteraciones del orden público o perturbaciones en los servicios públicos o servicios esenciales a la comunidad.

"2a. Quienes con el fin de alterar las actividades productoras del país, perjudicar la economía nacional o perturbar un servicio público o servicio esencial a la comunidad, inciten o realicen el sabotaje, la destrucción, la paralización, el trabajo lento o cualquier otra acción u omisión tendiente al mismo fin."

Ponemos fin al inagotable tema del objeto de la huelga señalando que la falta de educación obrera, y la deficiente divulgación de las leyes laborales, pueden conducir a los trabajadores, y a sus líderes o dirigentes, por la ancha vía de la ignorancia, hasta el peligroso campo de la delincuencia.

e) Limitaciones al Ejercicio del Derecho de Huelga. Los límites de la huelga son de dos clases, unos de orden subjetivos o sociales, y otros de naturaleza objetiva o materiales. Los primeros indican

quiénes tienen aquella facultad; los segundos a qué debe circunscribirse el hecho.

1) Los límites subjetivos. Comienzan con el precepto constitucional que prohíbe la huelga a los funcionarios y a los empleados públicos (Art. 110 Cn.), sobre el cual dimos amplias explicaciones. Sigue el límite con el caso de los servicios esenciales a la comunidad, y respecto de éstos el Código de Trabajo dice:

"Art. 402. Si el conflicto afectare labores de empresas o establecimientos que presten servicios esenciales a la comunidad, no podrán suspenderse las actividades indispensables a tales servicios. Al calificar de legal la huelga o el paro, el Director General del Departamento Nacional del Trabajo determinará los servicios que deben continuar prestándose y el número, clase y nombre de los trabajadores de las empresas o establecimientos que hayan de atenderlos.

"Art. 403. Para los efectos de este Código, servicios esenciales a la comunidad son aquellos que satisfacen en forma técnica y continua, necesidades colectivas y cuya interrupción puede causar grave daño.

"Art. 404. Al calificar de legal una huelga o un paro el Director General, 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. 405. Los trabajadores determinados de conformidad con lo dispuesto en los artículos anteriores, estarán obligados a desempeñar las labores que el Director les señale. Si no cumplieren, el patrono podrá sustituirlos inmediatamente a fin de que los servicios y labores no se interrumpan ni sufran menoscabo".

A este último artículo le falta claridad, pues deja en una situación indeterminada a los trabajadores sustituidos, para quienes no se sabe si son despedidos; si sólo nace para el patrono la facultad de pedir la terminación del respectivo contrato individual, por no haberse cumplido con una obligación legal, (Art. 405 C. de T. en relación con la causa 17a. del Art. 44 también del C. de T.); o, finalmente, si el trabajador renuente queda como un huelguista más. Y el sustituto --

será trabajador a plazo o a tiempo indefinido conforme a lo dispuesto en el Art. 26 C. de T.? La contestación a esta última pregunta depende de los efectos que se den al término "sustituidos", empleado por el comentado Art. 405.

En cuanto a los demás trabajadores, conforme a los criterios -- adoptados por el Código de Trabajo sobre el objeto de la huelga y la titularidad de los intereses colectivos, resulta que sólo pueden ejercerla, quienes conforme al Art. 181 de dicho cuerpo de leyes, tienen reconocido el derecho de asociación profesional. Entre estos figuran, en el apartado a) del artículo mencionado, los obreros y empleados privados que laboran en empresas comerciales, industriales o de servicios; y en la letra b), los obreros y empleados de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas. Saltan a la mente dos interrogantes; la.) Si la Constitución Política reconoció el derecho de huelga a los trabajadores en general, sin distinción alguna, como lo expresó la Comisión de la Constituyente elaboradora del proyecto, porqué no se incluyó a los trabajadores de empresas agrícolas o pecuarias? La respuesta plantea serios problemas cuya exposición rebasa el ámbito propio de nuestro tema. Por ello omitimos aquí un pronunciamiento definitivo, pero sentimos la injusticia de la exclusión, aunque no desconocemos las superables realidades que la fundamentan.

Así, por el Código, quedan fuera del derecho de huelga los trabajadores agrícolas y los pecuarios.

2a.) Podrán ejercer esa facultad, conforme al Código de Trabajo, quienes laboran en los llamados Centros o empresas sociales, como clubs, casinos y otras asociaciones privadas de recreo y esparcimiento? Como no se mencionó esta clase de centros de trabajo en el Art. 181 C. de T., los que sirven en ellos, por no tener regulado su derecho de asociación profesional, no pueden constituir sindicato; y faltando tal organización, conforme al Código de la materia, les está prácticamente vedado promover el conflicto colectivo de carácter económico que, como ya lo explicamos, es el único medio de ejecutar lícitamente el acto de huelga. Así, pues, por requisitos meramente formales, a dichos trabajadores se les ha desconocido, inconstitucionalmente, su derecho de huelga.

Qué decir de los empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas? Se les han otorgado los derechos de

sindicalizarse y de contratar colectivamente. Es jurídicamente posible que se vayan a la huelga? Debemos recordar la prohibición del Art. 110 Cn., así como la doctrina del Derecho Administrativo según la cual, -- las entidades dichas, en el fondo, no son sino el mismo Estado y, por lo tanto, las personas al servicio de aquéllas, son verdaderos funcionarios o empleados públicos, que deben estar protegidos, según la misma Constitución, por el régimen especial de la Ley de Servicio Civil.

Partiendo de esas premisas, la Constitución de 1950, en ninguna de las disposiciones relativas al Capítulo "Trabajo y Seguridad Social", habló de los que prestan sus servicios al Estado, al Municipio o en alguna institución descentralizada. En cambio, el constituyente de 1962, olvidando o desconociendo el orden jurídico reseñado, en una reforma -- poco feliz contenida en el Art. 191 Cn., extendió el derecho de asociación profesional a los "empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas".

Ignoramos los motivos de la reforma, pero sí vino a plantear un serio problema: en lo sucesivo, en ciertos casos el Estado debería considerársele como patrono privado. Cuándo y conforme a qué principio jurídico ocurriría esto? La respuesta está en el Art. 3 del C. de T., -- donde literalmente se lee: "Las relaciones de trabajo en que el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-autónomas intervengan como personas de Derecho Público, no se regirán 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 sindicato y a contratar colectivamente". El más profundo silencio cayó sobre el derecho de huelga, que es el tercer pilar del Derecho Colectivo del Trabajo. Sin embargo, intentemos descubrir la -- verdad: si los empleados y obreros favorecidos tienen las facultades -- de asociarse profesionalmente y de contratar en forma colectiva, lógico resulta que, para lograr el disfrute efectivo de ésta última, deben aquéllos disponer del medio jurídico idóneo. Este medio, por lo común es la huelga, la cual, además, conforme al Código, debe ejercerse a -- través del sindicato, derecho también reconocido a las personas mencionadas. En armonía con tales razones la conclusión necesaria es reconocer a los empleados y obreros de las entidades paraestatales la facultad de huelga. ~~Es~~ esto resulta jurídicamente imposible, como lo dijimos, debido a la prohibición constitucional del Art. 110. Por lo tanto,

no cabe interpretar el silencio de la ley sino en el mismo sentido del precepto básico citado, y así, aunque ellos tengan los derechos de constituir sindicato y de celebrar contratos colectivos, no tienen el de huelga. Cómo pueden entonces hacer efectiva su facultad de contratar colectivamente? Sólo quedan los medios de trato directo o celebración voluntaria consagrada en el inciso 2o. del Art. 226 C. de T.; el arbitraje convencional de los Arts. 428 y 429 C. de T. y la intervención conciliatoria del Art. 14 y siguientes de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Todos esos métodos en definitiva dejan al arbitrio del patrono el que se llegue al contrato o convención solicitados. Por ello resulta hasta cierto punto un engaño el derecho de contratación colectiva de los empleados y obreros dichos, y es un engaño superable a través del arbitraje obligatorio, del cual se olvidó por completo el legislador secundario. Sería por la prisa?

En resumen conforme a la Constitución Política y el Código de Trabajo no disfrutaban del derecho de huelga los siguientes trabajadores:

1) Los indispensables para mantener en funcionamiento las empresas o establecimientos que prestan uno o más servicios esenciales a la comunidad.

2) Aquéllos que en cualquier empresa sean necesarios para ejecutar las labores cuya suspensión pueda perjudicar, gravemente, o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos, o afectar la seguridad o conservación del o de los establecimientos.

3) Los de los centros sociales y los agrícolas y pecuarios, porque no pueden constituir sindicato; y

4) Quienes prestan sus servicios al Estado, al municipio o a las Instituciones autónomas o semi-autónomas, porque no se les ha reconocido sino prohibido holgar o abandonar colectivamente sus cargos.

2) Límites Objetivos. El hecho de huelga debe ejecutarse sin realizar actos de violencia, de coacción o de fuerza, ya que el Art. 401 C. de T. dispone: "Las huelgas y los paros deben limitarse a la suspensión pacífica de las labores. 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".

