

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**EL PROCEDIMIENTO DE DECLARATORIA DE LEGALIDAD
DE LA HUELGA, SUS VICISITUDES Y LAS ALTERNATIVAS
AL MARGEN DE LA LEY, ENCONTRADAS
POR LOS TRABAJADORES EN ESE SENTIDO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HERMINIA ISABEL CAMPOS PEREZ

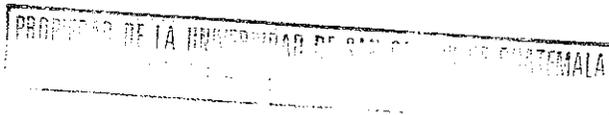
Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y a los Títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 1997



04
T(3254)
C.4

**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
VOCAL V:	Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Lázaro Ruiz Orellano
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic. José Víctor Taracena Alba

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Mario Estuardo Gordillo Galindo
Vocal:	Lic. Roberto Paz
Secretaria:	Licda. Viviana Vega

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



DR LANDELINO FRANCO LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596



1197
JFW

1160-97

Guatemala, abril 16 de 1997.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

16 ABR. 1997

RECEBIDO
H. M. [Signature]
OFICIAL

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veintiocho de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis de la Bachiller HERMINIA ISABEL CAMPOS PEREZ, le informo:

La postulante presentó el tema de investigación " EL PROCEDIMIENTO DE DECLARATORIA DE LEGALIDAD DE LA HUELGA, SUS VICISITUDES Y LAS ALTERNATIVAS AL MARGEN DE LA LEY, ENCONTRADAS POR LOS TRABAJADORES EN ESE SENTIDO", el cual fue objeto del siguiente análisis por parte del suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por la Bachiller Campos Pérez, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

La monografía en cuestión, describe una problemática de singular y especial trascendencia y además de gran actualidad en el ámbito de

CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596



la legislación laboral guatemalteca, tal y como lo es el ejercicio del Derecho de Huelga, en un país como en el nuestro en donde aún hoy, se observan concepciones mitológicas acerca de este instituto que refleja el más antiguo antecedentes de la unión de los trabajadores para la defensa de sus intereses frente al empleador. En el desarrollo del trabajo se hace una extensa referencia a los antecedentes y origen del derecho de huelga, pero adicionalmente se discute con amplia propiedad la problemática que enfrentan los trabajadores organizados, cuando acuden a los tribunales de trabajo a promover el trámite de conflictos colectivos de carácter económico social, como preámbulo obligado y necesario para llegar a los procedimientos de huelga y encuentran serias dificultades que hacen prácticamente imposible obtener de aquellos tribunales la declaratoria de legalidad de la huelga; así mismo la Bachiller Campos Pérez, analiza las otras vicisitudes que se presentan a lo largo del proceso y concluye con un interesante análisis del Decreto Legislativo 35-96, que recién promulgado el año pasado, constituye el instrumento utilizado para conculcar el derecho de huelga de los trabajadores del Estado, señalando con toda veracidad lo inconstitucional que resulta dicho Decreto, además de constituir una absoluta negación al principio de garantías mínimas que sustenta la base del Derecho del Trabajo.

En conclusión considero que el presente trabajo, despertará gran interés para trabajadores, estudiantes y profesionales del derecho que sin lugar a dudas podrán encontrar en él una importante fuente de orientación y de consulta en relación al derecho de huelga, motivos todos los anteriores, por lo que estimo procedente que el presente estudio deba continuar su trámite para el efecto de su revisión, pues reúne sobradamente, todos los requisitos exigidos por el reglamento

LANDELINO FRANCO LOPEZ

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596



respectivo. Por tanto me permito rendir DICTAMEN FAVORABLE,
suscribiendo del señor Decano con las muestras de mi alta consideración,

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



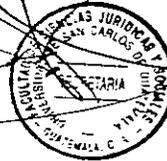
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universidad, Zona 12
1a. Calles y 1a. Calles



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, dieciocho de abril de mil novecientos noventa
y siete. -----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN, pa-
ra que proceda revisar el trabajo de tesis de la Bachiller
HERMINIA ISABEL CAMPOS PEREZ y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente. -----

alhj.





Guatemala, 20 de mayo de 1997.

Señor Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

20 MAYO 1997
RECIBIDO
Hora: 15:00
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller HERMINIA ISABEL CAMPOS PEREZ, el cual se titula EL PROCEDIMIENTO DE DECLARATORIA DE LEGALIDAD DE LA HUELGA, SUS VICISITUDES Y LAS ALTERNATIVAS AL MARGEN DE LA LEY. ENCONTRADAS POR LOS TRABAJADORES EN ESE SENTIDO.

El trabajo tiene carácter monográfico y describe con mucha propiedad el procedimiento para llegar a la declaratoria de legalidad de la Huelga así como los múltiples problemas y valladares que la misma ley impone a los interesados antes de obtener la declaratoria ya mencionada, lo cual ha traído como consecuencia que los trabajadores acudan a la huelga de hecho, porque saben que por el procedimiento legal no van a alcanzar sus objetivos.

La Bachiller Campos Pérez, utilizó las técnicas y la bibliografía recomendable para el tema, la cual cita en el desarrollo del trabajo, arribando a conclusiones congruentes con el informe.

Por lo que opino: que el trabajo, si puede servir de base para el examen respectivo, previo a que la autora obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima,

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, veintisiete de mayo de mil novecientos noventa
y siete.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de tesis de la Bachiller HERMINIA
ISABEL CAMPOS PEREZ intitulado "EL PROCEDIMIENTO DE DECLA
RATORIA DE LEGALIDAD DE LA HUELGA, SUS VICISITUDES Y LAS
ALTERNATIVAS AL MARGEN DE LA LEY, ENCONTRADAS POR LOS TRA
BAJADORES EN ESE SENTIDO". Artículo 22 del Reglamento de
Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.-----

alhj.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DEDICATORIA

- DIOS:** Porque con su infinita misericordia, me permiti6 llegar a este momento. Bendito sea.
- MI MADRE:** **LIDIA CATALINA PEREZ COJULUN**
Por su amor, comprensi6n, esfuerzo y sacrificio, como una m6nima muestra de mi infinito agradecimiento
- AMOR DE MI VIDA:** **CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**
Quien con su amor, apoyo y comprensi6n hizo posible el culminar este gran camino. Este logro es parte de 6l.
- MI HIJA:** **KAROLL TATIANA FRANCO CAMPOS**
Como un ejemplo de lucha y sacrificio. Gracias por todo el amor demostrado en los momentos dif6ciles.
- MIS HERMANOS:** **DORA VERONICA, ORLANDO RAFAEL, JUDITH NOHEMI, CLAUDIA MARISOL Y SILVIA LORENA**
Por su apoyo y cari6n incondicional, gracias.
- MIS AMIGOS Y OMPAÑEROS:** **MARIA MERCEDES JUAREZ LARIOS, SERGIO RENE MENA ACEITUNO, MARCO VINICIO ARRIOLA PALACIOS Y MARIO ADOLFO SOBERANIS PINELO,**
Quienes hoy se alegran de este triunfo alcanzado.
Gracias por compartir conmigo este momento tan especial de mi vida.
- LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES** Con respeto y cari6n.

INDICE

INTRODUCCION

i

CAPITULO I

1. LA HUELGA

1.1. Antecedentes	1
1.2. Etapas históricas en la evolución y desarrollo de la huelga	2
1.2.1. La era de la prohibición (La huelga delito).	2
1.2.2. La era de la tolerancia	2
1.2.3. La era de la reglamentación legal de las instituciones.	4
1.3. Primer antecedente latinoamericano de regulación legal de la huelga.	4
1.4. La huelga regulada en los sistemas de legislación europea	5
1.4.1. El Derecho Alemán	5
1.4.2. El Derecho Frances	6
1.4.3. El Derecho Italiano	7

1.5. El por qué de la existencia de la huelga	8
1.6. La huelga concebida como un derecho individual	14
1.7. La huelga como parte del derecho colectivo	15
1.8. La huelga y el Estado	19

CAPITULO II

2. LA HUELGA COMO ACTO JURIDICO	25
2.1. Definición de la huelga	25
2.2. Paralización de actividades que no constituye huelga	27
2.3. Interrupción del trabajo	27
2.4. La huelga como un derecho gremial	28
2.5. Quienes tienen la titularidad de el derecho de huelga	31
2.5.1. Clasificación de la huelga	34
2.5.2. Caracteres de la huelga	34
Carácter profesional de la huelga	34
Carácter gremial del derecho	35
Carácter lícito de la huelga	35
2.5.3. Efectos de la huelga	36
Efectos entre las partes	36
Efectos con relación al salario	38
Efectos sobre las vacaciones anuales	40
Efectos sobre terceros. Fuerza Mayor	40

Huelgas parciales	41
2.6. La terminación de la huelga	42
2.7. La ocupación de los lugares de trabajo	45
2.7.1. La ocupación como ilícito penal	49
2.7.2. La empresa	50
2.7.3. Domicilio	51
2.7.4. Propiedad	51
2.7.5. Ocupación pacífica	52
2.8. La huelga de los empleados públicos	52
2.8.1. La tesis de la ilegalidad de la huelga de los empleados públicos	54
2.8.2. El Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo y el Decreto 71-86, del Congreso de la República de Guatemala	55

CAPITULO III

3. COMO REGULA NUESTRO ORDENAMIENTO LEGAL EL DERECHO DE HUELGA	57
3.1. Definición	57
3.2. Clasificación	58
3.2.1. En cuanto a la autorización para dejar de trabajar	58
Huelga Legal	59
Huelga Ilegal	59
Huelga Ilegítima o de Hecho	59

3.2.2. En cuanto a resolver el fondo de la consecuencia del ejercicio del derecho de huelga	59
Huelga Justa	60
Huelga Injusta	60
3.3. Requisitos	60
3.4. La huelga predeclarada Justa	63
3.5. Consecuencias de la declaración de justicia de la huelga	63
3.6. Consecuencias de la declaración de injusticia de la huelga	64
3.7. Cuando será irrealizable la huelga	64
3.8. Del pago del salario doble a los trabajadores autorizados para holgar	65
3.9. Consecuencias de la declaración de ilegalidad de la huelga sustanciada judicialmente de la huelga de hecho	66
3.10. Efectos de la declaratoria de legalidad de la huelga	66
3.11. Irrenunciabilidad del ejercicio del derecho de la huelga	67
3.12. Procedimiento para la obtención de la declaratoria de legalidad de la huelga	68
3.12.1. Quienes pueden promover el procedimiento	68
3.12.2. Procedimiento cuando lo promueve el sindicato de trabajadores	69
3.12.3. Procedimiento cuando lo promueve el grupo de trabajadores coaligados	73
3.13. Inconstitucionalidad del Decreto 35-96, del Con-	

greso de la República	76
Estudio comparado de la legislación en análisis	79

CAPITULO IV

4. CRITERIO DE DIRIGENTES SINDICALES Y PROFESIONALES DEL DERECHO EN RELACION A LAS VICISITUDES PROCESALES QUE SE AFRONTAN EN EL TRAMITE DE LEGALIDAD DE LA HUELGA, Y A LAS HUELGAS DE HECHO COMO ALTERNATIVA A LA SOLUCION DEL CONFLICTO QUE ORIGINA LA HUELGA

4.1. Presentación	81
4.2. Encuesta	83
4.3. Evaluación	89
Gráficas	93

CONCLUSIONES	101
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	107
--------------	-----

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central



INTRODUCCION

En nuestro país, fue constante, especialmente durante los últimos diez años, la realización de movimientos de hecho, que tenían siempre como propósito la paralización de actividades laborales por parte de los trabajadores, para obligar a los patronos a poner atención a sus justas reivindicaciones.

Siempre y antes de llegar como estudiante a la Facultad de Derecho, me pregunte el por qué de estos movimientos, por qué los trabajadores acudían a estas acciones si los empleadores afirmaban siempre en su defensa que la ley contemplaba, requisitos que los trabajadores nunca cumplían, siempre me pregunte, por qué los trabajadores siempre hacían el papel de violadores de la ley, permitiendo que los patronos salieran como los buenos de la historia. A parte de llamarme mucho la atención la proliferación de este tipo de movimientos, también me daba cuenta como esos mismos mecanismos, supuestamente ilegales, terminaban siendo la solución del problema, pues aunque a regañadientes, los empleadores se veían siempre obligados a ceder a las exigencias de los trabajadores.

Hoy, luego de haber culminado mis estudios en esta carrera de Abogacía y Notariado, he encontrado la respuesta a aquellas preguntas, que siempre me inquietaron y he comprobado lo difícil y casi imposible que resulta para los trabajadores organizados en Guatemala, el obtener de un tribunal de trabajo, la declaratoria de la legalidad de la huelga; difícil y casi imposible, porque aunque el artículo 383 del Código de Trabajo lo prohíbe, los empleadores hacen uso ilimitado de todos

los recursos habidos y por haber, con el fin de entorpecer y retardar el procedimiento y evitar que pueda declararse legal la huelga; difícil y casi imposible porque alguno de los requisitos previstos para el trámite procesal son también muy difícil de superar; difícil y casi imposible porque los tribunales de trabajo que tienen competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, carecen de la infraestructura mínima necesaria, que les permita atender la demanda planteada por los trabajadores. Sí, es tan difícil, que a lo largo de la historia de Guatemala, desde que se puso en vigencia el primer Código de Trabajo, el 1 de mayo de 1947, no más de catorce procedimientos judiciales, han culminado en la declaratoria de la legalidad de la huelga. Lo anterior me permitió también, explicarme por qué proliferaban aquellos movimientos de hecho, y es que no hay que investigar mucho, para percibir que hay una formal denegatoria de justicia para los trabajadores, y que es esto lo que los obliga y lo que posiblemente seguirá obligándolos a recurrir a la huelga de hecho, como única alternativa para obligar al empleador a responder a sus demandas. Cabe preguntar cómo nos sentiríamos nosotros, si fuéramos trabajadores, promoviendo un colectivo para llegar a la huelga que exceda de los dos años y nunca culmine, por lógica el consecuente efecto sería la frustración y luego la pérdida de la fe en la ley y en el sistema.

Y sumado a todo lo anterior, se plasma la evidente implementación de las medidas de represión a este tipo de movimientos emprendidas por el gobierno de turno, que incluso a iniciado con sólo una muestra de lo que se planifica hacer para coartar el derecho de los trabajadores, me refiero concretamente a la supresión del Derecho de Huelga, que por medio del Decreto 35-96, se ha hecho para los trabajadores del Estado, cuestión que permite percibir que lejos de viabilizar el

ejercicio del Derecho de Huelga, la tendencia será combatirlo hasta hacerlo desaparecer, por muy aberrante que parezca a las puertas del año 2,000, y cuando en las naciones más civilizadas del mundo se facilita cada vez más su ejercicio.

Este trabajo de tesis, se divide en cuatro capítulos, refiriéndose el primero a desarrollar todo lo relativo al origen y antecedentes históricos del derecho de huelga; el segundo capítulo persigue describir las finalidades de la huelga y sus características doctrinarias; el tercer capítulo se destinó a ilustrar la forma en que nuestro ordenamiento legal regula el Derecho de Huelga, habiéndose hecho especial incapié en la inconstitucionalidad del Decreto 35-96 del Congreso de la República, que reforma el Decreto 71-86, suprimiendo el derecho de Huelga para los trabajadores del Estado; finalmente el cuarto capítulo contiene el estudio realizado a través de un trabajo de campo plasmado en una encuesta, en la que se tomó el criterio de trabajadores dirigentes sindicales, y de profesionales del derecho con la finalidad de constatar las hipótesis sostenidas en la presente investigación.

Ojalá, y el presente estudio constituya el inicio de la corriente que permita unir a estudiantes, trabajadores y profesionales del derecho identificados con los mismos intereses, para defender el ejercicio del Derecho de Huelga y también nuestro Código de Trabajo que hoy por hoy es todavía uno de los mejores instrumentos legales de América Latina.

HERMINIA ISABEL CAMPOS PEREZ



CAPITULO I

. LA HUELGA

.1. ANTECEDENTES

Al revisar nuevamente los orígenes del derecho del trabajo, vinieron a la memoria, los actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos, no en contra de las relaciones individuales de trabajo nacidas de un contrato civil, cuyas condiciones podrían ser, de acuerdo con la doctrina, estipuladas por dos contratantes igualmente libres, sino en contra de cualquier intento de los trabajadores para coaligarse y asociarse, y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de los servicios, más favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora.

La OIT, precisó que la primera prohibición radical de la edad contemporánea de la coalición, la sindicalización y la huelga, se dio en la célebre Ley Le Chapelier de 1791, a la que por su primado hemos denominado la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora, completada en el año de 1810 con los arts. 410 a 414 del Código Penal de Francia. (1) . Los industriales ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y obtuvieron que el Parlamento dictara las leyes de 1799 y 1780, según las cuales (2) "toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una conspiración

(1) Código Penal Frances 1810. (2) Leyes Parlamento Frances 1799 y 1780.

con el fin de restringir la libertad de la industria, incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión".

1.2. ETAPAS HISTORICAS EN LA EVOLUCION Y DESARROLLO DE LA HUELGA

1.2.1. LA ERA DE LA PROHIBICION (LA HUELGA DELITO).

Tres circunstancias decisorias hicieron posible en la historia de la Edad Contemporánea la etapa que ahora consideramos: primeramente, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio. En segundo lugar la elevación de la propiedad privada en el 17 de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789 a la condición de los derechos naturales de los hombres; el precepto en cita decía que "siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exigía en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización". Y finalmente, las consecuencias de la libertad humana, que consisten, de conformidad con el artículo cuarto de la misma Declaración " en poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos".

1.2.2. LA ERA DE LA TOLERANCIA

El liberalismo inglés ha procurado siempre ser consecuente consigo mismo, si bien debe decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligo al gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga. Cien años después, la OIT, en una excelente monografía, explicó la contradicción existente entre el pensamiento liberal y la legislación represiva de Inglaterra, que condujo a la ley de 1824 propuesta por el

parlamentario Francis Place:(3)

"El desarrollo del individualismo concluyó finalmente, mediante la estricta aplicación de sus principios, por reconocer la libertad sindical,. El Estado, que reconocía el derecho de asociación y de reunión en general, no podía mantener indefinidamente esa paradoja de prohibir a una categoría de ciudadanos el que se etendiesen y reunieran. Si en nombre de la libertad no quería intervenir en la vida económica, debía dejar a los factores de esa vida económica libertad completa para arreglar sus asuntos, aún recurriendo, si llegaba el caso, a asociaciones libremente constituidas. La libertad de trabajar llevaba sobreentendida la libertad de no hacerlo, y lo que era lícito a un individuo no podía convertirse en delito porque muchos lo practicasen en común"

Veintiún años más tarde, el Abogado Berger, escenificó el episodio que ya relatamos, de la lucha de Don Quijote contra los molinos de viento, pero de la misma manera que el Caballero Manchego, se estrelló contra el conservadurismo y la incomprensión de los tribunales de Francia. (4)

La era de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. El planteamiento se completa diciendo que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes: constituida la asociación, el patrono podía negociar y contratar con ella, pero ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos; únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de la clase trabajadora, podían conducirla a la victoria. La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de la leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir

(3) Ley Inglesa Prohibitiva del Derecho de Huelga.