Explicamos en su oportunidad los requisitos que la huelga debe llenar para ser una fuerza lícita; pero si durante ella no se respetan

esas exigencias, la misma se convierte en un hecho ilegal, repugnante y sancionable, según su gravedad, con los efectos del derecho negativo a no trabajar, o con los correctivos del Derecho Penal. (Arts. 139 H, 449 a 452 y del 508 al 523 todos del Pn.).

f) Huelga Legal. Efectos. Dispone el Código de Trabajo en el -- Art. 398 lo siguiente: "Para que una huelga sea legal es necesario:

"a) Que haya sido acordada por el 51%, por lo menos, de los trabajadores al servicio del patrono, en el caso del literal -- a) del artículo anterior"; (celebración o revisión del contrato colectivo);

"b) Que haya sido acordada por el 51%, por lo menos, de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas o establecimientos de los patronos miembros del sindicato, en el caso del literal b) del artículo anterior"; (celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo).

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

A los requisitos indicados debe agregarse otro: el señalado por el artículo 423, que fija el plazo dentro del cual debe estallarse la huelga. Oportunamente comentaremos esa disposición.

Sin mayor esfuerzo, del Art. 398 se desprenden los requisitos -- para que la huelga sea legal: 1) Acuerdo de huelga tomado por la mayoría de los trabajadores al servicio del patrono; y 2) que la acción -- tenga por objeto uno de los señalados en el Art. 397 C. de T. Ambas -- exigencias, unidas a las demás consignadas en la ley, constituyen las condiciones de ejercicio aludidas por el Art. 192 Cn.

Respecto al acuerdo de huelga, el Código vigente adopta dos lineamientos básicos: uno de ellos se refiere a las personas que pueden con su voluntad concurrir a formarlo; y el otro es de tipo cuantitativo pues hace énfasis en un determinado porcentaje. Así, conforme a los literales b) y c) del artículo comentado, deben participar en la reunión donde se proponga la huelga, según los casos, "los trabajadores -- al servicio del patrono", o "los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas o establecimientos de los patronos miembros del sindicato". Pero estas fórmulas resultan bastante imprecisas, cuando el funcionario competente, al hacer la calificación de la huelga se pregunta, si para establecer el porcentaje legal, se cuentan todos los que labo-

ran en la empresa, o si de entre ellos se excluyen algunos. La respuesta a este asunto da lugar a variados criterios sobre los que nosotros ya vertimos nuestra opinión, al tratar, en el Derecho Adjetivo de Huelga, la segunda exigencia mínima o requisito de fondo, remitiéndonos, - consecuentemente, a lo que ahí dijimos, en atención al silencio guardado sobre este punto por el Código de Trabajo, el cual parece seguir, - por el objeto de la huelga y la titularidad de los intereses colectivos, la teoría objetiva.

En otros lineamiento o condición de ejercicio es el de la mayoría, la que no responde a la fórmula de la mitad más uno, sino a la -- del cincuenta y uno por ciento, cuyas diferencias expusimos anteriormente, incluso con un ejemplo numérico.

Del objeto no agregamos más a lo dicho bajo la letra b) del presente tema; pero sí conviene prevenir que este análisis particular de cada una de las condiciones sustantivas, debe completarse con una visión de conjunto y de su operatividad en el procedimiento para la huelga. Esto lo haremos al describir la dinámica del conflicto colectivo - de carácter económico.

Efectos. Al reunir los requisitos dichos, la huelga es legal, y genera las consecuencias de derecho positivo a no trabajar, consagradas por el Código de Trabajo en las siguientes disposiciones:

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

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

Además, a título de garantías el Código mencionado ordena, en el Art. 410, que "Todas las autoridades estarán obligadas a respetar y garantizar los derechos de huelga o paro que ejerciten los trabajadores o los patronos, según el caso" Desde luego, al hablar esta norma - del derecho de huelga, se refiere, indiscutiblemente a la huelga legal, por ser la acción tutelada en la ley.

Finalmente, y siempre en sentido proteccionista el Art. 411 C. de T. dice: "El patrono que en el curso de un conflicto perturbe a sus trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, incurrirá en una mul-

ta hasta de UN MIL COLONES por cada infracción. Se presume que el patrono o sindicato de patronos perturba a sus trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, cuando en el curso del conflicto suspenda o despidan un número de trabajadores que venga a modificar en contra de éstos el porcentaje establecido en el artículo 398 literal a), a menos que justifique previamente ante Juez competente las causas del despido o suspensión.

"La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior no producirá el efecto de alterar el porcentaje legal de trabajadores que han acordado la huelga".

Fuera de los casos de despido o suspensión, el patrono perturba el derecho de huelga cuando, por ejemplo, retiene violentamente a uno o más de sus trabajadores para que no asistan a la sesión en que se discutirá y decidirá el acuerdo de la misma; o si utilizando fuertes amenazas hace que varios voten contra la huelga; o en el caso de dar a uno o más personas el cometido de alterar en dicha reunión el orden, hasta volver imposible resolver cualquier asunto; etc. etc. En todos esos casos no se cambia el porcentaje legal si llega a tomarse válidamente el acuerdo.

Por qué el final del inciso primero del Art. 411 C. de T., solamente hace referencia al literal a) del Art. 398 C. de T. y no a la letra b) del mismo precepto? Es que acaso el sindicato de patronos no puede perturbar el derecho de huelga? En efecto así es: el sindicato patronal de quien se demanda la convención colectiva de trabajo no puede, por ser ente ideal, ejecutar por sí solo actos materiales de perturbación del derecho de huelga. Si alguno realizare, no sería hecho del sindicato sino de alguno de los patronos afiliados, el cual debería ser responsable de una sanción idéntica a la impuesta al patrono individualmente considerado. Consignando tales aclaraciones debió también hacerse referencia a la letra b) del Art. 398 C. de T., pues tal teoría armoniza con la establecida en el Art. 568 I y creo es una solución justa para el caso.

g) Huelga Ilegal, Efectos: Aunque el Código vigente no define la huelga ilegal, ya nosotros lo hemos hecho en esta tesis, e incluso dijimos ser aquélla el derecho negativo a no trabajar, con todas las consecuencias que como tal le corresponden.

No obstante la omisión apuntada, el Art. 407 C. de T. se refie-

re a la huelga ilegal, y a sus efectos, el ordenar que "Cuando la huelga fuere ejecutada en contravención a lo dispuesto por este Código, el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, a petición del patrono afectado, señalará prudencialmente un plazo no mayor de cinco días a los trabajadores de las empresas o establecimientos para que -- vuelvan al desempeño de sus respectivas labores.

"Vencido dicho plazo, terminarán sin responsabilidad patronal -- los contratos individuales de los trabajadores que no se hubieren presentado".

La frase "ejecutada en contravención a lo dispuesto por este Código" que usa el artículo transcrito, es amplia y comprende todas las suspensiones colectivas del trabajo ejecutadas sin llenar los requisitos y las formalidades prescritos por la ley. Para tener idea de las -- contravenciones aludidas, citamos los siguientes ejemplos: Si la huelga estalla sin haberse promovido el procedimiento correspondiente, o -- no se ha tomado en legal forma o sin el porcentaje requerido el acuerdo de huelga, o en el caso de perseguirse con la acción objetivos distintos a los reconocidos en el Código mencionado. Asimismo cuando se -- inicia el hecho sin haberse pronunciado la sentencia de calificación, o si se comienza aquél después de declararse ilegal el movimiento; o -- en el caso de que habiéndose declarado la legalidad, durante la ejecución de la huelga se cometan actos de violencia o coacción en las personas, sean trabajadores o patronos, o de fuerza en las cosas. En todas esas circunstancias la acción ejecutada por los trabajadores es el hecho típico del derecho negativo a no trabajar, y no será jamás el derecho de huelga. Por este motivo tiene lugar la prevención del Director del Departamento Nacional del Trabajo y si los trabajadores no la acatan en el tiempo debido, terminan los contratos individuales sin res--ponsabilidad para el patrono.

Pero aún en estos casos se respeta en el Código de Trabajo el -- principio de norma mínima, pues según el "Art. 409. El patrono no podrá celebrar nuevos contratos individuales de trabajo en condiciones -- inferiores a las que regían en la empresa o establecimiento antes de -- la huelga o el paro ilegales".

Tales son, en la ley vigente las nociones y efectos de la huelga legal y de la ilegal.

h) Huelga Imputable. Fundamento. Concepto. Consecuencias. Resulta a primera impresión raro que la huelga pueda concebirse como un acto atribuible al patrono, generándole responsabilidades pecuniarias, -- cuando sólo se sabe y estima que aquélla es una acción acordada y ejecutada por los trabajadores. Sin embargo, tal resultado se impone a -- través del siguiente razonamiento: la verdadera causa de la huelga es la existencia, en la empresa, de condiciones injustas de trabajo. Esas condiciones, aunque aceptadas individualmente en cada contrato, son en realidad impuestas y mantenidas por el patrono, con el fin de no aumentar sus costos de producción y obtener mayores ganancias. Desde esta -- perspectiva se evidencia que el empresario es el directamente responsable del buen o mal estado de las condiciones laborales imperantes en -- su centro de trabajo, acentuándose más esa responsabilidad, si teniendo capacidad económica suficiente, sin motivo se niega a mejorar la injusta situación del personal a su servicio. De ese modo puede considerarse que el grupo recurre a la huelga presionado por el patrono, al -- mantener inalterable y a veces llegando al extremo de desmejorar el estado de sus trabajadores. En último grado, pues, la teoría de la causa de la huelga nos lleva a ver en el empleador egoísta y sin sentido humanitario, a un responsable más del problema social manifestado en la huelga. Así es como surge la noción de que las causas y aún la acción misma son imputables o atribuibles al patrono, cuando se dan los supuestos dichos.

Con base en las ideas expuestas conceptuamos la huelga imputable como aquélla que se estalla por la negativa inmotivada del patrono, económicamente capaz, a acceder a las pretensiones demandadas en forma colectiva por sus trabajadores.

El Código de Trabajo acepta las ideas de la huelga imputable y señala sus consecuencias al disponer en el Art. 400 que: "Si las causas de la huelga o paro legal son imputables al patrono o sindicato de patronos, éstos estarán obligados a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado -- durante todo el tiempo de la suspensión".

Oportuno es aquí aclarar que la disposición habla del sindicato patronal y le hace sujeto imputable de huelga porque esa entidad se -- comporta como un verdadero patrono, respecto de todas las empresas en razón de las cuales se han afiliado los miembros de la asociación, cuando

do se le demanda celebrar o revisar la convención colectiva de trabajo.

Ahora bien, conforme al artículo últimamente transcrito, el -- efecto de la huelga imputable consiste en obligar al patrono a pagar -- "una cantidad equivalente al salario básico que habían devengado -- los huelguistas-- durante todo el tiempo de la suspensión". Esto ni más ni menos es agravar la situación económica del patrono en el tiempo de la huelga, ya que, a la no productividad de la empresa, lo cual por sí só lo es una considerable pérdida, se impone la carga de cubrir, normal-- mente, el monto de las planillas, todo con el fin de conminar al empre sario a consentir en las peticiones formuladas por sus trabajadores.-- Tal efecto, a nuestro criterio, no es justo, y se presta a maniobras: Es injusto porque además de no satisfacer las demandas obreras, pone -- en peligro la estabilidad y aun la conservación de la empresa. Si el -- fundamento total de la imputabilidad es la suficiencia económica de la empresa, lo procedente no es castigar indirectamente al capital, sino imponerle en la medida permitida por la equidad, el contrato o la con vención solicitado, por medio de la sentencia colectiva.

La consecuencia asignada a la huelga imputable se presta a ma-- niobras obreras, porque teniendo los huelguistas asegurado su salario básico, sin estar obligados a trabajar ni a buscar solución al proble ma, les basta con asumir una actitud de intransigencia, para prolongar por tiempo indefinido esa cómoda situación legalmente amparada. Por -- ello, reitero lo dicho: si se mantiene la teoría de la imputabilidad, -- debe cambiarse su efecto así: declarado el extremo de mérito, debe fi jarse a la huelga un plazo máximo de duración, a cuyo término, de no -- haberse obtenido ningún arreglo, se pronunciará la sentencia colecti-- va, de la cual, como se establecía en una de las leyes de conflictos -- anteriores, sólo se admitirá el recurso de revisión.

Pero quizás lo mejor sería suprimir la imputabilidad, por ser -- un medio de inducción artificial y complicado, dejando, por el contra rio, a un libre juego y hasta sus propios límites de resistencia, tan to la capacidad de absorción de pérdidas que corresponde al patrono, -- como la potencialidad de subsistencia asumida por los trabajadores, al ejecutar su derecho. El mismo acuerdo sobre los salarios no devengados durante el tiempo de huelga, constituiría uno de los intereses promo to res del arreglo, que pondría fin al conflicto y a la acción.

Hasta aquí los aspectos sustantivos contenidos en el Código de

Trabajo, sobre el derecho que nos ocupa. Tócanos a continuación verlos operar prácticamente en el desarrollo del procedimiento para la huelga.

2) Aspectos Adjetivos de la Huelga en el Código de Trabajo

La deficiencia de la ley emitida por el Directorio Cívico Militar en cuanto a la clasificación de las controversias colectivas, fue superada por el Código de Trabajo al regular, por separado, los conflictos de carácter jurídico y los conflictos de carácter económico. Los primeros se definen, en el Art. 387 C. de T., como los que "tienen por objeto el cumplimiento o interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo y siempre que con ello se afecte un interés profesional".

Trátase, en las disputas jurídicas colectivas, del problema común a todo juicio: la actuación del derecho, mediante la remoción de los obstáculos que se oponen a su espontánea observancia. Por ello, el desenvolvimiento del conflicto jurídico en poco difiere del proceso civil, y no estudiaremos esa clase de pleitos, porque ninguna relación tienen con el ejercicio del derecho de huelga. Ella es materia propia de las otras divergencias colectivas, las cuales pasamos a considerar.

a) El procedimiento para las huelgas. En forma semejante a la ley anterior, el Código de Trabajo convierte a la huelga en el contenido importante de los conflictos colectivos de carácter económico, no obstante que, según el concepto del Art. 394 C. de T., tales controversias "tienen por objeto la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo" y, por lo tanto, debió incluirse en ellos todos los métodos utilizables para el logro de esos fines, sin dejar fuera, como medios autónomos, el trato directo o celebración voluntaria (Art. 226 inc., 2o C. de T.) y el arbitraje convencional (Arts. 428 y 429 C. de T.) Esta situación, a nuestro juicio falta de técnica, se comprueba al analizar dentro de los conflictos colectivos mencionados, sus presupuestos y trámites, los cuales en resumen son:

- 1) Autoridad competente;
- 2) Partes;
- 3) Pliego de peticiones. Admisión;
- 4) Emplazamiento, contestación o silencio;
- 5) Procedencia de la demanda;
- 6) Período de Conciliación;
- 7) Período de pruebas;

- 8) Calificación de la huelga;
- 9) Recursos;
- 10) Ejecución de la huelga; y
- 11) Terminación de la huelga.

La simple apreciación del orden procesal anterior descubre que el codificador, al elaborarlo, se inspiró en la teoría del proceso civil, cuyos elementos se evidencian sin mayor esfuerzo.

Pasamos a comentar, brevemente, cada uno de los presupuestos y trámites enumerados.

1) Autoridad Competente. El inciso 2o. del Art. 318 C. de T., - es preciso al declarar que, "En los conflictos colectivos de carácter económico, conocerá el Director General del Departamento Nacional del Trabajo; y en segunda instancia, el Ministro de Trabajo y Previsión Social".

Parécenos acertado el atribuir la competencia en estos casos a las autoridades administrativas del trabajo, porque en realidad, de la manera como lo hemos explicado en el número 3 de la letra b) del Derecho Adjetivo de Huelga, la meta del conflicto de intereses no es la de remover los obstáculos que impiden el cumplimiento de una norma preexistente, ni es su contenido el clásico silogismo jurídico, sino, por el contrario, su objetivo es crear, a través de la autocomposición o de la heterocomposición de las pretensiones de las partes, reglas de derecho cuyo conjunto constituyen el contrato o la convención colectivos de trabajo.

No hay, pues, en el conflicto colectivo de carácter económico, normas que regulen o den origen a las obligaciones exigidas, ni existe, por consiguiente, alguna violación e incumplimiento, que son los presupuestos básicos de la intervención jurisdiccional del Estado; y por todas esas razones, no pertenecen a la actividad estatal antes dicha, las controversias colectivas de intereses. Tampoco son del resorte de la función legislativa, porque no se trata de establecer o promulgar normas que constituyan una manifestación de la voluntad soberana, ni es el proceso de la ley el medio idóneo para dar solución a esos problemas.

Más bien es el caso de crear normas de tipo reglamentario, semejantes a las emitidas por el Poder Ejecutivo, confirmando esta tesis,

en las exigencias de aprobación e inscripción del contrato o convención colectivos.

Tales son los fundamentos de la competencia atribuida por el Código al Director del Departamento Nacional del Trabajo, y al Ministro de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, para la calificación de la huelga, los requisitos y forma de proceder coinciden con los presupuestos y principios propios de la función jurisdiccional. Por eso a ésta debería atribuírsele esa etapa del conflicto tratado.

2) Partes. Son dos: el sindicato de trabajadores, que para el caso es el demandante, y el patrono o el sindicato de patronos, en el papel de demandado. Esta exigencia tiene plena armonía con el coincidente objeto asignado por la ley al conflicto colectivo de carácter económico y a la huelga.

Confirmamos lo dicho al leer el texto del Art. 413 C. de T.: "El sindicato -dice- que plantee un conflicto de carácter económico,...", y en el del Art. 416 que comienza: "El patrono o sindicato de patronos deberá..."