(4) Don Quijote de la Mancha. Edic. 1969.

las relaciones trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aún solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica.

1.2.3. LA ERA DE LA REGLAMENTACION LEGAL DE LAS INSTITUCIONES

Se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, así, a ejemplos, las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos y las convenciones colectivas. La etapa en turno ofrece una bifurcación en sus años finales, pues varios pueblos, Inglaterra y los Estados Unidos del Norte, prefirieron mantener la libertad plena, con el solo fundamento de los derechos naturales del hombre.

Es sin embargo necesario revelar que, hasta donde recordamos, ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga, lo que quiere decir que la Era de la tolerancia, conservó su vigencia en ese aspecto de la lucha social, con la salvedad, de los sistemas fascistas y totalitarios y de los regímenes castrenses. Tenemos así mismo que resaltar, que el principio de la huelga libre no reglamentada, ha conservado su vida hasta nuestros días, no obstante su reconocimiento en diversas constituciones de la segunda postguerra, cuestión que se analizará en los reglones subsecuentes.

1.3. PRIMER ANTECEDENTE LATINOAMERICANO DE REGULACION LEGAL DE LA HUELGA

Costó tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran que la Declaración de Derechos Sociales de 1917, había cambiado la ruta de la historia y las metas del derecho de trabajo. Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta

ra el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, a la huelga como un derecho constitucional y legalmente protegido. Un hecho inusitado, nacido de la primera revolución social de la historia, en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América mencionaba siquiera el nombre de la huelga.

1.4. LA HUELGA REGULADA EN LOS SISTEMAS DE LEGISLACION EUROPEA

1.4.1. EL DERECHO ALEMAN

La Constitución de Weimar de agosto de 1919, expresión de pensamiento socialdemócrata que venía del siglo XIX, lanzó la primera declaración europea de derechos sociales, cuya fuerza se hizo sentir sobre el constitucionalismo de la postguerra de un buen número de los pueblos de Europa; pero no contenía ninguna disposición sobre la huelga. Así lo reconocen los maestros Hueck-Nipperdey:(5)

"No existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales. El derecho vigente reconoce el principio de su libertad como un reflejo de la libertad de acción. Sin embargo, esta libertad conlleva ciertas limitaciones legales, cuya violación las hace ilícitas, así, a ejemplo, si contradicen obligaciones concretas de los contratos colectivos o violan las reglas generales de la conducta.

La misma situación se presentó en la Ley fundamental de Bonn, de mayo de 1949, Los maestros alemanes en una edición de 1955, escribieron que "no existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales, no obstante, algunas disposiciones de orden jurídico se refieren a ellas".(6)

(5) Hueck-Nipperdey. Antecedentes del Derecho de Huelga 1955

(6) Ley Fundamental de Bonn. 1955.

1.4.2. EL DERECHO FRANCES

Al concluir la Segunda Guerra Mundial, la Asamblea constituyente expidió el 27 de octubre de 1946 la Constitución de la que sería la IV República de aquella nación. En el preámbulo se dice que: " el pueblo reafirmó solemnemente los derechos y libertades del hombre y del ciudadano consagrados en la Declaración de 1789, y los principios fundamentales reconocidos por las leyes de la República. Y proclama, además como particularmente necesarios a nuestro tiempo, los principios políticos, económicos y sociales siguientes...."El derecho de huelga se ejercerá en el marco de las leyes que lo reglamenten...."

Doce años más tarde, 4 de octubre de 1958, la Constitución de la I República, ratificó el Preámbulo de 1946:(7)

"El pueblo francés proclama solemnemente su devoción a los derechos del hombre y del ciudadano y a los principios de la soberanía nacional, tal como se definieron en la Declaración de 1789, completados por el Preámbulo de la Constitución de 1946.

Por lo tanto, la norma constitucional sobre el derecho de huelga continúa formando parte del orden jurídico vigente.

El 11 de febrero de 1950, se expidió la Ley Reglamentaria de los Procedimientos para los Conflictos Colectivos de Trabajo, cuya finalidad consiste en favorecer la conciliación y auspiciar un arbitraje potestativo, Hellen Sinay,(8) caracterizó a la ley como una conciliación obligatoria y un arbitraje facultativo; a) El artículo quinto previene que todos los conflictos colectivos deben someterse obligatoria e inmediatamente a los procedimientos conciliatorios. b) La no concurrencia de alguna de las partes pone fin a la instancia. c) Si el procedimiento se lleva

(7) Constitución Política de la República de Francia 1946.

(8) Hellen Sinay. Conciliación y Arbitraje. 1950.

adelante sin obtener un arreglo, el conciliador debe proponer una solución que puede ser aceptada o rechazada por los trabajadores o patronos. Finalmente, los sindicatos obreros y los empresarios pueden someter el conflicto a un arbitraje, cuyo funcionamiento está regulado en el art. 21 y siguientes de la ley.

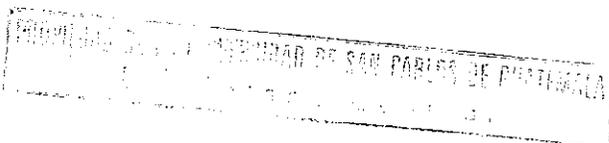
1.4.3. EL DERECHO ITALIANO

El maestro Piero Calamandrei y Alessandro Levi, publicaron en el año de 1950 un Comentario sistemático a la Constitución Italiana, que contiene un haz de estudios de los más ilustres maestros universitarios de ese pueblo, cuna de grandes juristas. Alessandro Levi, se hizo cargo del Derecho de huelga, artículo importantísimo en el que recogió parte de los apasionados debates de la Asamblea Constituyente.

El artículo 36 del proyecto decía que: (9) "todos los trabajadores tienen derecho a la huelga", lo que indica, y el título de estudio de Levi lo comprueba, que la huelga se elevó a la condición de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores. En el curso de los debates, cuyos detalles sería largo enumerar, convertido en el número cuarenta de la Carta Magna, adquirió la redacción siguiente: " El derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo regulan". Si se compara esta noción con la del preámbulo de la Constitución francesa de 1946, se observará que son idénticas. De los debates que transcribe Levi se puede concluir que los diputados no quisieron constitucionalizar ninguna modalidad, pero tampoco admitieron la amplitud del art. 36 del proyecto.

Su trascendencia como ejemplo para la vida jurídica del pueblo italiano consiste en que los sindicatos obreros han rechazado todo intento de reglamentación, pues consideran que probablemente conduciría a limitaciones en el ejercicio del derecho; y lo cierto es que no existe siquiera una

(9) Calamandrei Piero y Levi Alessandro. El Derecho de Huelga Italiano.



ley parecida a la de Francia de 1950. Guilliano Mazzini (10) confirmó esta solución: "El art. 40 de la Constitución no ha sido reglamentado...."

1.5. EL PORQUE DE LA EXISTENCIA DE LA HUELGA

En la historia de la institución que analizamos, resultan dos momentos, dos polos opuestos, uno, en los años de la Revolución Francesa, la Ley Le Chapelier, que fue la satanización de la huelga, llevada al cabo de una burguesía triunfante, y otro, su elevación a un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores en la Declaración de derechos sociales de 1917, que salían de las dictaduras de Díaz y de Huerta y confiaban a su Constitución al nacimiento de un mundo mejor. El siglo XVIII fue el triunfo de la economía sobre los hombres del pueblo, convertidos en cosas, cuyo precio, según la explicación de John Stuart Mill, una de tantas formulas que cobraron fortuna, "depende principalmente de la demanda y la oferta de trabajo, o como se expresa con frecuencia, de la proporción que existe entre el capital y la población". El siglo XX fue la victoria, que ha devenido más teórica que real, de los valores humanos sobre la economía, la negación de la tesis del trabajo-mercancía y la aceptación del principio de los salarios mínimos, remuneradores y justos consignados, respectivamente, en los arts. 123 y quinto de la Carta Magna, de México.

1. El pensamiento de la burguesía: tres principios sirvieron de fundamento principal al sistema individualista y liberal en los campos de la economía, de la política y del derecho: la propiedad privada, institución inviolable y sagrada, la existencia de leyes económicas naturales, entre ellas la ya citada de la oferta y la demanda, reguladora de salarios y de los precios, y la no intervención del estado o de cualquier otra fuerza u organización que estorbara el uso y disfrute de las propiedades o el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas.

(10) Mazzini, Guillermo. La Huelga en el Derecho Italiano.

ntro de ese orden de ideas, la huelga, coalición de personas para impedir
 uso y disfrute de las propiedades o estobar el desarrollo libre de
 s fuerzas económicas naturales, tenía que ser sancionada como un grave
 lito.

La misma argumentación, con solo variantes terminológicas, se reproduce
 en nuestros días por los teóricos de la burguesía, si bien raras veces
 insiste en la restauración de los delitos de la huelga: la economía
 de cada pueblo ha devenido del más alto interés nacional, porque sirve
 para la satisfacción de las necesidades de los hombres y para independizar
 el país del tutelaje del imperialismo extranjero. Por consiguiente, todos
 los actos que impedian el progreso de la economía son contrarios al interes
 nacional.

. La teoría obrera de la huelga. El movimiento obrero de los
 trabajadores del siglo XIX no se adornó con doctrinas, su fuerza estaba
 en la acción y lucha con la burguesía y su estado mediante su unión y
 la huelga, afrontó los delitos de coalición, asociación sindical y
 suspensión colectiva de los trabajos, y obtuvo las primeras victorias
 en las circunstancias y en las fechas que dieron origen a la Era de la
 tolerancia.

Los años de 1846/47 presenciaron uno de los múltiples grandes debates
 de la época, escenificado por Pierre-Joseph Proudhon y Carlos Marx. El
 escritor francés publicó el Sistema de las contradicciones económicas
 y filosofía de la miseria; y cuando los lectores buscaban una defensa
 ardiente del trabajo, chocaron con una frase, tal vez una de las mayores
 satanizaciones de la huelga: "toda indisciplina de los obreros es
 asimilable al adulterio cometido por la mujer". Marx, respondió
 violentamente en el año de 1847 con la Miseria de la filosofía, un anuncio
 de la concepción económica de la historia, ensayo en el que defendió

conjuntamente la huelga y la asociación obrera, si bien otorgó mayor importancia a la segunda, porque las huelgas, no obstante su importancia persiguen finalidades instantáneas e inmediatas, en tanto las asociaciones son bases permanentes para la transformación final de la sociedad capitalista; por tanto, su crecimiento y fortalecimiento constituirían la fuerza con la cual la clase trabajadora, en el curso de su desarrollo en lugar de la vieja sociedad burguesa, implante una asociación nueva que excluya las clases y sus contradicciones, y haga desaparecer el poder político, que no es sino la manifestación de las contradicciones de clase de la sociedad burguesa". (11)

Un año después de aquel debate memorable salió a la luz el manifiesto comunista, el documento más valioso de la historia político-social de la Edad Contemporánea, en donde no sólo reconocieron los autores a las huelgas como medios de lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, sino que, por encima de algunos resultados transitorios y ante la visión de la sociedad socialista del futuro, marcaron lo que tantas veces se ha llamado la finalidad mediata del movimiento obrero".

"El proletariado recorre diversas etapas antes de fortificarse y consolidarse. Pero su lucha contra la burguesía data del instante mismo de su existencia....Al principio son obreros aislados, los de una fábrica o los de toda una rama de trabajo, los que se enfrentan en una localidad con el empresario que personalmente los explota... Las colisiones entre obreros y capitalistas van tomando el carácter, cada vez más señalado, de colisiones entre dos clases.... Los obreros arrancan uno que otro triunfo, siempre transitorios.... El verdadero objetivo de estas luchas no es conseguir un objetivo inmediato, sino ir extendiendo y consolidando la unidad obrera...."

No proyecto seguir las huellas del pensamiento socialista, sin duda, el

(11) Marx, Carlos. Miseria de la Filosofía. 1847.

ha suscitado algunas, cuando le han parecido oportuno provocarlas, ha subvencionado la mayor parte de ellas y enviado a los huelguistas algunas personas para que los asesoren y les den ánimo.

En el periódico L'Egalite de 3 de abril de 1869, expuso nuevamente la Internacional sus opiniones:

La multiplicidad de las huelgas muestra que la lucha entre el trabajador y el capital se acentúa cada vez más y es también una prueba de una marcha hacia la revolución social....Las huelgas revelan una cierta fuerza colectiva, un acuerdo entre los trabajadores, que se convierte en puntos de partida de nuevas agrupaciones...."

Finalmente en el Congreso de Bruselas de 1868, la Internacional declaró que en las relaciones entre el trabajo y el capital, las huelgas son una necesidad".

Desde la segunda mitad del siglo, el mundo de los trabajadores, sin proponerse una justificación teórica, que no era necesaria, vio en la huelga una situación de hecho, una decisión obrera, el sindicalismo en acción, dos caras de una misma medalla, y una sola finalidad, la superación de las condiciones de existencia del trabajo, en el presente y en el futuro. Era un anticipo a la idea de la concepción triangular del derecho colectivo del trabajo, que se precisaría por uno de los asistentes al Primer coloquio sobre libertad sindical en América Latina, al que convocó la Organización Internacional de Trabajo, en el mes de septiembre de 1976. La sindicación sería la unión de los trabajadores y la huelga la lucha sindical, en una fábrica o rama del trabajo, los dos ángulos de base, de los que saldrían los dos lados que se unirían en el vértice; hemos hablado siempre de un triángulo equilátero, a fin de explicar la igualdad isósceles, para significar el propósito de los ángulos de base para lanzar al trabajo hacia las convenciones colectivas.

de las condiciones de existencia del trabajo, en el presente y en el futuro. Era un anticipo a la idea de la concepción triangular del derecho colectivo del trabajo, que se precisaría por uno de los asistentes al Primer coloquio sobre libertad sindical en América Latina, al que convocó la Organización Internacional de Trabajo, en el mes de septiembre de 1976. La sindicación sería la unión de los trabajadores y la huelga la lucha sindical, en una fábrica o rama del trabajo, los dos ángulos de base, de los que saldrían los dos lados que se unirían en el vértice; hemos hablado siempre de un triángulo equilátero, a fin de explicar la igualdad isósceles, para significar el propósito de los ángulos de base para lanzar al trabajo hacia las convenciones colectivas.

3. LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

Una revolución triunfante sobre las dictaduras, el feudalismo de los hacendados poseedores de la tierra, que en gran parte habían arrebatado a las poblaciones indígenas, y de la incipiente industria, que había negado la existencia de los valores del trabajo en los conflictos de Cananea y Río Blanco, no necesitó ni de doctrinas ni de teorías para considerar a la huelga como el guardián y el ariete de los nuevos derechos sociales de los trabajadores, porque la huelga sirve al sindicalismo, ante todo, para conservar los beneficios ya obtenidos, y en seguida, porque su gran misión consiste en promover la unión de los trabajadores para la conquista cada vez mejores de prestación de los servicios, en espera del advenimiento de una sociedad en la que reine la justicia para todos.

La justificación de la huelga está en la voluntad soberana del pueblo, impresa en la Carta Magna de 1917, de México.

4. CONSIDERACIONES FINALES

(12) Testut, Oscar. La Primera Internacional Socialista. 1871.

debemos estar conscientes de que un debate sobre la huelga entre el capital y el trabajo es un imposible más en una sociedad dividida en clases sociales, porque el primero ha exigido siempre se le deje crecer sin importar el hombre, mientras el segundo quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos. El capital defiende la idea de la propiedad como un derecho absoluto, aún sin decirlo con el rigor de la Declaración de 1789, el trabajo afirma que la economía de cada pueblo y de la humanidad debe tener como misión la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todos los pueblos. En tanto el primero sostiene que la fórmula de la justicia consiste en dejarlo actuar para su particular provecho, el segundo ratifica la fórmula suprema de la justicia, que es dar a cada quien lo que se necesite para vivir decorosamente en unión de su familia, educar a sus hijos y compartir los valores de la civilización y de la cultura.

Por otra parte, y esta es la justificación de la huelga en el sistema capitalista, el trabajo reclama que las condiciones de prestaciones de los servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios, de tal suerte, que cuando esa determinación falta, la actividad de la empresa no puede continuar, porque, estamos ante otra decisión soberana del pueblo, "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento", precepto que rige el trabajo de cada persona y el de todas; y si alguien nos dijera que el estado puede y debe resolver la controversia, contestaríamos que esa es la solución del fascismo, y que el principio, pleno consentimiento del trabajador, se aplica también al Estado, porque su origen y su finalidad consisten, precisamente, en impedir a los poderes públicos imponer por la fuerza a los hombres la ejecución de los trabajos que juzgue conveniente. Y no se olvide que el fascismo, si imponía las condiciones de trabajo, fijaba también autoritariamente los precios de las mercancías.

1.6. LA HUELGA CONCEBIDA COMO UN DERECHO INDIVIDUAL

Colocados en el primer punto de vista, muchos autores consideran la huelga como un derecho que posee todo hombre. Para Pic, es concretamente, un corolario lógico de la libertad del trabajo que no podría ser desconocido sobre todo después de la suspensión del régimen corporativo.

"Nadie, dice Cornil, (13) ha encontrado jamás ilícita la suspensión individual del trabajo. ¿Por qué, entonces, debe admitirse lo contrario tratándose de la suspensión colectiva y combinada?.

Como se ve, en el primer momento, toda la especulación jurídica de la huelga respondía a una ideación individualista de ese derecho.

" El derecho que posee el hombre de concertarse, de entenderse, con el que tiene su mismo interés y de unir su acción a la de áquel, es un derecho natural ".

En el lenguaje que utilizó el liberalismo político la huelga era, pues, un derecho que poseía el hombre. Se le confundió con sus libertades más esenciales, con el derecho de pensar y de adaptar sus actos a sus ideas, lo que permitió a Leroy Beaulieu en el siglo pasado y, entre otros, a Hoche, en nuestros días, considerar la huelga como un derecho natural del hombre. (14)

De esta manera, ¿se consideró el abandono colectivo del trabajo como el ejercicio simultáneo y coincidente de un derecho individual? ¿ Era simplemente esto lo que se reconocía al atribuir a la huelga el carácter de un derecho o, con prescindencia del derecho de no trabajar, se proclamaba, en realidad, otro derecho que consistía en una facultad de

(13) Cornil, Justin. Suspensión del Trabajo.

(14) Leroy Beaulieu. La Huelga un Derecho Natural.

exigir el cese de la actividad profesional?

1.7. LA HUELGA COMO PARTE DEL DERECHO COLECTIVO

Esta posición individualista era equivocada. La huelga ni es un derecho individual ni se declara para hacer efectivo el derecho de no trabajar. La huelga es un derecho colectivo y su declaración crea un estado jurídico, protegido por la ley, que debe ser respetado por todos, la paralización del trabajo en el establecimiento o establecimientos comprendidos en el conflicto. Lo que se reconoció entonces en esta segunda etapa no fue un derecho individual, sino la legitimidad de una acción sindical o profesional tendiente a detener la actividad y a exigir que esa situación fuera jurídicamente protegida.