Como somos partidarios de la huelga derecho individual de ejercicio colectivo, deberían poder ser parte en los conflictos de intereses los grupos obreros y, al respecto, la ley regularía la forma en que éstos actuarían y el objeto del procedimiento y de la huelga en tales casos.

Los sindicatos, y si el patrono es menor de 18 años o una sociedad, comparecen por medio de sus representantes; el patrono mayor de 18 años puede comparecer por sí; y tanto quienes ostentan la representación como el demandado individual tienen facultad de nombrar procurador. (Arts. 324, 325 y 326 C. de T.).

3) Pliego de peticiones. Admisión. Los artículos 413 y 414 del C. de T., literalmente dicen: "Art. 413. El sindicato que plantee un conflicto de carácter económico, entregará por duplicado al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, un pliego de peticiones que deberá contener el emplazamiento de huelga y todos los requisitos del artículo 327 aplicables".

"Art. 414. Juntamente con la demanda, deberá presentarse la lista de los trabajadores pertenecientes a las empresas o establecimientos que afectará la huelga y que fueren miembros del sindicato demandante.

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

Por lo ordenado en las dos disposiciones anteriores y el Art. 394 C. de T., bajo el mote pliego de peticiones se comprenden dos documentos; a) la demanda; y b) el proyecto de contrato o convención colectivos a celebrarse o por revisarse.

La demanda debe contener, debido a la remisión que hace el Art. 413 al 327, ambos del C. de T.:

- I) La designación del funcionario a quien va dirigida; éste es, el Director del Departamento Nacional del Trabajo;
- II) La identificación del actor, o sea las generales de los individuos que comparecen en representación del sindicato obrero demandante; el nombre, clase y domicilio de éste, y el lugar para oír notificaciones;
- III) Relación de los hechos, razones y justificaciones que motiven, justifican o prueban los extremos de la demanda;
- IV) Nombre y demás identificantes del demandado y la dirección del lugar donde habita o en el cual atiende sus negocios en forma habitual, a fin de que ahí se le busque para emplazamientos, citaciones o notificaciones;
- V) El emplazamiento de huelga;
- VI) Peticiones en términos precisos;
- VII) Lugar y fecha. Salvaturas; y
- VIII) Firma de todos los comparecientes o de quienes a su ruego lo hagan.

De faltar cualquiera de esos elementos, opinamos que el Director General del Departamento debe ordenar se subsanen, ya que, por el contrario, incurriría en multa de veinticinco a cincuenta colones, como está prescrito en los incisos penúltimo y último del mismo Art. 327 C. de T. También sostenemos que en los conflictos colectivos económicos, por la importancia, naturaleza y extensión de su objeto, no tiene cabida la demanda verbal; pero sí la impulsión de oficio y la modificación y ampliación del escrito inicial, de la manera, oportunidad y consecuencia indicadas en el Art. 330 C. de T.

Respecto a la acumulación de acciones y a la demanda conjunta -

activa, estimamos que no pueden darse en el conflicto de intereses, -- porque no es posible a los trabajadores pedir a su patrono o al respectivo sindicato patronal, simultáneamente, la celebración y la revisión de un contrato o convención colectivos, debido a los porcentajes de titularidad y al supuesto y oportunidad en que la última debe ejercerse, así como a la distinta naturaleza de ambas demandas.

Además, la demanda conjunta pasiva, aun cuando varios patronos o sindicatos de patronos cumplan condiciones laborales uniformes, debido al diferente estado de sus finanzas, algunos podrán soportar los aumentos de la celebración o revisión, otros no, y esta disparidad complicaría y dificultaría la solución del problema.

En cuanto al proyecto de contrato colectivo es necesario que -- reuna todos los requisitos indicados por el Art. 229 C. de T. y lo mismo ocurre con la convención colectiva, según lo expresa el Art. 242 C. de T.

La demanda y el proyecto de contrato o convención deben presentarse en duplicado, esto es, en original y copia, y acompañarse de la lista de los miembros del sindicato que laboran en el o los centros de trabajo por afectarse. La solemnidad de duplicados evidencia un solo demandado en cada procedimiento. (Art. 327 inciso antepenúltimo).

Si no se presentan la demanda y el proyecto en duplicado, y la lista de afiliados, el funcionario competente rechaza de oficio el pliego de peticiones, sin más trámite ni diligencia. Nótese el diferente -- trato que el Código da a la omisión de requisitos de contenido en la demanda, y a la violación de las exigencias de forma del pliego mencionado.

Finalmente, al pliego de peticiones deben adjuntarse los comprobantes de la existencia jurídica del sindicato demandante, (Diario Oficial donde aparecen publicados los estatutos de la Asociación Profesional y el Acuerdo del Poder Ejecutivo que le dió personalidad, Art. -- 1274 Pr.); credenciales con las que los directivos prueban su calidad de representantes del actor, y la certificación del acta de la reunión en la cual se adoptó el acuerdo de huelga.

Así, presentándose toda la documentación antes dicha, se admite, es decir, se recibe el pliego de peticiones dándosele el trámite siguiente.

4) Emplazamiento y Contestación. Silencio del demandado. Dice - el Art. 415 C. de T. que "admitido por el Director General el pliego - de peticiones, emplazará a la parte demandada dentro de las veinticuatro horas siguientes".

Sin perjuicio de mejor opinión y por tener el Código de Trabajo disposiciones especiales, el emplazamiento ordenado por el precepto -- transcrito debe hacerse obedeciendo el mandato del Art. 333 del mismo cuerpo de ley, entregando al patrono o sindicato patronal, las copias de la demanda y del proyecto, y la esquila en la cual se transcribe el auto proveído por el Director General.

Prescribe el Art. 416, "El patrono o sindicato de patronos debe rd contestar el pliego de peticiones dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento, contestación que deberá hacer en dos ejempla res, uno de los cuales será entregado a la parte demandante dentro de veinticuatro horas de recibido.

"Con la contestación deberá acompañarse las planillas o recibos de pago de salarios de los dos meses anteriores a la fecha de la dema da, en las que conste el número total de los trabajadores de las empre sas o establecimientos afectados y las labores que realicen".

El inciso primero no amerita comentario ni explicaciones adicio nales; pero indica, con el requisito del duplicado de la contestación, que el actor únicamente puede ser un sindicato: el que tiene afiliado el 51% del total de trabajadores al servicio del patrono o sindicato - patronal demandado. Ese porcentaje es el fundamento de la titularidad de los intereses colectivos atribuida a la asociación sindical y el mí nimo para adoptar el acuerdo generador del movimiento. Precisamente, - la causa de la obligación de presentar las planillas y recibos de pago de salarios es fijar el total de base para computar el porcentaje de titularidad establecidos en el Art. 226 C. de T., y el del acuerdo re querido en la letra a) del Art. 339.

Ahora bien, es útil que en planillas y recibos se indique la la bor que realiza cada trabajador, porque ello facilita el señalamiento del número, clase y nombre de quienes continuarán en el desempeño de - sus tareas conforme a los Arts. 402 y 404 C. de T.

En su contenido la respuesta debe confesar o negar los hechos y aceptar o rebatir los argumentos de la demanda, y declarar si se está

o no dispuesto a negociar el proyecto de contrato o convención que piden los trabajadores; y contestándose en tiempo y forma, ha lugar al trámite por el cual se declara si es o no procedente la demanda.

Pero qué sucede si el reo deja transcurrir el plazo legal sin contestar el pliego de peticiones, o si responde omitiendo exhibir las planillas y recibos requeridos? El Código norma el caso así: "Art. 418. Si el patrono o sindicato de patronos no contestare la demanda dentro del término del emplazamiento o si haciéndolo no presentare las planillas o recibos de pago, se presumirá que en el conflicto participa el porcentaje necesario". Debíó decir los porcentajes necesarios, porque como ya lo dijimos son dos: el de titularidad, (mayoría de sindicalizados sobre los no afiliados), y el del acuerdo (51% del personal). Tal es la respuesta a la cuestión planteada.

5) Procedencia de la Demanda. Esta fase del procedimiento para la huelga tiene por objeto constatar dos extremos básicos de la demanda: el primero es determinar si el patrono o el sindicato patronal está obligado a negociar el contrato o convención colectivo solicitado. O en otras palabras, si el actor reúne los requisitos señalados en los Arts. 226 inciso 1o. o 240 inciso 1o., ambos del C. de T., según el caso. El segundo es el referente al 51% requerido para el acuerdo de huelga en las letras a) y b) del Art. 398 C. de T. Esto es, que han efectivamente votado en favor de la huelga, el tanto por ciento de legalidad.