La huelga encarada como el aspecto negativo de la libertad de trabajo y reconocida como tal, tuvo limitados efectos. Además, este reconocimiento era innecesario, ya que tal facultad la poseía el hombre, dentro de las construcciones jurídicas del demo-liberalismo. Debe entenderse entonces que lo que se reconoció, es la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores, razón por la cual las constituciones modernas cambiaron la redacción a sus declaraciones para dar a la huelga su verdadero carácter.

Es lo que hizo, por ejemplo, la Constitución de Mexico de 1917 al declarar que la huelga era un derecho de los obreros y "los patronos". "Con anterioridad - dice De la Cueva (15) - cada trabajador en Mexico, tenía el derecho individual de no trabajar, pero no poseía la colectividad la facultad legal de suspender las labores; a partir de 1917 la huelga se transformó en un derecho colectivo que consiste en la facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales. La legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia, afirmaron desde un principio la nueva idea de la

(15) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.

huelga; la mayoría se impone a la minoría y en consecuencia si la mayoría de los trabajadores de una fábrica resuelve suspender la labor, la minoría queda obligada a respetar ese derecho. Las normas legales quedaron invertidas. En los períodos anteriores, la fuerza pública estaba a disposición del patrono y de los trabajadores no huelguistas, pues nadie podía lesionar su derecho a trabajar; en lo sucesivo, la fuerza pública quedará a disposición de la mayoría de los huelguistas, para suspender las labores y evitar que los no huelguistas lesionen el derecho de la minorías".

Esta conversión de la huelga en un derecho gremial tiene todavía otras ventajas. Refiriéndose a las constituciones sancionadas recientemente, dice Grunebaum-Ballin que el derecho de huelga es a menudo reconocido, no a los trabajadores en general, sino a los sindicatos. Esto excluye las huelgas llamadas inoficiales o anárquicas.

Esta nueva concepción que encara el abandono colectivo del trabajo como un derecho gremial, ¿nos acerca más a una justificación jurídica de la huelga?

En realidad, la declaración de que la huelga es un derecho gremial puede, en cierta forma, ser considerada como un progreso en la fundamentación del instituto. Esta nueva concepción tiene, por lo menos, el mérito de ver en la huelga un fenómeno colectivo específico y no un simple colorario de la libertad de trabajo. En la huelga hay siempre, algo más que el ejercicio de simples derechos individuales. Se trata, por el contrario, de un hecho debidamente caracterizado.

La interrupción de la labor diaria proviene en esos casos de un conflicto entre el capital y el trabajo. No es, como se ha pretendido, un mero accidente similar a otros que sufre la ejecución del contrato de trabajo,

(15) De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*.

no el choque de dos fuerzas opuestas cuyo antagonismo se manifiesta en más, en todos los órdenes de la vida social.

Por esto mismo ya nadie parece hoy aceptar que la huelga pone fin al contrato de trabajo. Mirado el fenómeno de una manera más general, es fácil comprender que la huelga no es la suma de las rupturas individuales del contrato, como decía Langlois.

Por las mismas razones es irracional, para Colin y Capitant, (16) aplicar estos conflictos colectivos las disposiciones dictadas para regular las relaciones de individuo a individuo.

La huelga y el Lock out, son, por el contrario, fenómenos colectivos, como acertadamente enseñan Planiol y Ripert, debiendo con ese carácter entrar en las nuevas concepciones del derecho.

La huelga es, en efecto, un fenómeno colectivo, típico de una sociedad que lo construido en el orden normativo, no siempre se ajusta y está coordinado íntimamente con el orden de los hechos, esencialmente mudable en este último y, por consiguiente, difícil de adaptarse a un sistema reestablecido de ideas e imperativismos, lo que explica estas explosiones esporádicas o periódicas, que ponen de manifiesto la existencia de un conflicto permanente entre la realidad y la ficción jurídica.

Si la huelga es una acción masiva parece ser más lógico, en consecuencia, que engendre un derecho colectivo. Por esto mismo puede admitirse que la huelga sea considerada un derecho gremial más que un derecho individual. En realidad, ella es el "rechazo por una colectividad de trabajadores como expresa Casbrón (17) de continuar su colaboración con la empresa. No es, por lo tanto, un acto del trabajador sino la acción de un grupo, de una colectividad, un acto masivo que la ley protege dándole, por eso

(16) Colin y Capitant. Los Conflictos Sindicales.

(17) Casbrón, Luis. El Derecho de Huelga.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

mismo, el carácter de un derecho".

Tratando de justificar la expresión del derecho constitucional uruguayo ya dijimos, en otra oportunidad, que la huelga había seguido, en la evolución de las ideas, la misma trayectoria que el derecho sindical.

En efecto, las primeras leyes que reconocieron el derecho de asociación con fines profesionales respondieron también a la concepción liberal y más o menos todas ellas se inspiraron en el viejo texto francés caracterizado por una extrema exaltación del individualismo.

Waldeck Rousseau, (18) consideraba la libertad de asociación como una consecuencia de la soberanía individual, pero no reconocía en los sindicatos una soberanía del grupo limitado la de los individuos.

No se tuvo en cuenta que - como lo recuerda Boncour - "todos los organismos colectivos tienden a conquistar esa soberanía"

Por todo esto, las viejas concepciones del liberalismo político han sido abandonadas en nuestros días. Hoy asistimos a una producción doctrinal y legislativa caracterizada por el predominio que se concede al grupo profesional sobre el individuo. Los derechos del hombre claudican cada vez más frente a los poderes de la organización profesional a medida que ésta va acentuando su carácter representativo y emigrando del dominio del derecho privado hacia el dominio del derecho público.

La pretensión de que la huelga es un derecho gremial no es extraña, pues, a ese fenómeno de generación extraparlamentaria del derecho del trabajo, en el cual, en nuestros días, participan las organizaciones obrero-patronales, dando forma e imperio - por la vía de las convenciones colectivas - a normas de naturaleza inoficial y supra-etática.

(18) Rousseau, Waldeck. *La Libertad Sindical*.

1.8. LA HUELGA Y EL ESTADO

No puede negarse que en nuestro tiempo la huelga ha cambiado su sentido y hasta su forma de exteriorización. Hoy parecen ser provocadas por otras ideologías y poseer una nueva técnica. Ninguna reglamentación, por lo tanto, podría en nuestra época prescindir de todos éstos hechos que dan a la huelga un carácter totalmente nuevo. Esto mismo demuestra que la huelga es un derecho vinculado a un hecho, que cambia continuamente, presentando siempre aspectos distintos.

Las huelgas no se declaran ahora contra las máquinas. Tampoco se coaligan siempre los obreros como antes para ejercer presión contra el empleador. Tampoco son ya, como fueron durante el siglo pasado, movimientos agresivos y declamatorios. Hoy responden a una organización a veces perfecta y su técnica es completamente distinta. "Se han vuelto, dice Marchal,(19) menos violentas, más pacíficas, tienen ahora el aspecto de una protesta muda a las que no falta a veces dignidad".

Este nuevo aspecto de los conflictos del trabajo ha producido una verdadera reacción en todo el mundo contra la anterior corriente legislativa que proclamó el derecho de la huelga.

Por esta razón últimamente, bajo la influencia de las ideas totalitarias, había dejado otra vez de ser considerada un derecho y, en muchos casos, se había retornado al viejo y odiado régimen de las soluciones represivas. El principio momentáneamente estuvo, pues, en crisis.

Si tenemos presente que en varias constituciones optaron en los últimos años por las soluciones restrictivas o penales, deberíamos llegar a la conclusión de que hasta hace apenas unos años, eran en realidad muy pocos

(19) Marchal, José. El Sentimiento de la Huelga.

los obreros que poseían en el mundo el llamado "derecho de huelga".

Si bien es cierto que en éstas predominaban durante el período de la represión nuevas concepciones políticas sobre el Estado y el hombre, la verdad es que también en los países que permanecieron fieles al ideal democrático, la política de huelga habría sufrido un cambio sustancial. Si en las democracias no se pensó nunca en crear de nuevo el delito de coalición, se ha hablado y se sigue hablando, en cambio, insistentemente, de la necesidad de reglamentar la huelga, es decir, de restringir su ejercicio, y ya en Guatemala en 1996 se ha procedido por medio del Decreto 35-96 a prohibir la huelga de los trabajadores del Estado.

Esta reacción contra los continuos conflictos de trabajo, se ha producido incluso en los Estados Unidos de América, como resulta de las enmiendas votadas por el Congreso de 13 de mayo de 1947, con el fin de atenuar las liberalidades de la Wagner Act. de 1935 y combatir las prácticas de mala fé.

A qué obedece esta nueva posición contra la huelga? Responde seguramente a los profundos cambios operados en todos los ordenes de la vida después de la segunda guerra mundial y a otros factores extraños que pueden ser simplemente pasajeros? Es una reacción contra el abuso que se hace de ese derecho?

Como ya se expuso la huelga había cambiado en nuestros días su sentido y su técnica. Desde la revolución industrial hasta casi fines del siglo pasado, la huelga pudo ser fácilmente justificada desde el punto de vista social y económico y hasta en términos puramente jurídicos. En cierta forma respondía entonces a una necesidad que todos comprendían y que había terminado por crear el órgano para satisfacerla.

Entonces el trabajador carecía de toda posibilidad legal de organizarse en fines profesionales. Su condición social era subestimada y no tenía ningún derecho a participar en la dirección de la industria o en el control de alguno de sus aspectos. En toda esta época el trabajador conoció además, las formas más extremas de la necesidad económica y de inseguridad, el empleador fijaba despóticamente todas las condiciones de trabajo. La huelga tuvo entonces un carácter casi sagrado y una justificación que terminó finalmente su reconocimiento legal.

pero ocurrió que casi simultáneamente con el reconocimiento del derecho a huelga, empezaron a desaparecer parcialmente en el mundo los hechos las causas que la justificaban.

La reforma social que se inició a fines del siglo pasado fue dando al trabajador derechos que antes no tenía. El obrero actualmente puede organizarse y fijar, además, colectivamente las condiciones del trabajo, compartiendo muchas veces con el empleador el poder reglamentario de la industria.

El nuevo derecho fue, además, desmembrado poco a poco el poder patronal organizando procedimientos de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos del trabajo. Dió, asimismo, al trabajador una participación en la dirección de la industria, y por obra de estas sucesivas conquistas, poco o nada va quedando ya de su antigua condición de proletario.

Por otra parte, el empleador ha perdido en este período la facultad de fijar las condiciones de trabajo y la tasa del salario. Esto empieza a hacerlo el Estado, cuya intervención en el conjunto de la vida económica, afecta una forma cada vez más organizada e integral. En la mayoría de los casos el empleador ha perdido la facultad de modificar los salarios

y los precios o de cambiar el régimen interno de su establecimiento.

De esta manera el obrero ha terminado por ser el miembro de la sociedad que ha alcanzado la posición más firme y sólida.

Contra quien, entonces, se declara la huelga? Contra quién la clase trabajadora ejerce ahora su pretendido derecho?

Aron y Dandieu (20), dirían que la acción de los trabajadores se dirige hoy contra el "tirano invisible", que todos atacan desde los más diversos sectores del organismo social. Por lo menos la verdad parece ser que el obrero no usa más sus armas contra el empleador, y que para la clase trabajadora "el tirano invisible", es, en realidad, el capitalismo y no el empleador.

Convencidos los obreros de que la verdadera causa de la miseria no son ni los patronos ni las máquinas, sino el régimen capitalista, la propiedad privada de los medios de producción, el marxismo los ha exonerado en cierta forma de toda responsabilidad. Por eso mismo, el marxismo haciendo al régimen capitalista responsable de todas las miserias sociales, ha hecho evolucionar la huelga en un sentido político.

La sociedad ha dado en nuestros días a la clase trabajadora derechos y jueces especiales para que fallen sus discrepancias con el empleador. La voluntad de éste ya no interviene en forma decisiva ni en la determinación de condiciones del trabajo ni en las condiciones de vida. Estas y el salario son fijados ahora generalmente por la ley, el poder público o por órganos emanados de éste.

En consecuencia, la clase trabajadora al declarar la huelga recurre ahora a un procedimiento extremo con el objeto de hacer sentir su protesta contra

(20) Aron y Dandieu. El Propósito de la Huelga.

un régimen injusto que la oprime. No es más una coalición que se formó para hacer frente a lo que Adam Smith, refiriéndose al empleador llamaba la coalición, táctica o natural (21).

Por el contrario, al decretar un paro el trabajador parece más bien lanzarse en nuestros días contra la justicia, contra el propio Estado y contra los jueces que la sociedad les ha dado.

Cuando el trabajador estuvo sometido a un verdadero régimen policial, cuando la ley prohibía la asociación con fines profesionales, y cuando careciendo de todo derecho el obrero debía tratar individualmente con el empleador y aceptar las condiciones que éste le imponía, la huelga fue el único medio de que disponían los obreros para hacer cesar la situación de desequilibrio que existía en su perjuicio.

La huelga, más que el empleo de la violencia, era entonces el modo de hacer cesar la que se ejercía sobre el trabajador aislado. Por eso, las leyes terminaron por admitir la coalición de los trabajadores pensando, a caso, que como dice Couture, (22) "el procedimiento lógico de corregir desigualdades es el de crear otras desigualdades".

Es seguramente este nuevo sentido de la huelga y lo que ella tiene ahora de movimiento dirigido contra el Estado, lo que está propiciando en nuestros días el retorno a las viejas fórmulas restrictivas, provocando en Carnelutti la afirmación de que la huelga había dejado de ser un acto lícito en este mundo de hoy en que todo el derecho parece tener un solo destinatario: el obrero.

En cierta forma podría repetirse otra vez lo que decía San Giuliano en 1883, al discutirse en el Parlamento italiano el proyecto de ley sobre

(21) Smith, Adan. La finalidad de la Rebelión.

(22) Couture, Eduardo. El Capital y el Trabajo.

las coaliciones: "La prohibición de la huelga era menos inicua en la época en que se fijaban de oficio los salarios y los precios de los alimentos.

CAPITULO II

. LA HUELGA COMO ACTO JURIDICO

.1. DEFINICION DE LA HUELGA

La huelga, que hasta no hace mucho tiempo fue considerada en la doctrina como el abandono colectivo del trabajo con fines profesionales dispuesta por una coalición de trabajadores, ha pasado a ser, en las definiciones modernas, una "interrupción del trabajo, de carácter temporario, motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o a una parte del personal y que encuentra apoyo en un grupo suficiente representativo y en la opinión obrera".

Esta definición no corresponde exactamente a nuestro derecho positivo y no enmarca, en forma clara, como debería, el carácter profesional, concertado y colectivo del acto, razón por la cual parece más ajustada la fórmula propuesta por Nipperdey, para quien la huelga "es la cesación colectiva y concertada del trabajo de un gran número de trabajadores, producida en una profesión o en un establecimiento en vista de un fin de lucha y con la voluntad de volver al trabajo después de ser alcanzado ese fin o después de la terminación del conflicto".

En las dos definiciones está vagamente expresado el carácter del acto, el cual debe ser definitivamente profesional, pero ambas contienen, en cambio, todos los elementos constitutivos de la huelga. Del análisis de ellas resulta que la huelga:

- a. no es necesariamente una acción contra el empleador; puede ser dirigida contra el público o los poderes del Estado;
- b. no es indispensable el abandono de los lugares del trabajo, como se entendió durante mucho tiempo, ya que con más propiedad consiste en una simple interrupción de la labor, dispuesta por los trabajadores;
- c. no es el rechazo combinado y colectivo del trabajo como se entendió en otras épocas; puede afectar una forma de cumplimiento del contrato de un género distinto de la corriente;
- d. presupone la existencia de relaciones laborales y no específicamente, de un contrato de trabajo; puede producirse la huelga cuando las relaciones entre las partes son puramente estatutarias, como en el caso de los funcionarios públicos, estudiantes, etc.;
- e. debe perseguir un fin definitivamente profesional o de apoyo a un diferendo de carácter profesional;
- f. la interrupción no requiere el consentimiento del empleador y supone el ánimo de volver al trabajo después de cumplidas determinadas condiciones.

En una definición no es posible todavía establecer si es o no necesario, además, que la interrupción del trabajo debe ser decretada por un sindicato, por una simple coalición, por la mayoría de los trabajadores o por un grupo suficientemente representativo del interés profesional. Las legislaciones de los diversos países no coinciden en cuanto a la determinación del titular del derecho de huelga, en razón de que tal cosa depende del grado de desarrollo de la organización profesional.

2.2. PARALIZACION DE ACTIVIDADES QUE NO CONSTITUYE HUELGA

En muchos casos la negativa a prestar el servicio, aunque tenga el carácter concertado y colectivo, no constituye, sin embargo, específicamente una huelga. Para que ésta exista es necesario jurídicamente que se demande una reivindicación de carácter profesional. No existe huelga, por lo tanto, cuando en forma concertada o colectiva el trabajador se niega a trabajar "horas extras", si éstas no están autorizadas por la ley o cuando el asalariado retiene su prestación de trabajo en los casos en que el empleador no cumple las cláusulas del contrato, porque en esta última hipótesis, la situación pasa ser gobernada jurídicamente por la exceptio non adimpleti contractus, y en la primera el trabajador se allana simplemente a cumplir la ley.

INTERRUPCION DEL TRABAJO

Durante mucho tiempo, para los juristas, la huelga no era simplemente la interrupción del trabajo; debía consistir, además en el abandono de los lugares de trabajo. Precisamente de este hecho es que la huelga recibe su nombre.

Según el moderno concepto de la huelga, el abandono de los lugares del trabajo no es más indispensable; es suficiente una simple interrupción de las labores. Solamente se discute actualmente: a. si la interrupción debe ser completa; y b. si debe ser prolongada. Es fácil comprender que una interrupción parcial o varias interrupciones breves en el día, pueden convertirse en prácticas desleales y producir cierto desequilibrio en los daños que sufren y en los riesgos que corren las partes. Tales prácticas se apartan del principio de la distribución equitativa de los

riesgos de los conflictos de trabajo, como se consigna en una sentencia del Tribunal Federal del Trabajo de Alemania.

Sin embargo, como se verá en otro lugar, los llamados paros, son considerados por la doctrina huelgas de advertencia. Del mismo modo la huelga hablada, el trabajo a reglamento, etc., pueden caber dentro del concepto legal de huelga, ya que ésta no supone más el abandono de los lugares de trabajo.

2.4. LA HUELGA COMO UN DERECHO GREMIAL

La cuestión relativa a la titularidad del derecho de huelga es seguramente una de las delicadas que plantea el instituto que estamos examinando. Si originariamente este aspecto de la cuestión careció de importancia, corresponde en cambio llegar en la actualidad a la conclusión de que, si por razones derivadas de los profundos desequilibrios característicos de la economía liberal, se admite, en general, la licitud de los medios de presión, la libertad de empleadores, en cambio, debe ser materia de ciertas reservas y limitaciones.

Nadie podría negar que la huelga es siempre una grave perturbación para la economía de un país y para su vida social, razón por la cual, si no debe ser condicionado el empleo de esa arma, ella solamente debería ser ejercida por el gremio, dado el carácter de resolución extrema que afecta a los intereses de todos sus miembros. Así lo establece la Constitución Argentina y el mismo criterio ha seguido el constituyente uruguayo al declarar que la huelga es un derecho gremial.