A esos fines, el total que sirve de base para determinar el porcentaje de titularidad y el del acuerdo de huelga se obtiene del número de nombres que sin repetirse aparecen en las planillas y en los recibos de pago exhibidos por el patrono o por el sindicato patronal al contestar el pliego de peticiones. Luego, el cálculo de los porcentajes dichos se hace confrontando los nombres de las planillas y recibos, -- con los que constan en la lista de afiliados y con los de la certificación del acta de la sesión en que se adoptó el acuerdo de huelga, respectivamente. De tal cotejo puede resultar una de las siguientes combinaciones: a) Que el actor tenga entre el personal, la cantidad necesaria de afiliados y ser por ello titular de los intereses colectivos; y que haya obtenido el 51% de votos favorables para declarar legal el movimiento; b) Que reúna el porcentaje de titularidad y no el del acuerdo de huelga; c) Que no reúna el de titularidad pero sí el del acuerdo; y d) Que no llene ninguno de los dos porcentajes.

Cada uno de esos resultados genera diversos efectos, en cuanto a si la demanda procede o no, así: de obtenerse los resultados de la letra a), la demanda es procedente; y lo mismo ocurre, condicionalmente, en las circunstancias del caso b), porque el Art. 417 C. de T., dice: "Si de la confrontación de las listas antes dichas no apareciere el porcentaje a que se refiere el literal a) del artículo 398, el Director General lo hará saber a la parte demandante por auto en el proceso; y si ésta ofreciere dentro de los dos días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, acreditar en el término probatorio que sí reúne el porcentaje requerido, el Director continuará tramitando el conflicto.

"Si la parte no hiciera el ofrecimiento aludido -se lee en el párrafo segundo- el Director declarará improcedente la demanda".

Las consecuencias que se producen cuando el actor se encuentra en la situación c), no fueron expresamente indicados en el Código, dejando un vacío productor de serios debates. Algunos sostienen la improcedencia de la demanda, fundándose en este silogismo: si el sindicato obrero no reúne el porcentaje de titularidad, la obligación legal de negociar las pretensiones colectivas carece de causa y el demandado no debe soportar ese gravamen. No existiendo la obligación exigida, el tribunal debe rechazar la petición. Asimismo, si la huelga sólo puede ejecutarse a través del sindicato, es lógico exigir a éste tener afiliada a la mayoría obrera, y no teniéndola resulta incapaz de patrocinar el movimiento, pese a la aquiescencia incluso de todo el personal de la empresa o establecimiento afectados. Tal es la línea de pensamiento de la parte patronal.

Otros, el sector obrero, sustenta la procedencia de la demanda, arguyendo lo siguiente: si la mayoría en el centro de trabajo ha decidido legítimamente ejercer el derecho de huelga, por ese mismo acto confieren al sindicato la titularidad de los intereses colectivos comunes, y le reconocen, a la vez, como el patrocinador del movimiento. Basta pues hacer concurrir al acuerdo de huelga el porcentaje necesario, para que el demandado esté obligado a negociar con el demandante el contrato o convención solicitado.

Ambas corrientes tienen fundamento jurídico. Que el juzgador aplique la que estime ajustada a la esencia del derecho de huelga.

El estado de la letra d) también es discutible debido al silen-

cio de la ley: la improcedencia de la demanda sería fundada tanto en la falta de titularidad del sindicato, como en la inexistencia del acuerdo de huelga. Su procedencia, tanto en el ofrecimiento de que habla el Art. 417, como en la teoría obrera expuesta en el párrafo anterior.

Nuestro parecer sobre las dos últimas hipótesis es aplicar un criterio amplio, basado en el principio de que la huelga es un derecho individual de ejercicio colectivo, ya que ello además de estar acorde con el precepto constitucional, ofrece dos conveniencias: evitar las huelgas de hecho y proceder al período de conciliación durante el cual es posible resolver el conflicto, por el avenimiento de las partes. De esa manera los casos de improcedencia de la demanda se reducen a uno solo: el contemplado en el inciso 2o. del Art. 417 C. de T.

Concluimos este apartado haciendo notar que las dificultades en la solución correcta del incidente de procedencia o improcedencia de la demanda, asunto puramente formal, perjudican el principio de brevedad y rapidez aplicable a todos los procedimientos laborales, agravándose el daño al permitirse, en esta clase de conflictos, el recurso de apelación para impugnar, ante el Ministro del Ramo, la sentencia pronunciada en el caso por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo.

6) Período de Conciliación. Si la demanda en sentencia definitiva se declara procedente, conforme al Art. 419 C. de T. "El Director señalará las audiencias que estime convenientes para tratar de avenir a las partes y si no lograre el avenimiento o las partes manifestaren que no están dispuestas a conciliar, se terminarán las audiencias y abrirá el conflicto a pruebas por veinte días".

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

Bien se nota la prisa del legislador. Y la tiene aquí donde debería detenerse. O mejor dicho cuando es oportuno emplear todos los recursos técnicos y de persuasión útiles para resolver el conflicto. Y no lo hace, poniendo en peligro la integridad del Art. 193 inciso 2o. Cn., que impone al Estado la carga de promover la conciliación y el arbitraje como medios obligatorios para la solución pacífica de los --

conflictos colectivos de trabajo.

En esa prisa, inmotivada, se llega al extremo de dejar sin efecto las demás audiencias de conciliación, y aún a presumir el ánimo de no conciliar, por el solo hecho de que las partes no concurren a la primera reunión. Esto es simple y sencillamente cerrar o evitar el método conciliatorio que el Estado debe promover.

Fuera de esa crítica, si se lleva a cabo la conciliación y las partes llegan a un avenimiento, según el Art. 420 C. de T., producirá éste los mismos efectos de los contratos o de las convenciones colectivas de trabajo, lo que ocurrirá, suponemos, a partir de la fecha acordada por los contendientes, o después de haberse inscrito el pacto colectivo en el registro donde corresponde. (Arts. 229 letra c) y 242, ambos del C. de T.).

7) Período de Prueba. Si no tiene lugar la conciliación, o cuando se da por terminada sin que las partes hayan llegado a un avenimiento total, como lo declara la última frase del primer párrafo del Art. 419 C. de T., se abre el conflicto a pruebas por veinte días, dentro de los cuales debe el actor establecer, en medida legal suficiente, -- los extremos de la legalidad y de la imputabilidad de la huelga, especialmente el porcentaje del acuerdo, en caso de haberse hecho el ofrecimiento de que habla el Art. 417 C. de T.

Con tal objeto, al actor y al reo se les reconoce el derecho de usar cualquier medio probatorio idóneo para establecer los hechos y -- circunstancias investigados. Así, por ejemplo, puede el primero alegar y probar inexactitud o falsedad de las planillas y recibos exhibidos -- por el patrono; o la inclusión o exclusión de empleados cuya condición o jerarquía les impide computarse en el total que sirve para el cálculo de los porcentajes; o la disminución o el aumento inmotivado o fingido del personal; la identidad de los trabajadores que aparecen con -- distintos nombres en los diversos documentos; y en fin, todos los aspectos influyentes en los porcentajes de titularidad o de acuerdo de huelga.

También, por medio de peritos, es necesario constatar la capacidad de pago de la empresa o establecimiento afectados, así como su estado económico y su futuro financiero, extremos estos que ilustran y -- complementan la opinión autorizada del Ministro de Economía, establecida en el Art. 421.

Además de las pruebas vertidas por las partes, el funcionario - instructor tiene facultad para recoger de oficio todas las que estime útiles para resolver acertadamente la calificación de la huelga, y -- ello se deduce del Art. 431 C. de T., el cual ordena a los patronos y a los sindicatos de trabajadores o de patronos, "exhibir a las autoridades competentes y a los arbitradores y peritos los documentos que -- sean necesarios para la resolución del conflicto, al ser requerido al efecto".

8) Calificación de la Huelga. "Vencido el término probatorio, - reza el Art. 421 C. de T.-el Director General oirá la opinión del Mi-- nisterio de Economía quien deberá externarla, a más tardar, dentro de siete días. En los cinco días de recibida dicha opinión o de haber con-- cluido el plazo indicado, si por cualquier motivo el Ministerio de Eco-- nomía no la externare, deberá pronunciar sentencia declarando la lega-- lidad o ilegalidad de la huelga anunciada y si sus causas son o no im-- putables al patrono o sindicato de patronos.

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

En primer lugar preguntamos Sobre qué aspectos debe opinar el Ministro de Economía? Ya dimos la respuesta al expresar el objeto de - término de prueba: Para que el juzgador se pronuncie sobre la imputabi-- lidad o la inimputabilidad de la huelga, le es indispensable conocer - la situación económica actual y el futuro financiero de la empresa a-- afectada, elaborando sobre esos tópicos conclusiones razonables, basa-- das en el dictámen pericial de la contabilidad de la misma, y en el pa-- recer del Ministerio de Economía. Este, a tal fin, en su informe debe expresar las condiciones e incidentes que favorecen o afectan, en gene-- ral, a la actividad productora donde se localiza el centro de trabajo emplazado, estimando si dentro de ese marco el mismo tiende a mejorar o a perecer, sin omitir una declaración expresa acerca de la capacidad del patrono para absorber el impacto del aumento de costos, producido por el alza de las prestaciones laborales. Tales son los no fáciles te-- mas de la opinión del Ministro de Economía, quien se supone tener las

informaciones económicas y contables necesarias, así como el equipo -- técnico profesional capacitado para emitir el dictámen que se le solicita.