Los antecedentes de las dos constituciones citadas no permiten hacer precisiones acerca de la expresión "gremios" empleada en el texto argentino

de la voz "gremial", preferida por el constituyente uruguayo. Pero en cambio hay algo de común en el pensamiento de los constituyentes de ambos países.

Los dos consideran, en primer término, que la huelga no es un derecho individual sino gremial y, además, las dos constituciones quisieron dictar un texto destinado a liberar al trabajador de la dictadura sindical.

Por su parte, Krotoschin, (23) refiriéndose al texto argentino, dice que el constituyente quiso conferir el derecho de huelga a "una pluralidad de trabajadores", unidos por el hecho de pertenecer al mismo gremio, sin tener en cuenta su afiliación a un sindicato.

Lo son convincentes, desde luego, las soluciones dadas por los dos países del Plata, al desconocer al sindicato y transferir al gremio la facultad privativa de las asociaciones profesionales. En realidad, los sindicatos constituyen la única forma de organización que conocen los gremios. Además, históricamente tal facultad les corresponde a esos organismos. Por otra parte, como órganos rectores de la vida profesional, los sindicatos parecen ser los más indicados para declarar la huelga y, por eso mismo, uno de los titulares del derecho, ya que su intervención es tanto o más eficaz que la de la masa amorfa e indiferente de los obreros desorganizados.

Por esta razón, muchos países declararon finalmente a los sindicatos titulares del derecho de huelga. Dichos organismos son, en realidad, capaces de defender con eficacia y ponderación los intereses profesionales y a la vez la solución resguarda los intereses de la economía nacional poniendo con ello término a la práctica de las "huelgas anárquicas", es decir, aquellas declaradas por simples coaliciones sin el debido estudio

(23) Krotoschin, Ernesto. El Derecho de Huelga.

y sin la información necesaria. Esta solución seguida por varios Estados alemanes es, seguramente, la más razonable. El derecho de huelga, dice Grunebaum-Ballin, (24) refiriéndose a Alemania, "es a menudo reconocido no a los trabajadores, en general, sino a los sindicatos".

Las huelgas, confirman Kaskel-Dersch, solamente son legítimas cuando para una acción de esta clase, "ha convocado una asociación profesional, por lo menos, fue aprobada y continuada por ella después de haber empezado espontáneamente".

Por otra parte, ni el texto uruguayo, ni en el argentino determina el alcance de la expresión que utilizan, siendo por lo tanto difícil al legislador llamado a reglamentar la disposición constitucional, es decir quién o quiénes tienen la representación del gremio, sin embargo es de gran trascendencia señalar que el código de Trabajo Guatemalteco sí determina este aspecto arrojándole la representación gremial al Comité Ejecutivo del Sindicato, no en valde nuestro Código de Trabajo es uno de los instrumentos legales en materia laboral más avanzado de Latinoamérica, aún y con todas sus deficiencias.

Por su parte el derecho mejicano, establece concretamente que el titular del derecho de huelga es la coalición obrera, que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada.

Para la legislación mejicana, como se ve, tampoco la huelga es un derecho sindical, pero, en cambio, da una fórmula más concreta que permite la fácil aplicación del principio.

Sin embargo, al marcar la legislación comparada el carácter gremial de la huelga ha querido establecer seguramente:

(24) Grunebaum-Ballin. La Huelga.

a. que la huelga es un derecho que pertenece a grupos o colectividades profesionales y no a los individuos, es decir, que es un derecho privado colectivo;

b. Que, además, su titular es el gremio y no los sindicatos o un sindicato determinado.

2.5. QUIENES TIENEN LA TITULARIDAD DE EL DERECHO DE HUELGA.

Qué debe entenderse por "derecho gremial? Quién representa al gremio? Quién tiene, en definitiva el derecho de declarar la huelga?

Al respecto se han sostenido, como se sabe, distintas tesis:

a. Se ha dicho que el sujeto de este derecho puede ser cualquier coalición de trabajadores;

b. Se ha sostenido que tienen ese derecho solamente las coaliciones que agrupan a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada por el conflicto; o de los trabajadores comprendidos en un negociación;

c. Se ha pretendido finalmente que el titular de este derecho es toda coalición y, además, todo sindicato, ya que la libertad de huelga ha sido proclamada sin ninguna clase de restricciones ni reservas, ésta línea es la que sigue la Legislación guatemalteca.

Como se sabe, a despecho del texto constitucional, en el ambiente gremial se hace un ejercicio absolutamente libre del derecho de huelga; éste se usa sin sujeción a ninguna norma. Tal hecho no obsta a que, en la glosa del texto legal, se haga notar que semejante práctica no es la que

corresponde a el derecho positivo. Por lo tanto, si el texto se aplicara respetando su dictado y su espíritu, la huelga solamente tendría el carácter de un acto protegido por el orden jurídico, cuando aquélla hubiera sido declarada por la mayoría del personal de la empresa, o, en su caso, de los trabajadores comprendidos en una negociación.

La alegación de que cualquier coalición de trabajadores podría ser considerada titular de este derecho, es insostenible dentro del régimen de nuestro reconocimiento, todo lo que significó para la clase trabajadora.

Si es un derecho gremial, si pertenece al gremio, ningún grupo que no sea el grupo mayoritario podría ser considerado titular del derecho de huelga.

Por otra parte, antes de tener lugar el reconocimiento en nuestros días de tal derecho, la huelga era considerada "el ejercicio del derecho natural de no trabajar, pero por ser un derecho negativo, no podía producir efectos positivos y se agotaba en la suspensión individual de trabajo".

En otros términos, la huelga, en cuanto acto jurídico, tiene como efecto la paralización del trabajo; por lo tanto, la inactividad, en tales casos, se transforma en una situación de derecho que la autoridad debe hacer respetar. Se comprende, en consecuencia, que un pequeño grupo de obreros no podría obligar a la mayoría de los trabajadores a que abandonen el trabajo. Solamente la mayoría del personal tiene ese derecho, a menos que la huelga, a pesar de su reconocimiento como derecho, haya vuelto a ser como antes el simple ejercicio del derecho de no trabajar y no, específicamente, el derecho de exigir la suspensión de toda actividad de uno o varios establecimiento.

Es fácil admitir que la solución de el derecho positivo uruguayo, si

fuera aplicada estrictamente, haría perder a la huelga su espontaneidad, con ello gran parte de su eficacia, pero no debe olvidarse que si entre nosotros la huelga fuera en cambio un derecho sindical, como lo es en otros países, es decir, atribuido únicamente a las asociaciones sindicales de trabajadores, tal concepción -dice Ardau- excluiría la legitimidad de la huelga de los trabajadores no afiliados a los sindicatos.

Sin embargo la huelga como derecho sindical, en el momento actual de la evolución del instituto, teniendo en cuenta las circunstancias imperantes, parece todavía una solución más aconsejable que la huelga encarada como derecho gremial. Es deseable enseña Krotoschin, que sólo las asociaciones profesionales sean las conductoras de las huelgas, porque sólo ellas pueden juzgar su conveniencia y, sobre todo, mantener la disciplina necesaria para que la huelga se desarrolle con mayor eficacia.

Si, a pesar de las declaraciones constitucionales, las huelgas siguieran siendo como antes un simple derecho negativo, si solamente el constituyente hubiera reconocido el derecho de no trabajar, si no fue el fenómeno de la huelga el que tomo en cuenta, y si el derecho que reconoció no fue el derecho positivo de exigir la paralización total del trabajo, la expresión derecho gremial podría admitir otras interpretaciones. Podría sostenerse, en tal caso, que con ella la Constitución, habría querido señalar simplemente el carácter colectivo y no individual del derecho y la necesidad de que fuera ejercido por un grupo numeroso de personas dedicadas al mismo oficio.

Dentro de esta concepción no sería necesario la reunión de la mayoría de las voluntades y bastaría una suspensión concertada del trabajo por cualquier cantidad de trabajadores.

Krotoschin, (25), dice que siempre es necesario que intervenga en el

(25) Krotoschin, Ernesto. El Derecho de la Huelga.

conflicto un grupo considerable de trabajadores. No se concibe la huelga de un solo trabajador, pero por otro lado tampoco es necesario que todos los trabajadores de la empresa, actividad o categoría, se declaren en huelga.

2.5.1. CLASIFICACION DE LA HUELGA. (LICITAS, ILICITAS, POLITICAS, INEXISTENTES, ETC).

Existen, como se sabe, varias clases de huelga. La lucha contra la opresión económica tuvo siempre distintas formas de expresarse. Además, la compleja fenomenología a la cual está vinculado este hecho, ha llevado a los autores a clasificarlas. De esta manera para la doctrina, la jurisprudencia y el derecho positivo hay huelgas lícitas e ilícitas, legales e ilegales, justas e injustas, inexistentes, etc. El exámen de este problema hecho en otro lugar, no exime, sin embargo, de la obligación de señalar su importancia, pues las clasificaciones suelen ser, en general, restrictivas de la libertad de huelga. Además esas clasificaciones, como vimos anteriormente, no siempre corresponden al carácter de los hechos y a la historia del instituto.

2.5.2. CARACTERES DE LA HUELGA

A. CARACTER PROFESIONAL DE LA HUELGA.

La huelga siempre ha sido un entredicho entre el capital y el trabajo; debe ser necesariamente un conflicto entre el personal y el empleador por cuestiones relacionadas con la prestación del servicio y tiene, en general, como objetivo, crear nuevas condiciones de trabajo o mantener las existentes. Si el abandono del trabajo se produjere para apoyar un movimiento subversivo o un acto político, la justicia puede declarar que

no se ha producido en tales casos, el estado legal de huelga.

B. CARACTER GREMIAL DEL DERECHO.

Si bien en la práctica uruguaya, la huelga sigue siendo un hecho que se produce, en general, sin respetar ninguna norma, en realidad podrían no considerarse huelgas aquellos casos de abandono colectivo del trabajo que no respondan a un pronunciamiento expreso de la mayoría del personal de la empresa o de los trabajadores interesados en una negociación, mientras que en Guatemala, sólo se considerará huelga legal a la que llene los requisitos establecidos en ley.

C. CARACTER LICITO DE LA HUELGA.

La huelga debe ser siempre un acto compatible con el orden público y las buenas costumbres, y tiene, por esto mismo, la limitación que deriva de la necesidad de ser siempre un acto lícito.

Alemania, Gran Bretaña, Italia, etc., consideran ilícitas las huelgas políticas, es decir, aquellas que no persiguen un fin definitivamente profesional por entender que tales huelgas tiene como objetivo alterar el orden público.

Como se ve, son ilícitas para la doctrina y el derecho comparado las huelgas en cuyo curso se incurre en actos castigados por la ley penal o cuando persiguen fines políticos o cuando se prueba que ha guiado a los huelguistas la intención de causar un daño al empleador. Pero la simple omisión de un requisito no es considerada por la doctrina y el derecho positivo una circunstancia que dé a la huelga el carácter de ilícita.

La ley en Uruguay, también en esta parte es defectuosa, porque podría sostenerse con fundamento que luego de practicada la comunicación y llenado el requisito del preaviso, los huelguistas podrían aparentemente entregarse a toda clase de actos delictuosos o violatorios de las leyes o a atentados contra el orden público, porque comunicada la huelga ésta se vuelve lícita, lo que demuestra que ni es lícita necesariamente una huelga cuando se cumple el requisito ni deja de serlo si se omite la comunicación.

En consecuencia, cuando se ha omitido efectuar el preaviso la huelga debe ser considerada inexistente, o atípica, o anómala, porque como acabamos de ver, las huelgas declaradas lícitas por haber sido comunicadas pueden volverse ilícitas en el curso de su desarrollo.

Finalmente, y esto parece decisivo, la ley no prevee ningún tipo de sanción expresa para castigar la falta que cometen los huelguistas cuando no dan el preaviso correspondiente. Por lo tanto, ningún juez puede considerarse autorizado para sancionar dicha omisión y mucho menos reputarla grave decretando la rescisión del contrato, gran diferencia con la legislación guatemalteca, en la que no existe el simple preaviso como único requisito para legalizar la huelga.

2.5.3. EFECTOS DE LA HUELGA.

A) EFECTOS ENTRE LAS PARTES

Como se sabe, durante mucho tiempo se sostuvo que la huelga ponía fin, en todos los casos a los contratos de trabajo, aún cuando, concertado el abandono colectivo para obligar al empleador a cumplir el contrato, la huelga, en realidad, configuraba la excepción non adimpleti contractus. De esta manera y conforme a estas ideas, la huelga producía la ruptura

invariablemente la Corte de Casación francesa. Para esta jurisprudencia - dice Paul Pic - (26), los hechos ocurrían como si cada uno de los huelguistas -dejado de trabajar - hubiere notificado individualmente al patrono su intención de rescindir el contrato.

Sin embargo, este modo de encarar la cuestión era equivocado. Los hechos no ocurrían precisamente según se decía en los fallos de la Corte. Como muy bien lo hacía notar el mismo Pic. "La huelga, en tesis general, no pone fin al contrato de trabajo, suspende solamente su ejecución, distiende los lazos sin quebrarlos, hasta el día en que el conflicto llega a su término.

Adhiriéndose a esta tesis, señalaba Planiol que, en realidad " los conflictos industriales hay una ruptura entre patronos y obreros, pero es una ruptura de hecho que nada tiene que ver con la destrucción jurídica del contrato. En tales casos, obreros y patronos continúan creyéndose ligados los unos a los otros; ellos suspenden la ejecución del contrato, pero no tienen intención de separarse.

"Yo creo - decía Josserand, refiriéndose a la opinión de sus dos colegas- que esta interpretación es exacta, la única conforme al estado de espíritu

(26) Pic, Paul. Conflictos industriales que ocasionan la huelga.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN VICENTE DE CAYMA

y a la intención de los coaligados, ellos no desean romper el contrato: buscan solamente ejercer una presión sobre la voluntad patronal a fin de realizar un objetivo que varía según los casos.

Por esto, en la concepción más generalmente admitida -dice Vicent (27), la huelga no entraña una ruptura del contrato, sino simplemente una suspensión.

Ultimamente la jurisprudencia francesa ha admitido en parte esta tesis, que desde hace tiempo seguían los tribunales y la doctrina alemanes.

La jurisprudencia latinoamericana, ha adoptado también esta posición y admite, en forma constante, que esta clase de conflictos produce solamente el relajamiento de los lazos contractuales.

En consecuencia, para nuestros jueces la huelga constituye, normalmente, un simple impedimento que no permite cumplir el contrato. Desaparecido éste, las cosas vuelven a su cauce natural y el contrato debe seguir cumpliéndose, ya sea conforme a las nuevas o a las viejas bases convenidas.

EFFECTOS CON RELACION AL SALARIO

El salario se debe al trabajador por la efectiva prestación del servicio o por el hecho de permanecer a la orden del empleador. Producido el estado de huelga, el trabajador no se halla en ninguna de esas dos situaciones; no tiene, por consiguiente, derecho a exigir el pago del

(27) Vicent, Johny. Disolución del Contrato de Trabajo. 1989.

salario. Dicho estado, dice Barbagelata, (28) no causa de jure beneficio salarial alguno.

La misma opinión sostiene Deveali. (29) El rechazo de parte del asalariado, de suministrar la prestación del servicio, entraña correlativamente para él la pérdida del derecho al salario.

Refiriéndose a la misma cuestión, dice Durand, que la suspensión del contrato de trabajo tiene como consecuencia, que la relación contractual es mantenida entre las partes hasta el día de la vuelta al trabajo. Cada parte queda TEMPORARIAMENTE DISPENSADA DE EJECUTAR SUS OBLIGACIONES. El asalariado deja de estar obligado a cumplir su prestación de trabajo. El empleador, por su parte, está dispensado de pagar el salario.

El salario se adeuda -dice Camerlynck- (30) si la huelga se analiza como una excepción de inejecución, es decir, en los casos en que el empleador a comenzado por desconocer él mismo sus obligaciones pagando irregular y tardíamente los salarios.

Justo López (31), dice que corresponde pagar el salario cuando la huelga ha sido provocada por el incumplimiento que el empleador hace de sus obligaciones. En igual forma el ilustre Mario López Larrave, (32), cita en su trabajo El Derecho de Huelga en Centroamerica, la legislación de trabajo guatemalteco regula la obligación del pago de salarios caídos cuando se corrobore que los orígenes que motivaron la huelga son imputables al patrono.

(28) Barbagelata, Hostin. Revista Derecho Laboral. 1987.

(29) Deveali, John. Revista Derecho Laboral. 1955

(30) Camerlynck. Op. cit. pag. 493

(31) López, Justo. Tratado de Derecho del Trabajo. 1986

(32) López Larrave, Mario. El Derecho de Huelga en / Centroamerica. 1976.

EFFECTOS SOBRE LAS VACACIONES ANUALES

La cuestión relativa a los efectos de la huelga sobre el derecho a la vacación anual tiene importancia en aquellos países cuya legislación sobre la materia exige, para la adquisición del derecho al descanso anual, una cantidad mínima de trabajo efectivamente cumplido y no la simple continuidad del contrato. En la legislación guatemalteca, se establece que encontrándose suspendido el contrato de trabajo, el derecho se mantiene y se ejercerá al concluir la paralización de actividades.

EFFECTOS SOBRE TERCEROS. FUERZA MAYOR

La huelga siempre ha sido un hecho que produce una perturbación en el establecimiento en que se declara o en la profesión en que se produce un conflicto. El empleador, en tales circunstancias, puede verse, por consiguiente, en la situación de no poder cumplir los compromisos contraídos con su clientela, causándole a ésta un perjuicio indudable.

Cuando una situación de esta clase se produce, ¿puede el empleador invocar - como circunstancia extintiva de sus obligaciones -- la fuerza mayor? Para Durand, (33), la contestación depende de la idea que cada uno tenga de dicha eximente.

Pero sin duda alguna es indispensable que la huelga constituya un obstáculo que el empleador no pueda superar de ninguna manera; no pueden, por lo tanto, según Durand, invocarse simples dificultades.

(33) *op. cit.* pag. 865.

El acontecimiento, por otra parte, debe ser, como en los demás casos, imprevisible e independiente de toda falta imputable al deudor.

Si bien la jurisprudencia aplicó rígidamente durante mucho tiempo estos principios generales al caso de la huelga y estudió cada conflicto como una cuestión de especie, esta actitud rígida y severa de los jueces ha ido declinando últimamente frente a la inseguridad e inestabilidad de la vida económica contemporánea y, en general, a la falta de una relación de culpa directa entre el patrono y el conflicto.

Sin embargo, para que el empleador pueda ampararse en el instituto de la fuerza mayor es evidente que debe probar la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

HUELGAS PARCIALES

Muchas veces una parte de los trabajadores no se adhiere al conflicto y se halla dispuesta a seguir prestando el servicio, pero se ve impedida de hacerlo por ser objeto de amenazas o del empleo de otros métodos intimidatorios, o de la violencia. En otras oportunidades la huelga puede ser deliberadamente parcial, por entender los trabajadores que es suficiente para la paralización de toda actividad.

En el primer caso, probados tales extremos, los principios generales de derecho bastan para resolver la cuestión. La huelga parcial, en la segunda hipótesis, puede ser considerada una práctica desleal. Las huelgas declaradas de esta manera configuran a veces, dice Krotoschin, (34) una maniobra destinada a obligar al patrono a subvencionarla indirectamente. Es obvio que en tales circunstancias

(34) Krotoschin, Ernesto. Tratado de Derecho Laboral. pag. 861.

la aplicación de las reglas sobre el riesgo de la empresa sería poco equitativa.

En otros casos los empleadores se resisten corrientemente a dar trabajo a los obreros que permanecen al margen del conflicto y, alegando la fuerza mayor, niegan también a pagarles el salario. La huelga no es necesariamente un caso de fuerza mayor, y el empleador en estas circunstancias, dice Durand, está obligado a suministrar trabajo a esos asalariados, incluso a pagar el salario cuando se aduce que un piquete de huelga obstaculiza el acceso de los asalariados a los lugares de prestación de servicio, pero la jurisprudencia, en esta hipótesis, ha obligado al empleador a suministrar la prueba del impedimento de hecho que invoca.

Estos problemas no pueden plantearse en países regidos por legislaciones, como la mejicana que exigen que la huelga sea el resultado de una decisión tomada por la mayoría de los trabajadores. Igualmente que el caso guatemalteco. Dentro de estos sistemas debe distinguirse además la declaración de la huelga, de su ejecución. Lo que se exige es que la decisión sea tomada por la mayoría del gremio, y no que la mayoría de los trabajadores participen en el cumplimiento de la decisión. La huelga debe ser un acto colectivo en la deliberación y no necesariamente en la actuación. -dice Santoro Pasarelli- (35).

2.6. LA TERMINACION DE LA HUELGA

Normalmente la huelga llega a su término:

(35) Santoro Pasarelli, Nozioni. 1986.

- a. por el acuerdo de las partes;
- b. por la celebración de un convenio colectivo;
- c. por la decisión unilateral de la coalición o sindicato que promovió el conflicto colectivo;
- d. por arbitraje;
- e. por un acto de autoridad pública;
- f. por una decisión judicial que pronuncie su ilicitud o ilegalidad o inexistencia.
- g. En el caso guatemalteco, por la suscripción de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

En los casos examinados más arriba la huelga termina siempre de modo formal, pero es posible que llegue a su término materialmente, de modo efectivo, por la reincorporación de todo o de la mayor parte del personal o por la normalización de las actividades en el establecimiento debido al ingreso a él de nuevos trabajadores.

En esta hipótesis siempre que la reanudación de la actividad no proceda legalmente, no hay terminación formal de la huelga; más bien en tales circunstancias dejó de existir como hecho y debe considerarse fracasada.

Cuando la huelga es reputada por la ley un derecho sindical, la hipótesis que acabamos de examinar puede plantear varios problemas:

- a. que el titular del derecho ponga término formalmente al conflicto y que los huelguistas no acaten la decisión sindical;
- b. que la coalición que promovió el conflicto pudiera aducir la existencia legal de la huelga, por no haberse reanudado la actividad con la mayoría del personal;
- c. que la reactivación de las actividades se llevara a cabo después de haber rechazado la empresa el sometimiento del conflicto a una decisión arbitral.

Couture y Pla Rodríguez (36), consideran que la huelga llega también a su término cuando la función recobrase su normalidad.

Esta tesis no es compartida en general por la doctrina pero lo cierto es que los autores más bien se abstienen de dar soluciones claras y concretas o se limitan a hacer consideraciones que no ayudan a resolver el problema.

En el caso guatemalteco, la huelga concluye con el auto de justicia que le pone fin al proceso, a menos que previamente se haya producido un acuerdo entre las partes, que haya concluido en la suscripción de un Convenio o de un Pacto Colectivo, en ambos casos se señala como supuesto el retorno a las labores de todos los trabajadores y el reinicio de actividades.

Se ha dicho que este criterio solamente podría ser aplicado cuando la normalización de la actividad se ha llevado a cabo con el mismo personal que actuaba antes de la huelga y no con trabajadores nuevos, porque si al día siguiente de declarar la huelga el empresario logra

(36) Couture y Plá Rodríguez. Tratado Derecho del Trabajo. 1986

establecer la normalidad con otro personal, se despojaría a los trabajadores del derecho de huelga y su reconocimiento no tendría ninguna consecuencia práctica. Couture y Plá Rodríguez, no consideran aceptable esta objeción, ya que a su juicio la huelga empieza y termina siempre de modo formal o fáctico. Este último, se basa en el establecimiento de la normalidad de la actividad. La huelga, según estos autores, empieza desde que la actividad normal del establecimiento se ve perturbada por la ausencia de los trabajadores y termina cuando la actividad recobra su normalidad. (37)

1.7. LA OCUPACION DE LOS LUGARES DE TRABAJO

De todas estas manifestaciones de autotutela jurídica que dan un carácter particularmente revolucionario a la vida industrial de la hora en que vivimos, la ocupación de los lugares de trabajo ha sido la más resistida por el Estado, por los patronos y por la doctrina, al extremo de que no pocos autores ven, en esta nueva forma de la acción directa, un ilícito penal o un ilícito civil.

Cabe recordar, sin embargo que un movimiento de ideas similar a éste, se produjo cuando la mayoría de los países civilizados procedieron al reconocimiento del derecho de huelga.

Tal reconocimiento hirió en el primer momento la sensibilidad jurídica. En el fondo, se dijo entonces que la huelga era nada más que el empleo de la violencia, y su reconocimiento implicaba, según esos autores, la autorización dada a una clase social para desbordar el orden legal.

(37) Couture y Plá Rodríguez. Op. Cit. Pag. 96.

Si con un criterio puramente realista y en nombre de ciertas necesidades, la huelga y el lock out fueron finalmente reconocidos como actos lícitos que no engendraban más, como antes, ni responsabilidades civiles ni penales, o por eso se le ocultaba a muchos autores, entre ellos a Scelle, que tales hechos constituían el desencadenamiento de dos fuerzas antagónicas y, en última instancia, la primacía de la ley del más fuerte que nuestro derecho se limitaba a tolerar ante la imposibilidad en que se hallaba de prevenirlos y ponerles fin, por los medios jurisdiccionales ordinarios.

Esta manera de encarar el fenómeno hizo ver, en esta clase de fricciones sociales, un hecho parecido a la guerra.

Alejandro M. Unsain, (38) expresaba que el símil entre la guerra y la huelga, que los autores repiten, es, en buena parte, acertado. La huelga tiene, en efecto, muchos de los aspectos y de los alcances de la guerra. Es una guerra interna, la exteriorización aguda, aunque no la más grave, de la lucha de clases.

Si en el orden internacional las guerras pueden ser inevitables en razón de que falta la autoridad superior a los Estados, el Superestado, en el orden interno no se puede decir lo propio. La fuerza obrera y la fuerza patronal no son soberanas. Por encima de ellas en representación de intereses particulares está la autoridad del Estado que representa el interés permanente y general de la Nación.

Esta resistencia que la huelga encontró el siglo pasado entre los juristas, es más o menos la misma que encuentra, en nuestros días la ocupación de los lugares de trabajo, con la diferencia de que mientras la huelga dure y es todavía un arma peligrosa, la ocupación parece

(38) Unsain, Alejandro M. *El Trabajo*. 1986.

no tener ese carácter. Posee en cambio, en general, cierto valor simbólico, que es, seguramente, lo que mueve en estos momentos los resortes de la reacción patronal.

Admitimos que cuesta mucho aceptar la ocupación de fábricas como un fenómeno de autotutela similar al de la huelga, cuya antijuridicidad insita.

Pero lo que ocurre en realidad, es que no hay nada ontológicamente lícito o ilícito, como lo demuestra el simple decurso del tiempo.

Podría decirse que, teóricamente, el derecho es una convención cuyas reglas deben cumplirse inflexiblemente para que el juego de la vida social pueda desarrollarse normalmente; pero en cambio, históricamente, el derecho es una experiencia o, si se quiere, nada más que una pretensión de ordenar las relaciones entre los hombres. En este esfuerzo muchas veces lo hemos visto fracasar. Agreguemos, por otra parte, que nunca la crisis de la legalidad ha sido tan profunda como ahora.

La autora, considera que la crisis, en general, tiene que ver en gran parte con los fenómenos de masificación a que asistimos, y, especialmente, con sus procesos de diferenciación grupal. Como se sabe, no son solamente los obreros los que emplean la fuerza contra el orden jurídico. Abandonando los medios puramente legales, han utilizado también la violencia en distinta forma, los profesionales, los agricultores los pequeños industriales, los comerciantes, los contribuyentes, etc.. Todos sienten la opresión del derecho, debido en gran parte a la inadecuación existente entre la sociedad individualista y liberal en que vivimos y las formas de vida y acción

colectivas, que se han producido en el seno de aquella, desconociendo sus fundamentos.

Esas formas de vida colectiva, chocan y se sienten oprimidas en un mundo que se creó para que viviera en él un hombre liberado de toda clase de yugos; presionan sobre las viejas estructuras jurídicas y pretenden sacudirlas y hasta destruirlas, porque construídas para un mundo puramente individualista, detienen sin querer a la humanidad en su marcha al parecer inevitable hacia la colectivización.

Ahora bien, no podemos considerar la ocupación de fábricas sin incluirla entre estos hechos y demás fenómenos de autotutela jurídica que al parecer estarían marcando el fin, no del individualismo, sino de algunas modalidades de su aplicación.

Pero la verdad es que no solamente la doctrina sino la ley, han aceptado dichos fenómenos como manifestaciones ínsitas de las estructuras jurídicas, porque el derecho, para las nuevas concepciones, es fundamentalmente una experiencia y no una creación lógica ni un producto del espíritu especulativo del hombre. Y las huelgas, los paros, la ocupación de usinas, serían fenómenos propios del proceso constante de adaptación de un sistema de normas a un orden real al que pretende disciplinar. Encarada así la huelga y todos los demás fenómenos de autotutela jurídica se convierten en una condición indispensable para la supervivencia de todo orden jurídico. Prohibir la huelga de manera general, sería por eso mismo uno de los errores más funestos, ya que mirados todos estos fenómenos, de la manera indicada, más que un peligro para la sociedad, parece ser una posibilidad para ella, de subsistir como un Estado de derecho.

.7.1. LA OCUPACION COMO ILICITO PENAL

Desde luego, el examen de este aspecto de la cuestión puede hacerse desde el punto de vista del ilícito penal y del ilícito civil.

a) Asonada, violencia privada, etc. Un notable y convincente trabajo de Odriozola, (39), que debió haber puesto término al debate sobre la ocupación de centros de trabajo suscitado entre los penalistas, no produjo, sin embargo, la armonía deseada, ya que en algunos casos la justicia dispuso el desalojo del local ocupado por los huelguistas y la individualización de los ocupantes.

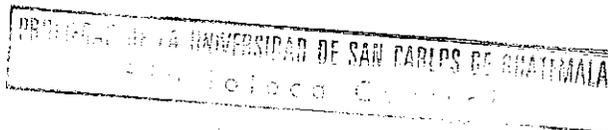
A pesar de ello, siguen, sin embargo, siendo válidas las conclusiones de Odriozola en cuanto descarta, en los casos de ocupación pacífica, la posibilidad de que el hecho configure el delito de violencia privada o de asonada o de usurpación, ya que la acción concertada en estos casos no afecta el orden político interno del Estado que es el bien jurídico protegido en el delito de asonada; no hay violencias ni amenazas, porque lo que se considera lícito, desde el punto de vista penal, son las formas de ocupación pacífica, y por la misma razón y por el ánimo de los ocupantes, tampoco puede hablarse, en la hipótesis examinada, ni de apoderamiento ni de ilícito aprovechamiento.

b) Violación de domicilio. Tampoco puede decirse que en estos casos hay violación de domicilio, como lo hace la jurisprudencia y doctrina francesa.

En primer término, como muy bien lo señala Durand, (40) puede vacilarse en calificar de domicilio, el taller o el lugar donde se

(39) Adriozola, Vicent. Seminario Mercha. 1963

(40) Durand. op. cit. pag. 797.



desarrolla una actividad, ya que según una vieya jurisprudencia francesa, el domicilio es el lugar cerrado en donde el individuo se retira, lejos de sus asuntos, para descansar y entregarse libremente a los actos de la vida familiar.

Pero esta interpretación restringida del concepto de domicilio ha sido abandonada actualmente, dice Durand, por los jueces franceses, quienes sostienen ahora que domicilio no es sino aquel en que la persona tiene derecho a considerar su casa y habitarla o no. Poco importa, el carácter de la permanencia en ese lugar; el título jurídico de la ocupación y la afectación dada a los locales.

2.7.2. LA EMPRESA

Desde las primeras décadas de este siglo se ha venido notando en lo medios obreros la tendencia a la adopción de un nuevo sistema que saque al trabajador de su aislamiento habitual y lo asocie al patrono en la dirección y en la gestión de la empresa. Esta es la institución - dice García Oviedo - comúnmente llamada control obrero. (41)

Precisamente este concepto, el citado autor define la cogestión, como una intervención del obrero en la empresa actuando en sus organismos directivos con poder de decisión.

Como se ve, para estas nuevas concepciones jurídicas la empresa de nuestros días, al institucionalizarse, ha dejado de ser una cosa completamente ajena al trabajador, Ahora es, en cierta forma, algo suyo, especialmente desde el punto de vista funcional. Por lo tanto,

(41) García Oviedo. Tratado de Derecho del Trabajo. 1993.

la ocupación de los lugares de trabajo, es un aspecto de estos nuevos derechos y planteos jurídicos, es nada más que un conflicto o una perturbación en la vida de estas comunidades, que no autorizaría a hablar en estos casos de asonada, ni de violación de domicilio, ni de violencia privada, ni de usurpación. Querer mover en tales circunstancias los duros dispositivos de la represión, significa tanto como prescindir inexplicablemente de estas nuevas expresiones de la vida jurídica contemporánea.

2.7.3. DOMICILIO

Conforme vimos anteriormente tampoco puede hablarse en estos casos de violación de domicilio, ya que la protección constitucional y la tutela jurídica alcanza ahora, exclusivamente, a la materialidad de la vivienda y no a sus formas fictas o jurídicas.

2.7.4. PROPIEDAD

Originariamente la propiedad era, como decían las Partidas, el señorío que el hombre posee en la cosa para hacer de ella lo que quiere, según Dios y según el fuero. Poder monstruoso para las primeras concepciones del derecho, incluía, según los juristas romanos, el jus abutendi. En virtud de él, el titular podía entonces disponer de las cosas sin considerar más que su interés o sus deseos. Actualmente se entiende que ningún derecho puede ejercerse sin considerar las necesidades del grupo, y cada día que pasa parece más admitida la teoría de que las

cosas están afectadas a una función social por su destino. El derecho del trabajo ha recogido esta idea y estima que en la empresa una cosa es la propiedad y otra su función social. Esta última, según esta concepción, pertenece a la comunidad integrada por el personal y el patrono, por lo que la ocupación de fábricas tendría que ver con las funciones a que está afectada la propiedad y no con la propiedad como derecho real sobre una cosa.

2.7.5. OCUPACION PACIFICA

Desde luego todas estas consideraciones son válidas solamente para el caso de las ocupaciones pacíficas, es decir, de aquellas que se llevan a cabo respetando la propiedad ajena, la libertad de las personas y su integridad física. Si los ocupantes se entregan a desmanes o atentados contra las cosas y las personas, concurren hechos que, por su carácter delictivo, dan derecho a poner fin a la ocupación o a declararla ilícita.

En otros términos, las formas de ocupación violenta, como las formas violentas de la huelga, caen en el dominio del derecho penal, porque recién en estas circunstancias la ocupación trasciende el plano puramente privado. Mientras tales actos delictivos no ocurran, la ocupación es simplemente un problema de la convivencia profesional y de choque o enfrentamiento de dos intereses igualmente representados, en el gobierno de la parte funcional de la empresa.

2.8. LA HUELGA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS

En los últimos tiempos se han producido en el país varios conflictos entre la administración pública y sus trabajadores. A no pocos les ha parecido que esos actos de "indisciplina" ponían en crisis la autoridad del Estado. Esta es, como se sabe, la posición de los que todavía se manejan con ciertas supersticiones jurídicas, y ven en los fenómenos que mencionamos, el principio de un proceso de descomposición del Estado liberal.

Pero en realidad, no todos atribuyen, como es sabido, a esa situación, la misma gravedad. Por el contrario, son muchos los que creen que el hecho que estamos comentando será fácilmente asimilado por las fuertes estructuras jurídicas de la democracia contemporánea. Por esta razón, las ideas jurídicas sobre la materia han sufrido un cambio fundamental. El Estado, que no es una entelequia sino una obra de los hombres, puede cometer y comete constantemente las mismas injusticias que los huelguistas suelen imputar a los empleadores. Parece entonces lógico que se permita en ambos casos el uso de los mismos medios. Además, los que piensan de esta manera, entienden que el empleo de este recurso por parte de los empleados públicos, no llega a comprometer el prestigio del Estado, especialmente en aquellos pueblos educados políticamente en los cuales su progreso y su cultura han desarrollado profundamente el sentido de la juridicidad.

Por otra parte, debe tenerse presente:

... el extraordinario desarrollo que han tenido, en los últimos tiempos, los servicios del Estado y su penetración cada vez más profunda en la órbita de la actividad industrial y comercial;

b. el hecho de que las condiciones materiales de la vida del empleado público se hayan vuelto inferiores a las del trabajador ocupado en la actividad privada.

Además la doctrina ha tendido últimamente a considerar como semejantes el caso de los empleados del Estado y el de los trabajadores de los servicios públicos atendidos por particulares, en ese sentido los sitúa la Constitución Política guatemalteca.

2.8.1. LA TESIS DE LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS

Los argumentos que la doctrina ha esgrimido contra el derecho de huelga de los trabajadores del Estado, han sido expuestos principalmente por Couture, Carbajal Victórica y Justino de Aréchaga. La oposición a ese derecho se funda principalmente:

a. en que la expresión "derecho gremial" tiene por efecto excluir a los funcionarios públicos. Este argumento, basado en un sentido restringido y especial que sus sostenedores dan a la expresión gremi, debe ser descartado, ya que al respecto sólo puede citarse, en apoyo de ella, algun interrupción producida durante el debate motivado por esa expresión. Sin embargo, no puede considerarse esto suficiente para apartarse del sentido natural y obvio del término empleado, con arreglo al cual, gremio es la asociación o reunión de personas que se dedican a la misma actividad profesional.

b. en el argumento que se funda principalmente en el ordenamiento

y colocación de los textos constitucionales. El Dr. Justino Jiménez de Aréchaga, además de invocar las conocidas alegaciones basadas en la continuidad de los servicios públicos y las que se hacen con el fin de demostrar que el reconocimiento de tal derecho supone la autodestrucción del Estado, primitiva y conservadora concepción patronal, para ver a el Estado

2.8.2. EL CONVENIO N°. 87 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL DECRETO 71-86 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

Después del año 1953 la cuestión de la legalidad de la huelga de los empleados públicos ha quedado definitivamente aclarada entre nosotros, ya que el legislador nacional al ratificar el convenio internacional del trabajo N°. 87, aceptó la licitud del conflicto colectivo de trabajo en las actividades desarrolladas por el Estado. El art. 9 del convenio citado establece que la legislación nacional determinará hasta que punto se aplicaran a las fuerzas armadas las garantías que el convenio establece en resguardo de la libertad sindical, de la que la huelga es nada más que un aspecto.