Adiciónase a lo complicado del asunto el corto tiempo (5 días), dentro del cual debe evacuarse la audiencia. De ahí, lo más probable es el silencio del mandado a oír, y que el juzgador tenga ante sí un problema a resolver con base en la presunción establecida por la ley, o en sus personales apreciaciones.

Nos parece mal redactado el párrafo donde se lee "...si por -- cualquier motivo el Ministro de Economía no la externare, deberá pronunciar sentencia..." Solamente por el sentido común se entiende la referencia al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, -- porque de acuerdo con lo escrito, tal parece que quien sentencia no es aquél, sino el Ministro de Economía. Esto sería desde luego un disparate.

El inciso segundo del Art. 421, estaría mejor situado como inciso segundo del Art. 400 C. de T. Por lo demás se trata de una presunción legal, puesto que sus antecedentes están determinados en la ley, (Art. 45 C. Inc. 2o.). Sin embargo, la disposición comentada se queda corta, porque sus presupuestos pueden ser ampliados, y tener aquélla lugar en los dos casos siguientes: a) Cuando el reo, estando legalmente obligado a negociar, se niega rotundamente a ello; y b) en el supuesto de que acepte la negociación, si en el transcurso de la misma adopta una actitud de absoluta intransigencia.

Prosigue el trámite haciendo del conocimiento de las partes el fallo emitido sobre la calificación de la huelga y, al efecto, el Art. 422 C. de T. dispone que la sentencia deberá notificarse dentro de -- veinticuatro horas de pronunciada.

Notificadas las partes, si no impugnan en tiempo y forma legales la sentencia, queda ésta ejecutoriada, debiéndose estallar la huelga -- dentro del plazo señalado por el Art. 423 del C. de T. Pero tal hipótesis es improbable, pues dado el carácter, naturaleza e importancia de los intereses en pugna, lo común es la inconformidad, ora del actor -- ora del reo, volviéndose regla general la interposición de los recursos franquados por el Código.

9) Recursos. De las resoluciones emitidas en los conflictos colectivos de carácter económico, solamente dos son impugnables; una de

ellas es la que declara la procedencia o la improcedencia de la demanda; y la otra es la sentencia de calificación de la huelga.

El medio para refutar las determinaciones dichas es la apelación o alzada, de acuerdo a lo prescrito por el Art. 438 letra b) del C. de T., el cual concede esa facultad declarando que también admiten el recurso de apelación para ante el Ministro de Trabajo y Previsión Social, en los conflictos colectivos económicos, las siguientes resoluciones:

"b) Las sentencias pronunciadas en el caso del artículo 421 y la resolución que declare inadmisibles las demandas en los conflictos de carácter económico".

El trámite de la apelación es, en los dos casos en que procede, así: el recurso se interpone por escrito ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, en el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, Art. 439 C. de T.; e interpuesta y admitida la alzada, dicho funcionario, remite los autos sin tardanza al Ministro de Trabajo y Previsión Social, con noticia de las partes, para que comparezcan a hacer uso de sus derechos, dentro de cinco días contados a partir de la respectiva notificación, Art. 440 C. de T.

Dentro del término de comparecencia el apelante y el apelado deben alegar y ofrecer las nuevas excepciones y probanzas que tuvieren, y si el Ministro declara procedente el recurso, abre el conflicto a pruebas, si fueren admisibles y pertinentes las ofrecidas, por el término de diez días. Arts. 441 y 442 en relación con el Art. 419, todos del C. de T.

Concluido el período de pruebas, el órgano de grado pronuncia su sentencia, en la cual puede confirmar, reformar o revocar la resolución o fallo impugnado, pronunciando el que corresponde, dentro de los diez días ulteriores.

Si las partes no comparecieren en el plazo fijado por el Código, el Ministro -dice el Art. 443 C. de T.- fallará como si se tratara de revisión; esto es, que la sentencia de Segunda Instancia se emitirá, dentro de los tres días posteriores al plazo de comparecencia, sin más trámite ni diligencia que la vista del conflicto: Se omite el período de pruebas. Art. 436 C. de T.

Pronunciada la sentencia, el Ministro devuelve los autos a la Dirección General de origen con certificación de la misma, para que le dé cumplimiento.

Además de la forma anterior, la apelación puede incoarse bajo la figura jurídica del recurso de hecho, de la manera señalada en los Arts. 449 a 451: Si el Director General del Departamento Nacional del Trabajo niega la apelación, el recurrente, dentro de tres días de la notificación debe presentarse por escrito ante el Ministro del Ramo, pidiendo se le admita el recurso. Con esa solicitud el funcionario libra comunicación al inferior a fin de que, al día siguiente, le remita los autos, salvo el caso de aparecer claramente del escrito la ilegalidad de la alzada, en cuyo caso se rechaza lo pedido.

Recibidos los autos por el Secretario de Estado, en los dos días siguientes resuelve si procede o no la apelación. Si estima ajustada la negativa del Director General, le devuelve los autos certificándole lo proveído; pero si declara la procedencia del recurso, hace saber su decisión a las partes, previniéndole que ocurran a hacer uso de sus derechos dentro de los tres días siguientes, procediéndose de ahí en adelante en la forma ya descrita para el caso ordinario.

Llegados a este extremo es oportuno preguntarnos si será o no posible impugnar en alguna forma el fallo emitido por el Ministro de Trabajo. De inmediato surge en nuestros conocimientos la figura del amparo, medio este regulado en la Ley de Procedimientos Constitucionales para reclamar contra toda clase de acciones u omisiones de cualquier autoridad o funcionario del Estado, especialmente del orden administrativo, cuando con ellas se violen derechos reconocidos a toda persona en la Carta Magna.

No profundizaremos en el punto porque complicaríamos demasiado nuestro tema. Sin embargo sobre la cuestión planteada existen dos teorías: una sostiene que sí procede el amparo, por ser éste un medio a través del cual, el Poder Judicial controla la actuación de las autoridades encargadas de la gestión pública, a fin de hacer respetar y cumplir fielmente las normas fundamentales del Estado.

La otra corriente argumenta la improcedencia del amparo, basada en que la resolución y sentencia apelables en el conflicto colectivo, no tiene los atributos esenciales del acto amparable. Esos atributos o características son: unilateralidad, imperatividad y coercitividad. La

primera consiste en que el acto violatorio ejecutado por la autoridad, no precisa, para su existencia y efectividad jurídicas, de la voluntad, consentimiento o acuerdo previo de las personas a quienes el mismo -- afecta o afectará. Estas personas, por razón de la imperatividad, se encuentran en la situación de cumplir o soportar, inevitablemente, lo ordenado o hecho por el funcionario infractor. Finalmente, la nota de coercitividad está en la posibilidad de hacer uso de la fuerza para -- cumplir el acto, si llega a existir oposición del agraviado.

Algunos de esos elementos sustanciales no se dan en las resoluciones y sentencias alzables del conflicto colectivo de intereses. Y -- así, por ejemplo, en el caso de declararse la improcedencia de la demanda, se dice, que no hay unilateralidad, porque es suficiente el -- oportuno ofrecimiento de los trabajadores (acto voluntario de éstos), para la prosecución del juicio. De no hacerse la oferta, la improcedencia de la demanda es el resultado de la negligencia de los interesados. Esta culpa implica una forma de ejercer la facultad de decisión, que -- los hace responsables de las consecuencias. Así, pues, en la providencia comentada no existe la unilateralidad y basta con ello para no ser amparable al fallo que en última instancia se proclama.

Por un razonamiento similar se llega a sostener la inamparabilidad de la procedencia de la demanda, cuando esta resolución se funda bien en el ofrecimiento obrero o en haberse llenado los requisitos señalados por la ley.

Respecto de la sentencia de calificación, argúyese que ella en el fondo únicamente declara, (sistema a priori) o reconoce (aposteriori) la legalidad o ilegalidad de un acto (la huelga) a realizarse o ya ejecutado por terceros (los huelguistas) y no por el funcionario quien con su fallo se limita a autorizar o desautorizar lo que está por ocurrir o lo que ya aconteció; y desde ese punto de vista, tal sentencia no es un acto unilateral porque la causa de su existencia jurídica depende de una manifestación de voluntad (la colectiva del acuerdo de -- huelga), previa a la del órgano estatal actuante. Falta, pues, aquí -- también la unilateralidad y por ello el acto de calificación no es amparable.

Elija el lector la solución correcta, nosotros nos limitamos a exponer lo que sobre el punto se ha pensado.

10) Ejecución de la Huelga. Acorde con lo dispuesto en el Art.

423 C. de T., "Los trabajadores sólo podrán iniciar la huelga, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedare ejecutoriada la declaratoria de legalidad de la misma.