Como se ve, dicho convenio considera incuestionable que la libertad sindical y el derecho de huelga, alcanzan a los empleados públicos (personal civil del Estado), y deja en libertad a los Estados componentes de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., para que extiendan o no esos mismos beneficios a la fuerzas armadas. La ratificación del convenio importa, pues, una declaración parlamentaria favorable a la huelga de los funcionarios públicos, razón por la cual no parece ahora dudosa la existencia de ese derecho en nuestro

ordenamiento jurídico, más cuando lo ha reconocido la Constitución y lo ha desarrollado el Decreto 71-86, aún cuando se ha concurrido por otro Decreto el 35-96 que en el siguiente capítulo será objeto de análisis.

CAPITULO III

. COMO REGULA NUESTRO ORDENAMIENTO LEGAL EL DERECHO DE HUELGA

1.1. DEFINICION

De conformidad con lo que establece el artículo 239 del Código de Trabajo, la huelga se define como la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, una vez que se hayan cumplido los requisitos que prevee el artículo 241, debiendo ser el propósito exclusivo de la huelga el mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes al grupo.

La anterior definición no sólo resulta ser acertada, sino además establece elementos muy importantes que determinan la existencia del derecho de huelga, tal y como la suspensión que se decreta con ocasión de ésta, que permite a los trabajadores dejar de cumplir con su obligación fundamental, sin que esto implique la amenaza de que la relación de trabajo se vea afectada, adicionalmente la misma definición señala un elemento muy importante, que es el que se refiere al número mínimo de trabajadores que deben concurrir para los efectos de acordar y ejecutar su huelga, es decir que de conformidad con esta parte de la definición un grupo menor de tres trabajadores esta imposibilitado de ejercer su derecho de huelga, lo que resulta totalmente justificado, si tomamos en cuenta que el ejercicio de la huelga infiere el respaldo

que éste debe tener, por haber sido acordado por un grupo significativo de trabajadores; otro aspecto que permite destacar la definición, es el relativo a los requisitos establecidos en la ley, que deben observarse como condición previa a obtener la autorización para huelga, sin el cumplimiento de uno sólo de estos requisitos la huelga devendría ilegal y no produciría efecto jurídico alguno, y finalmente la definición culmina señalando el propósito final de la huelga que se constituiría en buscar mejorar y defender frente al patrono sus intereses económicos comunes al grupo, por las razones esgrimidas, es sin lugar a dudas la definición contenida en nuestra ley de trabajo, la más acertada y completa, pues permite identificar requisitos y propósitos que conlleva el ejercicio de este derecho.

3.2. CLASIFICACION

No obstante que el Código de Trabajo en el capítulo relativo a la huelga, señala una clasificación me permito proponer la siguiente:

3.2.1. EN CUANTO A LA AUTORIZACION PARA DEJAR DE TRABAJAR

En esta clasificación se incluirá el ejercicio del derecho de huelga tendiente únicamente a obtener la autorización del juez de trabajo para suspender las labores, pues el cumplimiento de los requisitos señalados en la ley da lugar a que pueda producirse una paralización de actividades plenamente amparado por el Juez que conoce del procedimiento, es decir que de cumplirse con los requisitos, lo que se juzgará en el auto que se pronuncie en relación a la solicitud de los trabajadores, será únicamente la autorización para dejar de

trabajar, y no así el fondo del asunto que dependerá de un fallo distinto una vez declarada la huelga. En esa dirección la huelga se clasifica así:

HUELGA LEGAL: Se entenderá por huelga legal, aquella declarada por tribunal de trabajo competente con base en la observancia de los requisitos previstos en el artículo 239 y 241 del Código de Trabajo.

HUELGA ILEGAL: Se entenderá por huelga ilegal, la declarada así por tribunal de trabajo competente por no haber observado el cumplimiento de todos o de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo.

HUELGA ILEGITIMA O DE HECHO:

Se entenderá por huelga ilegítima, aquella paralización de actividades producida arbitrariamente sin el cumplimiento de los requisitos señalados en la ley y sin conocimiento de Tribunal de Trabajo alguno.

3.2.2. EN CUANTO A RESOLVER EL FONDO DE LA CONSECUENCIA DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA:

La clasificación de la huelga, atendiendo a la resolución del fondo del asunto que se juzga establece como sigue:

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

HUELGA JUSTA: Se entenderá por huelga justa, la así declarada por tribunal competente, una vez establecido que los motivos que la originaron son imputables al patrono y que este se encuentra en posibilidad económica de acceder a las demandas planteadas por los trabajadores.

HUELGA INJUSTA: Se entenderá por huelga injusta la así declarada por tribunal competente, una vez establecido que los motivos que la originaron, son imputables a los trabajadores y que el patrono no se encuentra en posibilidad económica de acceder a las demandas planteadas por los trabajadores con ocasión de la declaración de la huelga.

3.3. REQUISITOS

Los requisitos que deben cumplirse para obtener la declaratoria de legalidad de la huelga, son los siguientes:

- A. La suspensión y abandono temporal del trabajo, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores.
- B. El agotamiento obligado de los procedimientos de conciliación lo que significa que los trabajadores

deberán obligadamente promover ante Tribunal de trabajo competente en materia colectiva el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social que posibilite el inmediato conocimiento dentro de las doce horas siguientes al planteamiento de la demanda colectiva, del tribunal de conciliación que tendrá como propósito fundamental, buscar en dos audiencias, una dentro de las 36 horas siguientes a constituido el tribunal y la segunda dentro de las 48 horas a celebrada la primera, el avenimiento entre la partes, que permita la solución del conflicto sin llegar hasta la declaratoria de legalidad de la huelga. Estos procedimientos de conciliación de conformidad con la ley, tiene una duración máxima de 15 días, a partir de la presentación de la demanda al tribunal. Conveniente es destacar que en opinión de la actora, los procedimientos de conciliación pueden ser de mayor duración, específicamente en el caso de los conflictos colectivos promovidos por sindicatos de trabajadores con la intención de obligar al empleador a negociar un proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, pues en tal caso se impone por la ley al sindicato la obligación de agotar, previo al trámite judicial, la vía directa por un plazo de 30 días dentro del cual las partes deben buscar el avenimiento para evitar llegar al proceso. En este tipo de procedimiento es condición para el planteamiento de la demanda colectiva, el agotamiento de esta fase, lo que permite inferir que la vía directa pasa a confor-

mar parte de los procedimientos de conciliación, que por mandato legal deben agotarse.

- C. La realización del recuento de los trabajadores que laboran en la empresa o centro de trabajo para establecer, si por lo menos las dos terceras partes del total de trabajadores que laboran allí, estan de acuerdo en apoyar la huelga. Este requisito es quizas al momento uno de los obstáculos más grandes para obtener del Tribunal, la declaratoria de legalidad de la huelga, pues a pesar de que el recuento sólo incluye aquellos trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, antes del planteamiento del conflicto, el recuento incluye a trabajadores parte de la controversia (sindicalizados o coaligados), como también a todos aquellos terceros fuera de la controversia, lo que impide en muchas ocasiones llegar a obtener el número requerido, no se debe de olvidar el carácter de clase del derecho de huelga, que lo identifica fundamentalmente con aquellos trabajadores involucrados en la controversia que dió origen a la misma. Para superar esa limitación legal debierã buscarse la reforma de la legislación laboral, en dirección de reducir el recuento a la mayoría absoluta de los trabajadores laborantes en el centro de trabajo, o bien involucrar en el recuento sólo a los trabajadores parte en el conflicto.

3.4. LA HUELGA PREDECLARADA JUSTA

Es conveniente destacar en este apartado, como el Código de Trabajo guatemalteco señala expresamente al Juez de Trabajo, cuando debe declarar justa la huelga, anticipándose al mismo procedimiento que debe observarse procesalmente hablando, me refiero a lo establecido en el artículo 242, en cuanto a que de conformidad con esa norma los conflictos colectivos de carácter jurídico promovidos por incumplimiento a los contratos colectivos de trabajo y a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, deberán culminar siempre en que se declare justa la huelga, lo que significa que el Juez de Trabajo no podrá resolver en contrario a esa disposición, constituyéndose entonces en una predeclaración de justicia de la huelga, pues una vez reunido el requisito del recuento el Juez tendrá que declarar la justicia de la huelga sin entrar a consideraciones de ninguna naturaleza, pues el sólo incumplimiento configura la justicia de aquel instituto, por ello señalo que la ley anticipa la declaración.

3.5. CONSECUENCIAS DE LA DECLARACION DE JUSTICIA DE LA HUELGA

Si la huelga es declarada justa el Juez de Trabajo impondrá al patrono la obligación de hacer efectivo a los trabajadores los salarios correspondientes a todo el tiempo que haya durado la huelga, así mismo obligará al empleador a suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo o en su caso si la parte actora dentro del conflicto fuera un grupo coaligado de trabajadores le impondrá la obligación de suscribir el correspondiente convenio colectivo de

condiciones de trabajo.

3.6. CONSECUENCIAS DE LA DECLARACION DE INJUSTICIA DE LA HUELGA

Si la huelga es declarada injusta, el Juez de Trabajo, resolverá absolviendo al empleador de la obligación de pagar los salarios a los trabajadores por todo el tiempo que hayan holgado y adicionalmente no impondrá al empleador la obligación de suscribir acuerdo alguno con sus trabajadores. Finalmente en ese mismo auto que declara injusta la huelga, deja apercibidos a los trabajadores para reincorporarse inmediatamente a sus labores autorizando expresamente al empleador para dar por terminados los contratos de trabajo de aquellos que no cumplan con regresar a sus labores en el plazo señalado por él.

3.7. CUANDO SERA IRREALIZABLE LA HUELGA

A este respecto, debe mencionarse que la legislación de trabajo limita el ejercicio de huelga a determinados grupos de trabajadores en ciertas circunstancias y durante determinados espacios de tiempo, es decir que la legislación no conculca el ejercicio del derecho, pues todos estos trabajadores, pueden ejercer su derecho a la huelga en cualquier momento diferente a los limitados en la normativa de mérito. Entre los grupos que no pueden realizar la huelga en estos supuestos, se encuentran los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas, siempre y cuando el período de cosecha sea único en el año, ya que cuando se trate de cultivos cuya cosecha se produzca en todo el año, no existe

la limitación y en consecuencia los trabajadores pueden ir a la huelga; los trabajadores de transporte cuando se encuentren en viaje; los trabajadores de servicios vitales como los médicos hospitalarios, a energía eléctrica, agua, sin los cuales podría provocarse un daño irreparable a la población, en este caso se debe interpretar que lo que la legislación de trabajo busca es reglamentar la huelga, pues no podría autorizar la paralización completa de estos servicios por la razón ya expresada, lo que permite inferir que la huelga podría producirse siempre y cuando los trabajadores se comprometan a mantener la prestación de los servicios de urgencia; y finalmente los trabajadores que pertenezcan a instituciones gubernamentales que el Organismo Ejecutivo haya declarado con carácter esencial, debiéndose entender que esta norma no da facultades a los gobiernos de turno para conculcar el derecho de huelga, sino únicamente para limitarlo en determinadas circunstancias, en relación a reglamentar conjuntamente con los trabajadores la forma en la que se va a producir la huelga, a fin de no paralizar la totalidad de los servicios y al mismo tiempo de no impedir el ejercicio del derecho.

3.8. DEL PAGO DEL SALARIO DOBLE A LOS TRABAJADORES AUTORIZADOS PARA HUELGAR.

En este apartado debe destacarse lo inconveniente que resulta para el ejercicio del derecho de huelga, el que la norma contenida en el artículo 242 del Código de Trabajo, establezca el pago de salario doble, para aquellos trabajadores que deseen laborar aún y cuando se hubiere declarado legal la huelga, y es que tal disposición desnaturaliza el propósito de la huelga declarada legal que configura la paralización

de las actividades como mecanismo de presión para forzar al empleador a negociar con sus trabajadores, establecer el pago de doble salario, sólo beneficia al patrono pues para él lo importante será la continuidad de las labores aunque eso signifique pagar más salario, mientras que para los trabajadores significará el debilitamiento del movimiento.

3.9. CONSECUENCIAS DE LA DECLARACION DE ILEGALIDAD DE LA HUELGA SUSTANCIADA JUDICIALMENTE Y DE LA HUELGA DE HECHO

Como ya se señaló, para que el Juzgado de Trabajo pueda declarar legal la huelga, debe cumplirse con todos y cada uno de los requisitos señalados en la ley, la falta de uno de ellos, o la inobservancia de los mismos da derecho al empleador, para solicitar al Juzgado de Trabajo la declaración de ilegalidad o ilegitimidad de la huelga, según el caso, para este efecto la ley prevee la vía incidental dentro de la que los empleadores deben promover tal declaración, trámite procesal que concluirá con el auto que declare la ilegitimidad o ilegalidad de la huelga y una vez firme faculte al empleador para dar por terminados los contratos de trabajo de todos aquellos trabajadores que aún habiéndose declarado ilegal la huelga, hayan dispuesto holgar (huelga ilegal), o de aquellos otros trabajadores que sin cumplir los requisitos que manda la ley, hayan decidido paralizar actividades (huelga ilegítima), en un plazo de veinte días.

3.10. EFECTOS DE LA DECLARATORIA DE LA LEGALIDAD DE LA HUELGA

El efecto fundamental de la declaratoria de legalidad de la huelga, que ampara la holganza de los trabajadores, radica en la disposición ordenada por los Tribunales de Trabajo, en relación a mantener cerrados los centros de trabajo, que haya afectado la paralización de actividades lo que infiere que las labores se ven suspendidas en consonancia con el espíritu del instituto, que es precisamente constituir el mecanismo de presión que obligue al empleador a sentarse a la mesa de negociaciones con sus trabajadores.

3.11. IRRENUNCIABILIDAD DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Tal y como lo preceptúa el artículo 256 de la ley de trabajo, el ejercicio del derecho de huelga es irrenunciable, pero esta regla general observa una excepción que podrá producirse cuando las partes establezcan dentro de los instrumentos colectivos de negociación la cláusula en la que de mutuo acuerdo se comprometan a no ejercer los trabajadores su derecho a la huelga y el patrono su derecho al paro, siempre y cuando ninguna de las partes incumpla los preceptos contenidos en aquellos instrumentos; adicionalmente por disposición emanada por los tribunales de trabajo, podrá imponerse la suspensión del ejercicio del derecho de huelga, por un período no mayor de seis meses con el propósito de mantener la paz en la empresa, posteriormente a haberse desarrollado algún conflicto de naturaleza grave de carácter económico social.

3.12. PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCION DE LA DECLARATORIA DE LEGALIDAD DE LA HUELGA

En este apartado, se señalará inicialmente, quienes pueden promover el procedimiento tendiente a obtener la declaratoria de legalidad de la huelga, y posteriormente se describirá teórica y gráficamente el procedimiento en cada uno de los casos.

3.12.1. QUIENES PUEDEN PROMOVER EL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento tendiente a obtener la declaratoria de la legalidad de la huelga, puede ser promovido por el sindicato de trabajadores o por el grupo coaligado de trabajadores, en ambos casos la vía procesal será la del conflicto colectivo de carácter económico social y la del conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho, la primera si lo que se persigue es obligar al empleador a negociar un instrumento de negociación colectiva y la segunda si lo que se persigue es reclamar el incumplimiento de lo establecido en un instrumento de negociación colectiva. En el caso del sindicato, promoverá el conflicto colectivo de carácter económico social, para obligar al patrono a la negociación de un proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo; y en el caso del grupo coaligado promoverá el conflicto colectivo de carácter económico social, con el

propósito de obligar al empleador a la discusión y negociación de un pliego de peticiones, que al final del proceso podrá convertirse en un Convenio de Condiciones de Trabajo.

3.12.2. PROCEDIMIENTO CUANDO LO PROMUEVE EL SINDICATO DE TRABAJADORES

En este caso el procedimiento da inicio regularmente, cuando el sindicato aprueba en Asamblea General Extraordinaria el Proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que hará llegar al empleador, para este objeto se establece en la legislación la existencia de la instancia conciliatoria, denominada VIA DIRECTA, dentro de la cual los trabajadores sindicalizados están obligados hacer llegar al empleador el proyecto del Pacto Colectivo, dentro de este período cuya duración máxima es de 30 días, el empleador deberá manifestarse en relación a la solicitud de los trabajadores, si transcurre dicho plazo, y el pronunciamiento es negativo o simplemente no hay ninguna respuesta, la vía directa se tendrá por agotada y los trabajadores estarán legitimados para acudir al tribunal a promover el Conflicto Colectivo de carácter económico social. Conviene destacar que de conformidad con el Acuerdo Gubernativo 221-94, se impone a los trabajadores

sindicalizados, la obligación de hacer llegar el proyecto del pacto colectivo al empleador por medio de la Inspección General de Trabajo. Una vez agotada la vía directa, se puede acreditar ante el Tribunal de Trabajo que se ha cumplido con tal requisito y en consecuencia se da trámite a la demanda promovida dictándose la primera resolución del conflicto que entre otras cosas de admitir para su trámite la demanda, apercibe a las partes de no tomar represalias una contra la otra y prohíbe asimismo, toda terminación de contrato de trabajo mientras dure el conflicto si no es con autorización del juez que conoce del proceso. Dentro de las doce horas de admitida la demanda, el Juez deberá ordenar el inicio del conocimiento del Tribunal de Conciliación, que tendrá a su cargo señalar una primera audiencia para comparecencia de las partes, la que deberá tener lugar dentro de las treinta y seis horas siguientes de haber iniciado el conocimiento el tribunal, la mecánica de la audiencia tendrá por objeto la reunión del tribunal con cada una de las delegaciones de las partes, por espacio de dos horas en forma separada, para reunirse finalmente en forma conjunta con ambas delegaciones y proponer formulas de arreglo, que permitan concluir el trámite del conflicto. Si en esa audiencia no hubiese arreglo, el tribunal señalará una segunda y última audiencia,, la que tendrá lugar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes

a celebrada la primera, y la mecánica de ésta será idéntica a la primera. Si en esta última audiencia no hay avenimiento, termina la intervención del Tribunal de Conciliación y este deberá dictar su resolución, consistente en pliego de recomendaciones que se sugerirá a las partes, pues no tiene carácter coercitivo. Si las recomendaciones del tribunal, no son acogidas por las partes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los trabajadores sindicalizados podrán solicitar al Juez unipersonal de trabajo que ha vuelto a tomar el control del trámite que se pronuncie sobre la legalidad de la huelga. El Juez de Trabajo una vez recibida la solicitud, establecerá si se cumplen o no los requisitos contemplados en los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo, si luego de ordenado el recuento de los trabajadores se cumple con el requisito establecido en el artículo 241 literal c), el Juez dictará el auto que declara legal la huelga y una vez notificado a las partes, lo elevará de oficio a la Sala jurisdiccional de Trabajo y Previsión Social, para la consulta respectiva, disponiendo el Tribunal de alzada del plazo de cuarenta y ocho horas posterior a recibidos los autos, para confirmar, modificar o revocar los mismos. Si el auto que declara legal la huelga es confirmado se notifica a las partes por la vía más rápida y se ordena a la fuerza pública el resguardo del centro de trabajo, por todo el tiempo que dure

la paralización de actividades, a partir del momento en que el auto que declara legal la huelga es confirmado, los trabajadores disponen del plazo de veinte días para poder declarar la huelga, que no es más que darle inicio a la paralización de actividades y en consecuencia a la holganza. Una vez los trabajadores sindicalizados hayan dispuesto declarar la huelga en cualquier momento posterior pues la ley no señala plazo alguno, podrán solicitar al Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la justicia de la huelga, para los efectos de determinar el fondo del asunto. Es necesario destacar que el propósito de la huelga no es paralizar indefinidamente las labores, pues no es el fin liquidar al patrono, pues de ser así sería actuar en contra de sí mismo, pues los trabajadores también serían afectados por una prolongada holganza, y en consecuencia la paralización de actividades debe producirse sólo por el tiempo estrictamente indispensable. A partir del momento en que se solicite al Juez de Trabajo pronunciarse sobre la justicia de la huelga, éste dispone del plazo de quince días para dictar el auto que le ponga fin al proceso y que declare si la huelga fue justa o no, las consecuencias de esa declaración en uno u otro sentido ya fueron señaladas en otro apartado de este capítulo. Finalmente aunque el Código de Trabajo no le exprese el auto que declara justa la huelga es susceptible de apelación, por medio

del recurso de apelación genérico establecido para apelar la sentencia de primer grado en el juicio ordinario laboral.

3.12.2. PROCEDIMIENTO CUANDO LO PROMUEVE EL GRUPO DE TRABAJADORES COALIGADOS.

En este caso el procedimiento da inicio regularmente, cuando el grupo de trabajadores coaligados, aprueba en Asamblea Constitutiva el pliego de peticiones que hará llegar al empleador, a través del planteamiento de la demanda colectiva. Una vez promovida la demanda colectiva o el planteamiento del Conflicto Colectivo de carácter económico social, dentro de las doce horas de admitida la demanda, el Juez deberá ordenar el inicio del conocimiento del Tribunal de Conciliación, que tendrá a su cargo señalar una primera audiencia para comparecencia de las partes, la que deberá tener lugar dentro de las treinta y seis horas siguientes de haber dado inicio el conocimiento el tribunal, la mecánica de la audiencia, tendrá por objeto la reunión del tribunal con cada una de las delegaciones de las partes, por espacio de dos horas en forma separada, para reunirse finalmente en forma conjunta con ambas delegaciones y proponer formulas de arreglo, que permitan con-

cluir el trámite del conflicto. Si en esa audiencia no hubiese arreglo, el tribunal señalará una segunda y última audiencia,, la que tendrá lugar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a celebrada la primera, y la mecánica de ésta será idéntica a la primera. Si en esta última audiencia no hay avenimiento, termina la intervención del Tribunal de Conciliación y este deberá dictar su resolución, consistente en pliego de recomendaciones que se sugerirá a las partes, pues no tiene carácter coercitivo. Si las recomendaciones del tribunal, no son acogidas por las partes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los trabajadores coaligados podrán solicitar al Juez unipersonal de trabajo que ha vuelto a tomar el control del trámite que se pronuncie sobre la legalidad de la huelga. El Juez de Trabajo una vez recibida la solicitud, establecerá si se cumplen o no los requisitos contemplados en los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo, si luego de ordenado el recuento de los trabajadores se cumple con el requisito establecido en el artículo 241 literal c), el Juez dictará el auto que declara legal la huelga y una vez notificado a las partes, lo elevará de oficio a la Sala jurisdiccional de Trabajo y Previsión Social, para la consulta respectiva, disponiendo el Tribunal de alzada del plazo de cuarenta y ocho horas posterior a recibidos los autos, para confirmar, modificar o revocar los mismos. Si

el auto que declara legal la huelga es confirmado se notifica a las partes por la vía más rápida y se ordena a la fuerza pública el resguardo del centro de trabajo, por todo el tiempo que dure la paralización de actividades, a partir del momento en que el auto que declara legal la huelga es confirmado, los trabajadores disponen del plazo de veinte días para poder declarar la huelga, que no es más que darle inicio a la paralización de actividades y en consecuencia a la holganza. Una vez los trabajadores coaligados hayan dispuesto declarar la huelga en cualquier momento posterior pues la ley no señala plazo alguno, podrán solicitar al Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la justicia de la huelga, para los efectos de determinar el fondo del asunto. Es necesario destacar que el propósito de la huelga no es paralizar indefinidamente las labores, pues no es el fin liquidar al patrono, pues de ser así sería actuar en contra de sí mismo, pues los trabajadores también serían afectados por una prolongada holganza, y en consecuencia la paralización de actividades debe producirse sólo por el tiempo estrictamente indispensable. A partir del momento en que se solicite al Juez de Trabajo pronunciarse sobre la justicia de la huelga, éste dispone del plazo de quince días para dictar el auto que le ponga fin al proceso y que declare si la huelga fue justa o no, las consecuencias de esa declaración en uno u otro

sentido ya fueron señaladas en otro apartado de este capítulo. Finalmente aunque el Código de Trabajo no le exprese el auto que declara justa la huelga es susceptible de apelación, por medio del recurso de apelación genérico establecido para apelar la sentencia de primer grado en el juicio ordinario laboral.

3.13. INCONSTITUCIONALIDAD DEL DECRETO 35-96 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

El día 23 de marzo de 1996, fue promulgado el Decreto 35-96, que conculca de tajo el derecho de huelga de los trabajadores del sector público, y es que de conformidad con el artículo 116 de la Constitución Política de la República y el artículo 4 del Decreto 71-86, "Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado", el ejercicio del derecho de huelga esta reconocido en aquellas disposiciones, lo que de conformidad con el espíritu de los principios ideológicos que ilustran el Derecho del Trabajo, tales como la tutelaridad y las garantías mínimas, era irreductible y además irrenunciable, pues además de constituir un derecho adquirido para aquel grupo de trabajadores, también constituía y constituye una garantía imposible de menoscabar, aún por otra ley.

No obstante con el Decreto 35-96, se vulneran aquellas garantías y se suprime el ejercicio del derecho de huelga, pues aunque se trate de insistir en que sólo se limitó tal derecho, lo que en realidad se hizo fue suprimirlo, pues se impone a los trabajadores del Estado, la obligación de acudir al arbitraje, en sustitución de la huelga, que de conformidad con el inciso literal e) de la disposición 35-96, se prohíbe expresamente. Adicionalmente, resultamuy importante señalar

como también aquel Decreto de un plumazo hace desaparecer la terminante prohibición para el empleador de no poder dar por terminado ningún contrato de trabajo, sino es con autorización del Juez que conoce del conflicto colectivo, promovido por los trabajadores, dejando únicamente consignado la posibilidad de exigir reinstalación, cuando el despido provenga de una represalia con motivo del conflicto, esto prácticamente establece la reinstalación como caso de excepción y no como regla general derivada de una prevención judicial como anteriormente se regulaba.

Como si todo lo descrito no fuera ya bastante, el inciso literal c) de aquel decreto deja allanado el camino al empleador para que una vez cre e. que hay causa justificada, pueda despedir a los trabajadores sin solicitar autorización judicial, lo que hace totalmente inoperante el planteamiento del colectivo en ese sentido.

Del anterior razonamiento, resulta entonces muy claro, como en primer lugar la puesta en vigencia del Decreto 35-96, viola el precepto constitucional, contenido en el artículo 116 de la Constitución Política de la República, no sólo por tratarse de una norma de tal jerarquía, sino porque además se trata de una garantía mínima en materia de legislación laboral, que no puede tergiversarse, ni menoscabarse y en segundo como también viola disposiciones ordinarias que como el artículo cuarto del Decreto 71-86 reconocían y garantizaban el ejercicio del derecho de huelga en favor de los trabajadores del Estado. Es por tanto el Decreto 35-96, el allien creado en la legislación guatemalteca por el Congreso de turno, para suprimir de por vida el derecho de huelga para los trabajadores del estado, monstruosidad muy difícil de revertir, si tomamos en cuenta lo parcial y alineado de los fallos dictados por el tribunal competente para revertirlo que

es precisamente la Corte de Constitucionalidad.

ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACION EN ANALISIS

Artículo 116 de la
Constitución Política
de la República

Reconocía Derecho
de Huelga

Prohíbe toda terminación
de contrato de trabajo,
sin autorización de Juez

Imponía la reinstala-
ción como regla general.

Artículo 4 del
Decreto 71-86.

Prohíbe la huelga
e impone el Arbi-
traje.

No prohíbe terminación
de contratos de trabajo

Consigna la reinsta-
lación como excepción
únicamente.

Decreto 35-96.

CAPITULO IV

4. CRITERIO DE DIRIGENTES SINDICALES Y PROFESIONALES DEL DERECHO EN RELACION A LA VICISITUDES PROCESALES QUE SE AFRONTAN EN EL TRAMITE DE LEGALIDAD DE LA HUELGA, Y A LAS HUELGAS DE HECHO COMO ALTERNATIVA A LA SOLUCION DEL CONFLICTO QUE ORIGINA LA HUELGA.

4.1. PRESENTACION

El presente capítulo tiene como propósito fundamental, servir de base a la constatación de la hipótesis expuesta en el presente estudio por medio de la presentación de un muestreo surgido del trabajo de campo, que permitirá corroborar, recogiendo la opinión de dirigentes sindicales y profesionales del derecho la práctica procesal en el desarrollo del procedimiento tendiente a obtener la declaratoria de legalidad de la huelga y las vicisitudes que se observan en el mismo, y que obligan a los trabajadores a inclinarse por movimientos de hecho, (configurados como huelgas ilegítimas o de hecho).

También permitirá demostrar el abuso que los empleadores hacen del planteamiento de diversos recursos que aunque encontrándose expresamente prohibidos en la legislación, son utilizados para alargar y entorpecer el procedimiento, lo que genera el consecuente descrédito en la administración de la justicia y la pérdida de la fé en la ley.



Adicionado a esto se podrá colocar al descubierto la tendencia seguida por los legisladores guatemaltecos de retroceder en materia de legislación laboral, al suprimir el ejercicio del derecho de huelga que vale decir reconocen la Constitución Política de la República, los Convenios Internacionales y las leyes ordinarias a los trabajadores del Estado.

En fin, el muestreo presentado en este capítulo, se constituirá el mejor indicador del instituto de la huelga, sus vicisitudes, sus incidencias y su conculcación parcial, decretada a través del Decreto 35-96 por el Congreso de la República de Guatemala..

4.2. ENCUESTA

FUENTE: Veinte muestras dirigidas a recibir el criterio de diez dirigentes sindicales y diez profesionales del derecho

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TRABAJO DE TESIS: " EL PROCEDIMIENTO DE DECLARATORIA DE LA LEGALIDAD
DE LA HUELGA, SUS VICISITUDES Y LAS ALTERNATIVAS
AL MARGEN DE LA LEY ENCONTRADAS POR LOS TRABAJA-
DORES EN ESE SENTIDO".

SUSTENTANTE: HERMINIA ISABEL CAMPOS PEREZ

Trabajo previo y necesario para sustentar el exámen general público
de tésis, para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias
Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta esta dirigida a dirigentes sindicales y
profesionales del derecho, del Departamento de Guatemala, con el

propósito de conocer su criterio en relación a las diversas vicisitudes procesales que afrontan los trabajadores en el trámite de la obtención de la declaratoria de la legalidad de la huelga, a la existencia de las huelgas de hecho, como mecanismo alternativo a la solución de los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos, y a la supresión del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, por medio del Decreto 35-96.

Debe responderse colocando en los espacios en blanco una X en la opción que se estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

DIRIGENTE SINDICAL _____ PROFESIONAL DEL DERECHO _____

2. CONSIDERA USTED QUE EL AGOTAMIENTO DE LA VIA DIRECTA PREVIO AL PLANTEAMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL, CONSTITUYE UNA INSTANCIA EXTRAJUDICIAL QUE PERMITE RESOLVER EL CONFLICTO

SI _____ NO _____

3. CONSIDERA USTED, QUE LOS PATRONOS PROMUEVEN LA DISCUSION Y NEGOC-

CIACION DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS DENTRO DE LA VIA DIRECTA:

SI _____ NO _____

4. CONSIDERA USTED QUE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO DE LO COLECTIVO CUMPLEN CON INICIAR EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION DENTRO DE LAS DOCE HORAS SIGUIENTES AL INICIO DEL PROCESO:

SI _____ NO _____

5. CONSIDERA USTED QUE SE CUMPLE POR PARTE DE LOS PATRONOS LA PROHIBICION CONTENIDA EN EL ARTICULO 383 DEL CODIGO DE TRABAJO, RELATIVA A IMPEDIR LA INTERPOSICION DE RECURSOS Y EXCEPCIONES DENTRO DE LA FASE DE CONCILIACION:

SI _____ NO _____

6. CONSIDERA USTED, QUE LA FASE DE CONCILIACION DENTRO DE LA QUE CONOCE EL TRIBUNAL DE CONCILIACION, CUMPLE CON EL PROPOSITO DE AVENIR A LAS PARTES Y EVITAR QUE EL PROCESO LLEGUE A LA DECLARATORIA DE LA LEGALIDAD DE LA HUELGA:

SI _____ NO _____

7. CONSIDERA USTED, QUE LOS EMPLEADORES ACOGEN LAS RECOMENDACIONES DICTADAS POR EL TRIBUNAL DE CONCILIACION:

SI _____ NO _____

8. CONSIDERA USTED, QUE DEBE MANTENERSE EL REQUISITO RELATIVO AL CONTEO DE LOS TRABAJADORES, QUE DE COMO RESULTADO QUE POR LO MENOS LAS DOS TERCERAS PARTES DEL TOTAL DE ELLOS ESTEN DE ACUERDO EN APOYAR LA HUELGA

SI _____ NO _____

9. CONSIDERA USTED, QUE LAS HUELGAS DE HECHO O ILEGITIMAS SON EL RESULTADO DE EL ENTORPECIMIENTO QUE DEL PROCESO HACEN LOS EMPLEADORES CON LA INTERPOSICIÓN DE MEDIDAS RETARDATORIAS QUE CONLLEVAN A QUE LOS TRABAJADORES PIERDAN EL RESPETO A LA LEY:

SI _____ NO _____

10. CONSIDERA USTED, QUE EL DECRETO 35-96 SUPRIME EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA RECONOCIDO EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO:

SI _____ NO _____

4.3 EVALUACION

A. En cuanto a la interrogante número uno, el estudio realizado demuestra que el 50% de los encuestados son dirigentes sindicales, mientras que el otro 50% lo conforman profesionales del derecho.

B. en relación a la interrogante número dos, su resultado debe llamar a la preocupación, pues el 70% de los encuestados se manifestó en considerar que el agotamiento de la vía directa como obligación previa al planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social no tiene prácticamente ningún efecto, pues no constituye la instancia extrajudicial que permita en primer lugar, evitar el conflicto y en consecuencia la promoción del proceso judicial, lo que urge a modificar la ley, buscando su eficacia o bien si no es efectiva para abreviar el procedimiento, buscar su supresión. Sólo el 30% de los encuestados se manifestó contrario a considerar ineficaz a la vía directa.

C. En cuanto a la interrogante número tres, su resultado permite dejar completamente claro, un hecho que es real en Guatemala, como lo es el que los patronos buscan evitar a toda costa promover dentro de la vía directa la discusión y negociación de instrumentos colectivos tales como el pacto colectivo o el convenio colectivo de condiciones de trabajo, quizá porque prefieren que el asunto llegue a la vía judicial en donde para ellos será más fácil demorar y entorpecer el procedimiento y así evitar que pueda materializarse instrumento colectivo alguno. En ese sentido opinó el 100% de los encuestados.

D. En cuanto a la interrogante número cuatro, su resultado permite establecer que la mayoría de los tribunales de trabajo, con competencia en materia colectiva, no cumplen con observar el procedimiento, pues a pesar de que la ley se los manda, no ordenan la iniciación del conocimiento del tribunal de conciliación dentro de las doce horas siguientes a promovida la demanda. En el anterior sentido se pronunció el 80% de los encuestados, mientras que sólo el 20% se manifestó en contrario.

E. En cuanto a la interrogante número cinco, su resultado es en extremo importante, pues el 100% de los encuestados, afirmaron considerar que los patronos no respetan la prohibición contenida en el artículo 383 del Código de Trabajo, que con toda claridad prohíbe la interposición de recursos y excepciones dentro de la fase de conciliación. Esta sin lugar a dudas es la mecánica que permite a los empleadores entorpecer el proceso.

F. En cuanto a la interrogante número seis, el 100% de los encuestados considera que la fase de conciliación dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social no cumple con el espíritu con el que fue concebida en la ley de avenir a las partes y evitar que se culmine con la solicitud de declaratoria de la legalidad de la huelga.

G. En cuanto a la interrogante número siete, su resultado refleja lo que constituye un secreto a voces en el Derecho Procesal Colectivo del Trabajo guatemalteco, en cuanto a que las recomendaciones dictadas

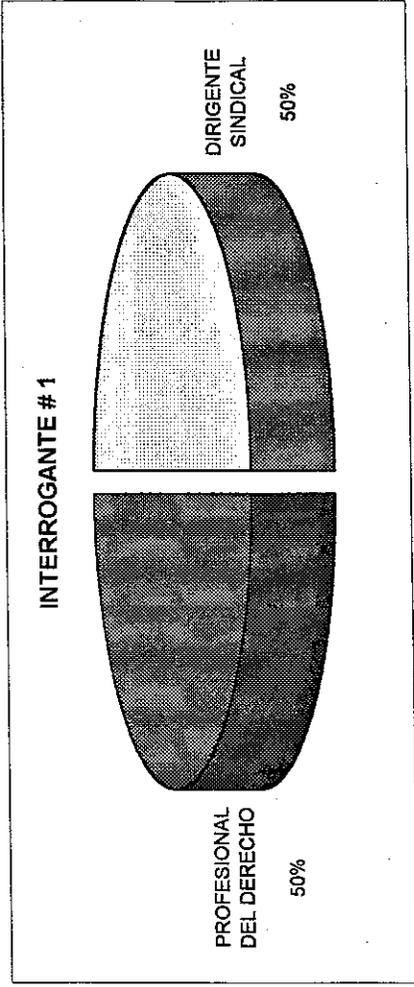
por el tribunal de conciliación no son acogidas por los empleadores en virtud de que éstas no revisten ningún carácter coercitivo, que los obligue a tener que observarlas. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

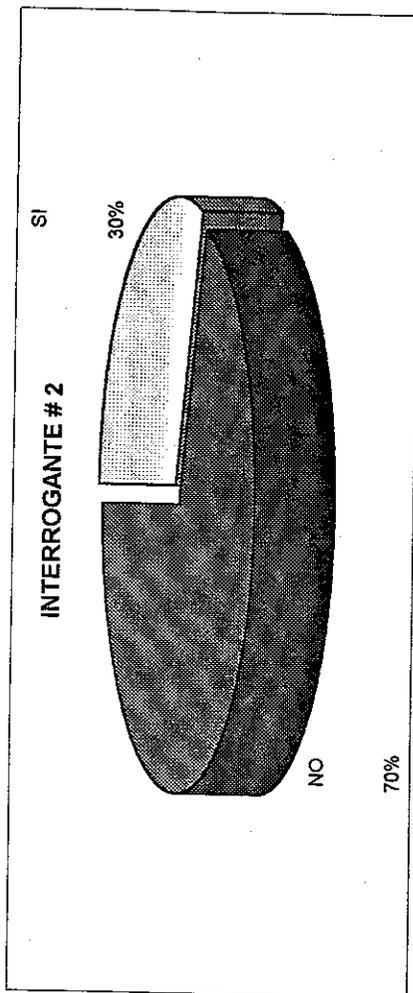
H. En cuanto a la interrogante número ocho, el 90% de los encuestados se inclinó, por que sea suprimido de la ley y que se disminuya el requisito establecido en el artículo 241 del Código de Trabajo, que obliga a producir como resultado del recuento de los trabajadores del centro de trabajo en particular por lo menos las dos terceras partes del total de éstos a favor de la huelga. Lo que permite inferir la urgente necesidad de que se reforme la ley y se sustituya esa exigencia por una menor que permita viabilizar la obtención de la declaratoria de la legalidad de la huelga.