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

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

El texto de las normas es suficientemente explícito, ya que da a entender con mucha claridad las siguientes consecuencias: la.) se mantiene el sistema de calificación a priori de la huelga ideal, introducido por la ley del Directorio; 2a.) que solamente cuando se declare legal el acto futuro, puede estallarse la huelga. Si ocurre lo contrario, esto es, si se determina ilegal el movimiento a realizarse, la huelga no debe estallar jamás, so pena de producir los efectos negativos del Art. 407 C. de T.; 3a.) es preciso que la sentencia de legalidad esté ejecutoriada para iniciar, desde el día siguiente, la cuenta de los treinta concedidos por la ley como período de estallido; 4a.) de no ejecutarse la acción dentro del tiempo señalado, se priva a los trabajadores, durante seis meses, de su derecho de promover un nuevo conflicto colectivo de carácter económico, demandando las mismas pretensiones.

En cuanto a la primera consecuencia nos remitimos a las críticas hechas al sistema a priori al explicar en el Derecho Adjetivo de Huelga, el Procedimiento de Calificación. Respecto de la Segunda, traemos acuento lo dicho al comentar de la ley de conflictos inmediata anterior al Código vigente, el tema Estallido de la Huelga. La tercera deducción es de índole condicional y también aparecía ya en el Decreto que sobre la materia emitió el Directorio Cívico Militar. Pero tanto en aquella legislación como en la vigente se plantea el problema jurídico de fijar, con precisión, el momento en el cual queda ejecutoriada la sentencia declaratoria de la legalidad, asunto este de relevante importancia, porque marca la fecha inicial del período en que es obligatorio comenzar el movimiento. Parece existir a este respecto, en la --

práctica, alguna confusión entre dos términos procesales usados indistintamente. Ellos son: la autoridad de la cosa juzgada y la sentencia ejecutoriada. Sin embargo, existe entre ambas una notable distinción: se llama autoridad de cosa juzgada, la fuerza obligatoria insita en la sentencia definitiva, que no admite ya ningún medio de impugnación, y el fallo adquiere tal calidad al darse cualquiera de estas hipótesis: a) cuando las partes consientes expresamente en él; b) si las mismas — lo aceptan tácitamente, no usando de los medios de impugnación en el tiempo y forma prescritos por la ley; y c) en el caso de haberse agotado todos los recursos interponibles.

Llegado que sea uno cualquiera de esos presupuestos, en virtud de su poder de obligación, lo juzgado debe cumplirse voluntariamente por el demandado o por el facultado, dentro del plazo establecido por la ley. Mas si no se cumple oportunamente, al expirar el tiempo fijado, — la sentencia adquiere una nueva característica: la coercibilidad o — fuerza ejecutiva, y en esta última etapa es que se aplica aaquella el calificativo de ejecutoriada.

Pese a esa diferenciación el codificador empleó en el Art. 423 C. de T., el término "ejecutoriada", debido, suponemos al uso indiferenciado que de él se hace con el concepto de cosa juzgada, siendo esta última locución, para el caso, preferible a la anterior, no sólo — por cuanto la huelga es un derecho no exigible ejecutivamente, sino, — porque la sentencia de legalidad únicamente tiene fuerza obligatoria, en tanto conmina a los trabajadores a iniciar el movimiento en el plazo de treinta días indicado en el mismo Art. 423 C. de T.

Hechas las anteriores aclaraciones volvamos a nuestra pregunta: En qué momento queda "ejecutoriada" la declaración de legalidad de la huelga? Será al tiempo de darse alguno de los presupuestos de la cosa juzgada, o en el día y hora en el cual se pronuncia el auto reconociendo dicho estado? Por razones de certeza y seguridad nos parece conveniente tomar como fecha de ejecutoria, la del auto en que se reconoce tal estado a la sentencia de calificación; y aunque no menospreciamos las razones de quienes prefieren la data en que se manifiesta alguna de las hipótesis generadoras de la cosa juzgada, hacemos notar su imprecisión perjudicial para los trabajadores interesados.

Cabe aquí evidenciar que el Código de Trabajo no estableció el período de pre-huelga, tan útil para salvaguardar los intereses de la

comunidad y los de las empresas en los casos contemplados en los Arts. 402 y 404, ambos del C. de T., así como el de los trabajadores. Es quizás por esa omisión que éstos en nuestro país ejecutan en forma desordenada, sin plan, ni orientación sus movimientos de huelga, llegando a veces, lamentablemente, a sacrificar a los huelguistas privándolos de sus salarios, por no contar con fondos destinados a financiar la acción.

Finalmente, la prohibición del Art. 424 C. de T. sobre no promover nuevo conflicto dentro de los seis meses de concluido el anterior, se base en las mismas razones que sustentan el plazo señalado para la revisión del contrato o de la convención colectivos de trabajo, las cuales expresamos al tratar el objeto de la huelga. A ellas, pues, nos remitimos.

II) Terminación de la Huelga. El Código de Trabajo no señala tiempo de duración de la huelga, no obstante regular la imputabilidad. De ahí se deduce que en El Salvador sólo en un caso se aplica el principio del choque de intereses, según el cual, sin término de tiempo, a la capacidad patronal de absorber las pérdidas ocasionadas por la no producción, se opone la resistencia de los trabajadores a subsistir sin el ingreso regular del salario. He aquí las posibles situaciones:

1a.) Si la huelga es legal y no imputable al patrono o sindicato patronal demandado, éstos únicamente soportan la pérdida por la no producción, mientras aquéllos sufren la privación de sus salarios. Opera entonces plenamente el choque de intereses.

2a.) Cuando la huelga es legal e imputable, conlleva la parte reo doble conminación: 1) la pérdida mencionada en el apartado anterior; y 2) la carga de pagar el monto de los salarios no devengados por los huelguistas, durante todo el tiempo del movimiento. Esto, por supuesto impide el funcionamiento del principio en cuestión, obligándose al patrono a conceder íntegramente las pretensiones demandadas.

En cualquiera de los casos expuestos, el conflicto y por consiguiente la huelga terminan, de conformidad con el Art. 412 C. de T. por una de estas causas:

"a) Por arreglo directo entre patronos y trabajadores;

"b) Por someter el conflicto a conocimiento de arbitradores; y

"c) Por avenimiento ante el Director del Departamento Nacional del Trabajo".

No comentaremos cada uno de esos motivos porque ya lo hicimos - al desarrollar, en el Capítulo I del presente trabajo, el tema 8) intituado "Terminación de la Huelga: Causas generales". Sin embargo, hoy agregamos que el arreglo directo se lleva a cabo entre el patrono o el sindicato patronal, y el sindicato de trabajadores, sin intervenir el Comité de Huelga, por no reconocerse ni crearse en la ley vigente tal organismo.

En cuanto al arbitraje el Código actual sólo regula el convencional, de la siguiente manera:

"Art. 428. En cualquier estado del conflicto, las partes podrán someterlo al conocimiento de arbitradores. En este caso, cualquiera de ellas presentará la escritura de compromiso a la autoridad que conozca del asunto. Esta suspenderá el procedimiento, juramentará al arbitrador o arbitradores nombrados y les entregará los autos para que resuelvan el conflicto dentro de los quince días de su recibo.

"Este plazo podrá ser ampliado o restringido por las partes.

"El Director, al recibir la escritura de compromiso, prevendrá a las partes que reanuden las labores, si éstas estuvieren suspendidas, señalándoles al efecto un plazo que no excederá de cinco días. Si los trabajadores huelguistas no reanudaren las labores, se aplicará lo dispuesto en el artículo 407 inciso segundo, y si el rebelde fuere el patrono, los trabajadores tendrán los derechos establecidos en el artículo 408 .

"Art. 429. Pronunciado el laudo, se devolverán los autos a la autoridad comitente, la cual notificará la resolución a las partes y archivará las diligencias".

Notamos en el Art. 428 C. de T. cierta incongruencia, pues la proposición inicial, donde se lee "En cualquier estado del conflicto ...", y la siguiente de presentar "la escritura de compromiso a la autoridad que conozca del asunto", dan la idea de que el arbitraje puede comenzarse en primera o en segunda instancia; pero por el inciso último de la misma norma, es al Director del Departamento Nacional del Trabajo a quien debe presentarse la escritura de compromiso, resultando de esa manera una contradicción entre los párrafos comentados.

Atribuimos esa deficiencia a la prisa del codificador; y nuestro criterio se inclina por la tónica del inciso primero del artículo dicho, porque ella está más ajustada a los principios procesales y además por facilitar el uso del método arbitral.

Concluimos la regulación legal de la huelga indicando que el artículo 429 no expresa la naturaleza, el contenido, las finalidades y efectos del laudo emitido por los árbitros. Estimamos debió declararse que la naturaleza y contenido de la resolución serían los propios del contrato o convención colectivos; que la misma debería por lo tanto -- inscribirse en el registro correspondiente; y que cumplido tal requisito produciría aquélla las consecuencias obligacionales de los pactos laborales mencionados, ordenando hasta entonces el archivo de las diligencias.