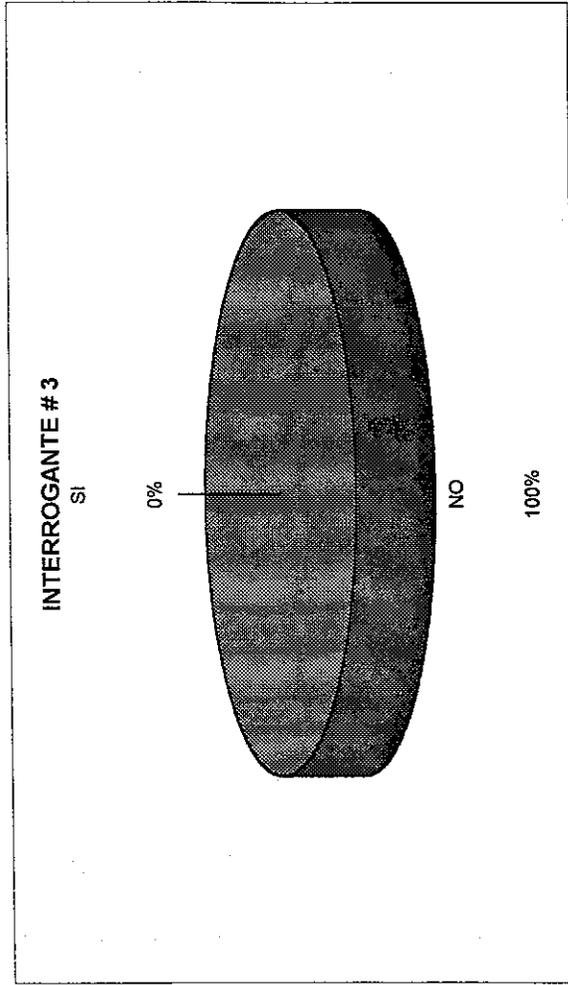
I. En cuanto a la interrogante número nueve, el 100% de los encuestados, expresó considerar que las huelgas de hecho son el resultado del retardo que generan dentro del proceso los recursos frívolos e impertinentes promovidos por los empleadores, con el único fin de dilatar el procedimiento y evitar que el Juez de Trabajo, pueda declarar la legalidad de la huelga. A eso y a la pérdida de la fé en la ley, debe atribuírsele el que los trabajadores consideren más efectivo un movimiento de hecho, que una huelga declarada legal judicialmente.

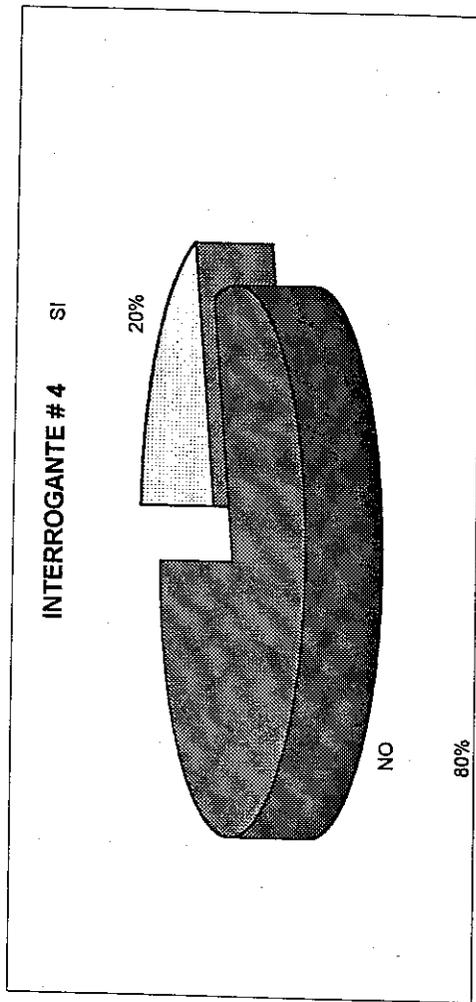
J. En cuanto a la interrogante número diez, el 100% de los encuestados, concidió en señalar que el Decreto 35-96, que reforma a su vez al

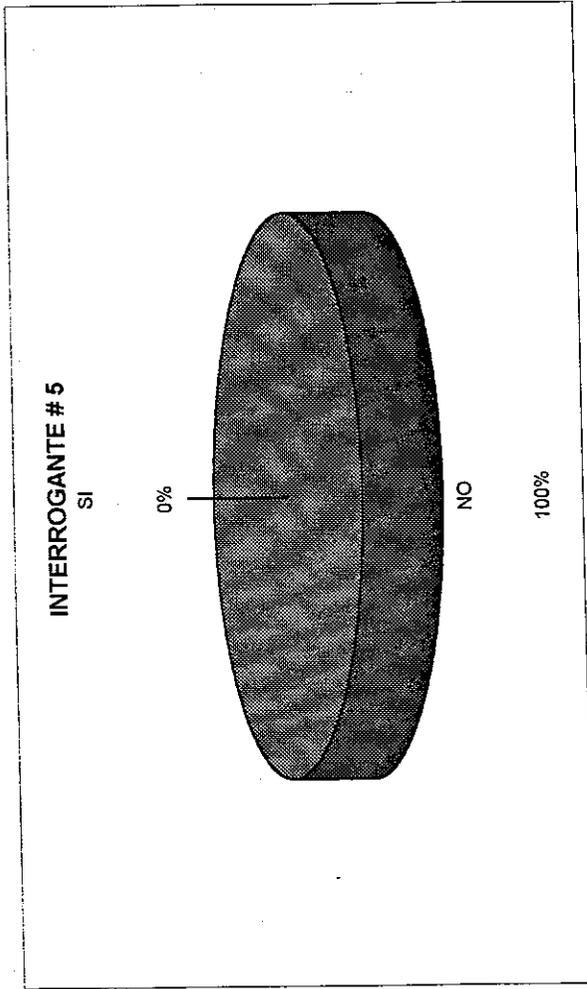
Decreto 71-86, ley reguladora del derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, suprime el ejercicio del derecho de huelga, reconocido a favor de éstos, siendo además de inconstitucional, una ley que vulnera el principio de garantías mínimas que sustenta la existencia del Derecho del Trabajo.

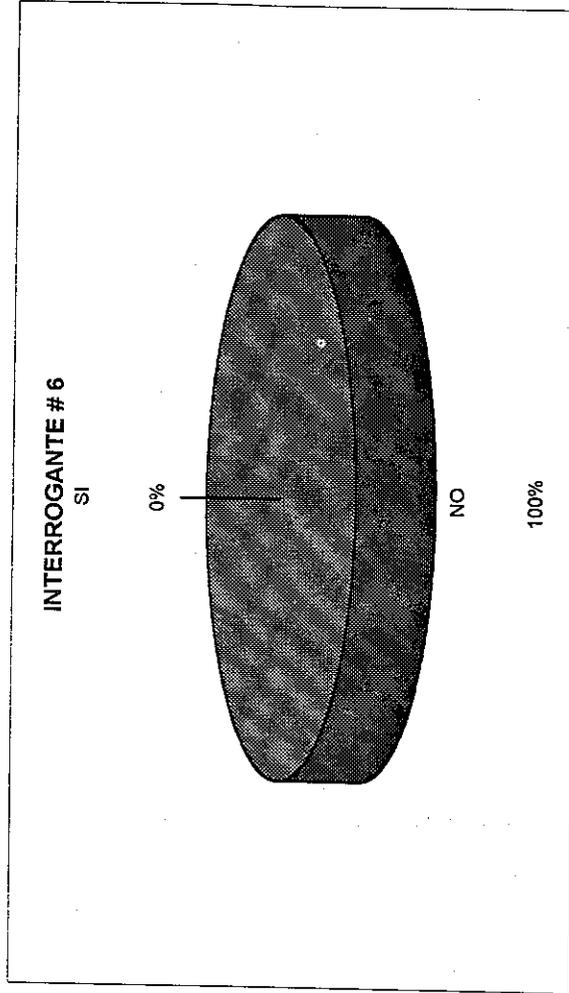


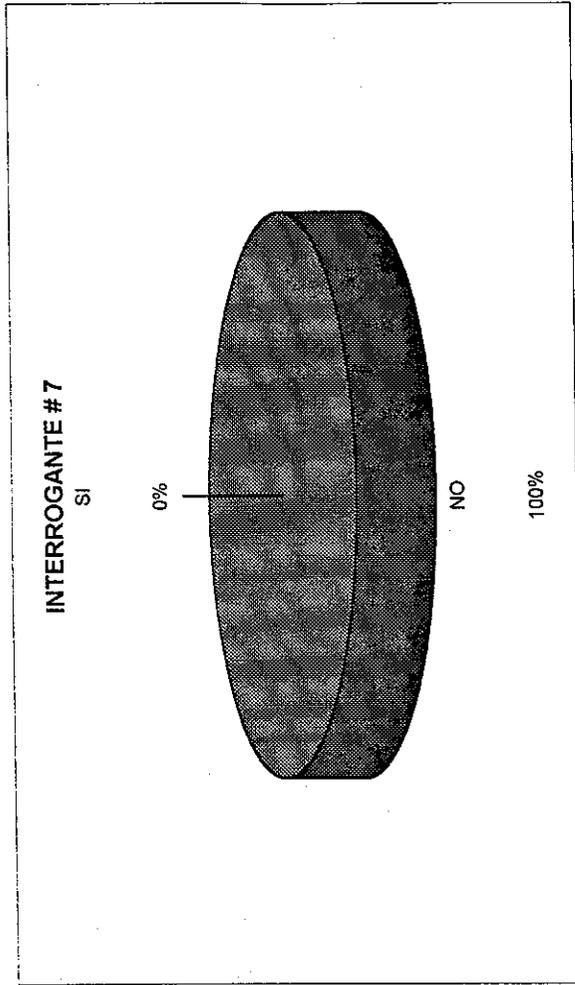


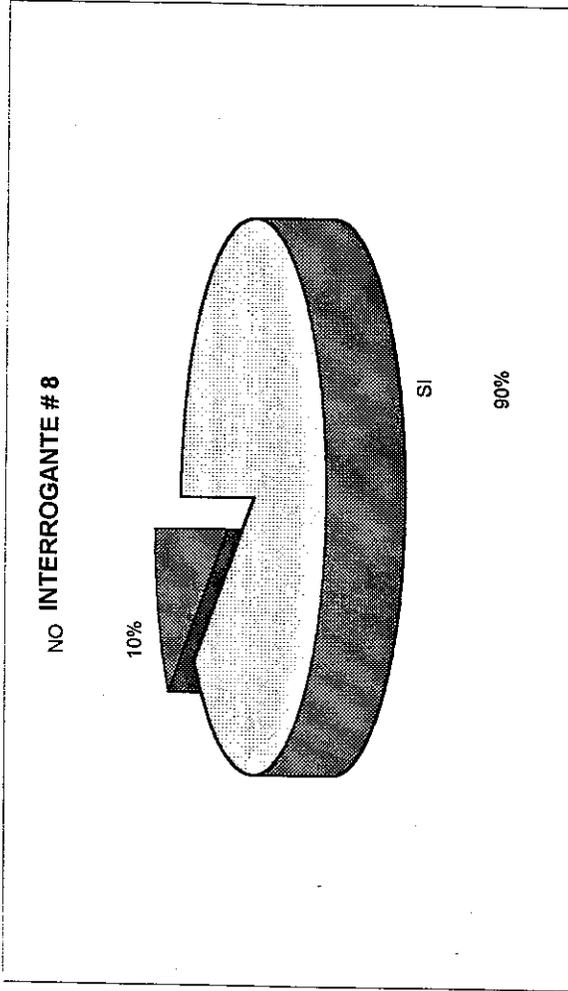


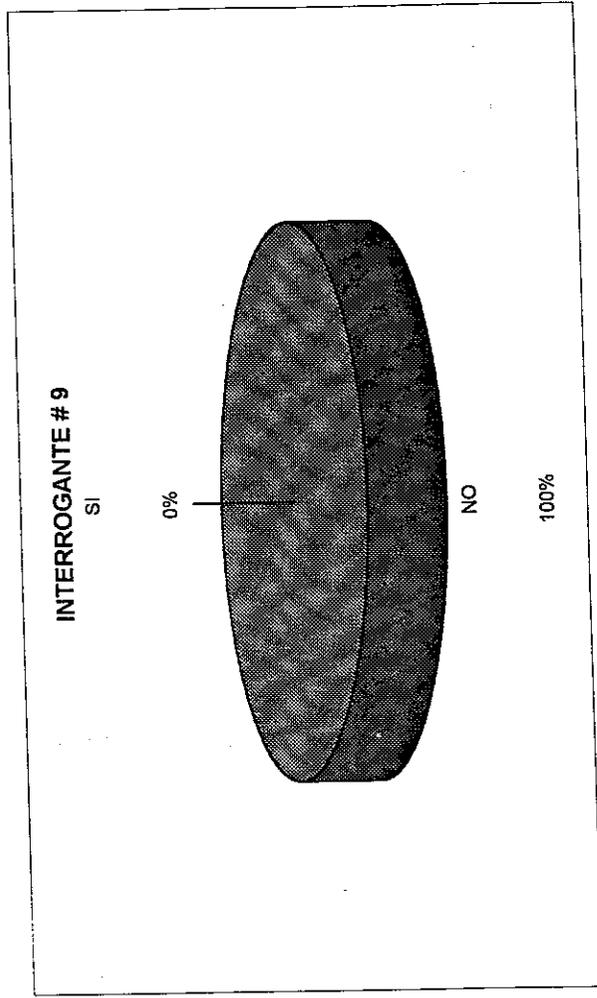


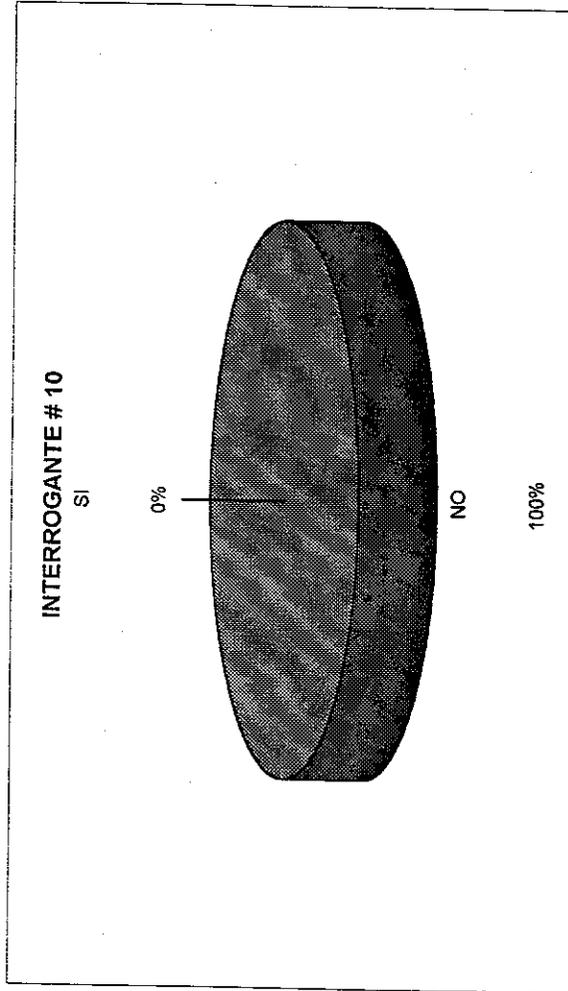












CONCLUSIONES

En Guatemala, dentro del Derecho Procesal Colectivo del Trabajo, el agotamiento de la vía directa, no constituye una instancia extrajudicial efectiva, que permita resolver el conflicto surgido entre trabajadores y patronos y evitar el proceso judicial.

En Guatemala, la práctica procesal colectiva demuestra que los patronos evitan promover la discusión y negociación de instrumentos colectivos dentro de la vía directa.

El Decreto 35-96 del Congreso de la República, constituye una ley que viola las normas mínimas del Derecho del Trabajo y la Constitución Política de la República.

El ejercicio procesal del Derecho de huelga, como funciona actualmente, no constituye el mecanismo que permita la solución de los conflictos colectivos, pues los procesos iniciados, casi nunca culminan en la huelga legal.

La interposición de recursos impertinentes promovidos por los empleadores dentro del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, genera el que los trabajadores se inclinen a la

práctica de huelgas ilegítimas o de hecho, encontrándose como un mecanismo de respuesta más efectivo a sus demandas.

La realización de los movimientos de hecho, desnaturaliza el ejercicio del Derecho de Huelga, pero constituye a la fecha el único mecanismo que permite forzar a los empleadores a la negociación de los instrumentos colectivos.

El Decreto 35-96, suprime el Derecho de Huelga para los trabajadores del sector público.

Es urgente reformar el artículo 241 del Código de Trabajo, con el fin de buscar que el conteo de los trabajadores, previo a la huelga se reduzca a la mitad más uno y no a las dos terceras partes del total de los trabajadores.

La falta de cumplimiento por parte de los empleadores de las normas que los obligan a negociar con sus trabajadores instrumentos colectivos, es el principal hecho generador de los procedimientos judiciales, tendientes a lograr la declaratoria de legalidad de huelga.

Resulta urgente la creación de más tribunales de trabajo, con competencia colectiva, que permita agilizar el trámite de los conflictos colectivos que persigan llegar hasta la huelga, y que permita hacer

completamente celérico el procedimiento.



BIBLIOGRAFIA

AUTORES EXTRANJEROS

DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
Quinta Edición,
Mexico, 1968.

DE BUEN, NESTOR Derecho del Trabajo
Editorial Heliasta
1986.

DE BUEN, NESTOR Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Heliasta
1994.

DE FERRARI, FRANCISCO Derecho del Trabajo
Ediciones de Palma
1977.

AUTORES NACIONALES

LOPEZ LARRAVE, MARIO El movimiento de Huelga en Centroamerica

Guatemala, 1979.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual
Décima Edición
Editorial Heliasta
Buenos Aires, 1976.

-OSSORIO, MANUEL Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas
y Sociales.
Buenos Aires, 1983.

LEGISLACION

Constitución Política de la República de Guatemala

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de
Guatemala

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo

Decreto Legislativo número 71-86

Decreto Legislativo número 64-92

Decreto Legislativo número 35-96

Decreto Legislativo número 19-97