Finalmente, respecto de la tercera de las causas que producen la terminación de la huelga, en realidad se trata de la aplicación del Art. 420 C. de T., que en su oportunidad transcribimos y comentamos.

3) Conclusión

En el Capítulo I de esta tesis expusimos el desarrollo de la estimativa y regulación jurídicas de la huelga, en la cultura del mundo occidental, desde sus primeras manifestaciones, hasta las últimas teorías de que tenemos conocimiento. Asimismo, en los Capítulos II, III y este último, tratamos el desenvolvimiento de la legislación reguladora de la acción huelguista, partiendo de la época precolombina, para concluir exponiendo y comentando las disposiciones de la ley vigente. Tocanos ahora, en este tema final, abordar, compendiosamente, el futuro de la institución investigada.

Con ese propósito en mente, y en vista de los últimos movimientos obreros realizados en el país, declaramos que el porvenir inmediato de la huelga en El Salvador será someterla, mediante la ya en proyecto revisión integral del Código de Trabajo, más o menos el procedimiento explicado en el Capítulo I, bajo el rubro "Derecho Adjetivo".

La necesidad de la reforma del cuerpo legal en vigor se evidenció en el considerable número de huelgas estalladas en varias empresas, sobre todo de transporte urbano de pasajeros, con total desconocimiento de las normas jurídicas contenidas en el Código mencionado. Este anómalo proceder es de absoluta inconveniencia, porque las huelgas de hecho, aun cuando por razones políticas no se apliquen los efectos jurídicos del derecho negativo a no trabajar, causan daños, a veces irreparables, a la economía nacional, al orden público, a la paz social y a la armonía entre patronos y trabajadores.

Para que no se ejecuten esa clase de movimientos ni tengan lugar sus malas repercusiones, es preciso mantener, con toda energía, el respeto absoluto a la ley; pero también ésta, imprescindiblemente, debe responder y ser adecuada a las realidades del medio humano donde ha de regir, pues como lo expresa en dos párrafos el editorialista de "La Prensa Gráfica", en la edición del 13 de junio de este año 1969, al enfocar el tema "La huelga de hecho daña la armonía social". "La huelga de los trabajadores y el paro de los patronos son derechos establecidos en la Constitución. Pero todo derecho para ser correctamente ejercido tiene que atenerse al marco legal que le regula. Y ese marco legal es el Código de Trabajo..."

Luego dice: "De ninguna manera deberá interpretarse lo anterior

como un apego a los procedimientos legalistas. Pero las leyes laborales tienen que mantener su validez y vigencia como el camino sensato para preservar la armonía y para resolver ordenadamente los conflictos planteados en las relaciones obrero-patronales. De lo contrario se va camino de la anarquía, ya que se cae en el desorden de las decisiones unilaterales, sin base en las normas necesarias para la relación normal entre el capital y el trabajo. Y esa decisión anula, vuelve nugatoria la acción del derecho laboral mismo".

"Situaciones sin ley y sin orden son elemento que, en una u otra forma, dañan la armonía social. Al despojar la huelga de su esencia legal, de su fuerza jurídica, también se están desvirtuando los fines tutelares del derecho laboral".

Y en el párrafo final se escribió la sentencia: "El Derecho de huelga debe ejercitarse como un derecho y no como un acto arbitrario. Es esta la única forma de preservar la armonía entre los dos elementos esenciales de la producción: el capital y el trabajo".

Desde el punto de vista de las consideraciones anteriores, resulta lógico predecir que es objetivo a realizarse en el futuro, la supresión definitiva tanto de las llamadas huelgas de hecho, como de las calificables de ilegales. Ello se alcanzará con la educación e instrucción de los trabajadores, y mediante el perfeccionamiento del sistema legal regulador del derecho de huelga.

Pero extendamos en el tiempo un poco más allá nuestras deducciones, y formulémosnos el problema final: Llegará a desaparecer totalmente el derecho de huelga? Don Mario de la Cueva en su obra tantas veces referida, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, página 775, manifiesta lo siguiente: "La vida futura de la huelga es un problema de política jurídica, pero probablemente persistirá mientras perdure el sistema capitalista de producción: "El Derecho no es norma fría, sino una norma justa, pues, por fortuna, hemos superado la idea formalista de Stammler y Kelsen, quienes afirmaron que lo justo no pertenece al concepto del derecho. Cuando se rompe el equilibrio social, o sea, cuando se apaga la justicia, el orden jurídico queda suspenso y substituido por un poder arbitrario; es lo que acontece en la empresa, cuando como dice nuestro artículo 123, se rompe el equilibrio entre los factores de la producción. Ahora bien, el quedar suspenso el orden jurídico, solamente un acto de poder arbitrario puede obligar al trabajo

a beneficiar al Capital; la huelga es resultado de la falta de uno de los elementos del orden jurídico y precisamente del concepto de lo justo. Pero queda aún por decidir si no debería recurrirse, en estos casos, a los órganos del Estado: El Derecho del Trabajo es vida humana - que se hace norma, pero como diría Herman Heller, la norma no será auténtico derecho sino cuando a la normatividad se una la normalidad, - porque solamente entonces se juntan la vida y su normación jurídica.- Por esto, el mejor derecho, tal sostuvo Savigny, es el derecho que -- procede directamente del pueblo y cuando existe este poder de creación en la comunidad empresa, la huelga se presenta como una situación natural.

"No creemos, sin embargo, que deban fomentarse las huelgas; al contrario, es misión del Estado evitarlas. Pero el camino no es su -- prohibición, sino la corrección de la injusticia social; en la medida en que se reduzca la injusticia disminuirán las huelgas; lo que no -- puede lograrse es la persistencia de la injusticia y la desaparición de las huelgas, según prueba la historia, pues, a pesar de las prohibiciones de distintas épocas, las huelgas han estallado. Tampoco excluimos, en términos absolutos, el recurso al arbitraje obligatorio, solamente creemos que su legalidad es limitada a los casos que desborden los intereses parciales y se conviertan en problemas generales".

Nuestra humilde opinión se aparta en algunos aspectos de las - consideraciones del insigne autor, aunque sí convenimos en la conclusión, pues aceptamos como realmente cierta, la proporción por la que, al corregirse la injusticia social, se produce una disminución del número de huelgas.

Pero de las premisas político-jurídicas en las cuales se fundamenta el maestro, nos parecen criticables, particularmente, la afirmación de que es posible la persistencia de la huelga" mientras perdure el sistema capitalista de producción", por cuanto estimamos que ese - sistema, a diferencia de otros, no dificulta la progresiva realización de los postulados de la justicia social, a pesar de tener esos postulados concepciones diversas, basadas en las distintas organizaciones de la sociedad y de la economía de los Estados. Por el contrario, es en el sistema capitalista donde ha sido y es viable el debate, y hasta el conflicto abierto, medios de los cuales nace ese "derecho que - procede directamente del pueblo", precisamente generado en el desequilibrio insito en la injusticia, y cuya meta es corregirla, dando con

ello oportunidad de vigencia a la relación directamente proporcional - expresada por el autor. De ahí fácil es proyectar la persistencia o el desaparecimiento de la huelga, como un problema de solución subordinada a las variantes condiciones económicas y de vida, entre las cuales se da el desequilibrio, y a la obtención de un estado de justicia social cada vez más avanzado.

En ese orden de ideas, por ser el derecho de huelga un medio - para corregir el desnivel y la injusticia dichos, concluimos en que - aquél no desaparecerá, a menos que se llegue a la utópica sociedad de la justicia perfecta.

BIBLIOGRAFIA

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

"CODIGO DE TRABAJO Y LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL" Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Imprenta Nacional. San Salvador, El Salvador, C. A. 1964.

"DERECHO MEXICANO DE TRABAJO" por Mario de la Cueva. Editorial Porrúa. 4a. Edición. México 1954 (To II).

"LA HUELGA DE HECHO DAÑA LA ARMONIA SOCIAL" Editorial del diario "La Prensa Gráfica" del día 13 de junio de 1969.

En el Decanato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales: San Salvador, a las diez horas veinte minutos del día veintinueve de septiembre de mil novecientos sesenta y nueve.--

Reunidos los suscritos miembros del jurado nombrado para calificar la tesis doctoral presentada por el bachiller RENE IVAN CASTRO, intitulada "LA HUELGA", por UNANIMIDAD de votos ACUERDAN:

a) Aprobar el trabajo sometido a su consideración; b) Considerar al alumno capaz de defenderla, después de haberlo sometido al examen que prescribe el Reglamento respectivo y c) En vista del valor pedagógico del trabajo el jurado por UNANIMIDAD acordó recomendar la tesis para su publicación, siempre que se observen las normas técnicas sobre presentación de trabajos científicos. No habiendo más que hacer constar se termina esta acta que firmamos.

*FRANCISCO BERTRAND GALINDO
PRESIDENTE*

*MAURICIO ROSALES RIVERA
PRIMER VOCAL*

*CARLOS FERRUFINO
SEGUNDO VOCAL.*