

1

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

REPUBLICA DE COLOMBIA

RECTOR Dr. ALBERTO CALICHA ARANGO

SECRETARIO GRAL. Dr. JORGE ALVAREZ LOZANO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DECANO Dr. ANTONIO OSTAU DE LAFONT

SECRETARIO Dr. JORGE PAYARES BOSSA

PRESIDENTE HONORARIO Dr. MEDARDO CASAS DE LA OSSA

PRESIDENTE HONORARIO Dr. HENRIQUE ORTIZ PINERES

PRESIDENTE DE TESIS Dra. GLADIS BARRIO VILLA

EXAMINADORES Dr. VIRGILIO ESCAMILLA T.

Dr. MANUEL F. ALVAREZ B.

AÑO DE 1.975

---

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

A mis padres GREGORIO LOPEZ GARCES Y MONICA POSSO DE  
LOPEZ

A mi tío MACARIO LOPEZ GARCES

A mis hermanos FRANCISCA, MERCEDES, JOSEFA, ERNESTINA  
ESTHER, LUIS CARLOS, DAGOBERTO, JAIRO  
JAVIER LOPEZ POSSO

A mi hija MONIQUITA LOPEZ SANCHEZ

A: RAQUEL SANCHEZ DE LOPEZ

A MIS AMIGOS PRUDENCIO MACHACON ESCAMILLA, AURORA ZA  
BALSA ORDOÑEZ, RAFAEL SARMIENTO PEREZ  
Y A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE HAN  
CONTRIBUIDO EN UNA U OTRA FORMA PARA  
LA CULMINACION DE MIS ESTUDIOS.

---

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.-

LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA,  
LAS OPINIONES OMITIDAS EN ESTA TESIS.  
TALES OPINIONES SE CONSIDERAN PROPIAS DE  
SU AUTOR  
ARTICULO 83 DEL REGLAMENTO )



DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y  
LA HUELGA

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE DOCTOR  
EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS PRESEN  
TADA POR EL ALUMNO MANUEL LOPEZ POSSO

DEPARTAMENTO DE  
BIBLIOTECA  
UNIVERSIDAD DE GUATEMALA

AÑO DE 1.975.

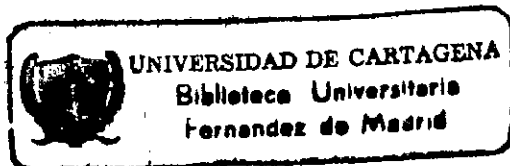
oooooooooooooooooooo

31071

**INTRODUCCION.--**

El Proposito que me induce a la presentacion de este trabajo, como requisito final de mis estudios, no es solamente para el cumplimiento de una ritualidad universitaria en opcion tenas del titulo de abogado, sino el deseo que he tenido de investigar y analizar un tema tan trascendental y tan importante como es **“ DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA HUELGA ”**

**S C I B**  
00018673



CAPITULO I

CONFLICTOS LABORALES

Antecedentes y su concepto.- Para muchos autores los antecedentes de los conflictos del trabajo se encuentran en épocas remotas. Algunos consideran estos antagonismos sociales con nacimiento en la antigüedad, mucho antes de Cristo; se originaron, según ellos, en relaciones entre esclavos y amos. Estos autores ven en la Constitución de Zenón y Justiniano una reglamentación de tales conflictos. Otros tratadistas tienen como antecedentes los conflictos surgidos en Egipto y los del siglo XII antes de Cristo en la época de Ramsés III. También es considerada la rebelión de los esclavos, ocurrida en el año 74 antes de Cristo, como claro antecedente de los conflictos de trabajo, así como la rebelión realizada, por los músicos de Roma en la antigüedad, cuando abandonaron la ciudad por haberles prohibido la celebración de los banquetes sagrados en época de Júpiter.-

En realidad los conflictos de trabajo nacen con el sistema liberal, con la industria, cuando los obreros dan nacimiento a las asociaciones profesionales, o sea, cuando los trabajadores se hacen justicia por su propia mano, porque encuentran un Estado que no les resuelve sus problemas, como es el Estado gendarme del "dejar hacer. Dejar pasar". Esa indiferencia o incapacidad dió origen a que los obreros tuvieran que organizarse y buscar soluciones de fuerza, de presión, para mejorar sus condiciones de trabajo, ya que el Estado consideraba como abuso la intervención de él, en las relaciones privadas.

./.

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO Y LA  
APARICION DEL CAPITALISMO

Afirmase por algunos sin suficiente diferencia entre las causas u origen de las distintas pugnas, que los conflictos del trabajo son antiguos como puede ser la vida del hombre en sociedad.

Pero los reflejos de actitudes rebeldes de caracter social no pueden ser clasificados como huelga. Como señalaba Onsain, la antigüedad no conoció las huelgas, entre otras razones porque, desgraciadamente conoció la esclavitud. El esclavo no podía aprovechar jurídicamente su trabajo; de ahí que los movimientos que se recuerden de entonces, con el Espartaco, no constituyen conflictos de trabajo. Tan sólo con la aparición del salariado encuentra su origen la huelga.

No cabe, pese a todo, para explicar esa discrepancia sobre el surgimiento de las huelgas, prescindir de los distintos enfoques de interpretación histórica y de tecnicismo jurídico. Así lo que para algunos es huelga, para otros son choques de intereses o conflictos de trabajo. Realmente, el antagonismo entre trabajadores y patronos o entre capitalistas y proletarios no se resuelve por medio de la huelga, sino por actitudes de violencia, que en su extremismo conducen a tesis típicamente revolucionaria. La huelga se limita, por lo tanto a ser un medio de lucha destinado efectivamente a modificar las condiciones en que contratan los trabajadores y el vínculo que los liga a los patronos y empresarios.

./.

La huelga - en un estricto enfoque historico laboral- se presenta como un fenómeno propio de la revolución industrial. Con autoridad, en el cuadro de la organización corporativa, los trabajadores se encontraban desprovistos de todo medio de defensa que no fuera su propia unión frente a aquella otra que, como consecuencia de la concentración industrial, se iba produciendo en manos de los dueños de la industria. Entonces, sí, se registra un cambio de las condiciones laborales. Esa situación social y económica es distinta de la que, a su vez, se produce como consecuencia de un conflicto entre trabajadores y empresarios, que constituye planteamiento propio de una organización económica que se encuadra, dentro del órden jurídico, en el contrato de trabajo. El fenómeno de la huelga se manifiesta, de tal forma, como derivación del proceso de concentración industrial y al mismo tiempo, de asociación profesional, que encuentra en la coalición una forma que prelude o anticipa los conflictos de trabajo que se generan y desenvuelven por causa de un antagonismo concentrado precisamente por ese proceso económico que se inicia a finales del Siglo XVIII y se logra plenamente en la centuria posterior. Verdaderamente la huelga se muestra como un fenómeno típico de nuestros tiempos: Data del régimen de libertad industrial.

#### CONFLICTOS LABORALES

Su concepto.- Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo.- Donde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la mas leve controversia sobre si cierta Empresa ha impuesto o no sanción injusta a uno de sus empleados.



En este sentido amplio, el concepto se extiende incluso a los fenómenos económicos una crisis pasajera o una pertinaz alteración de la coyuntura pueden originar trastornos en la vida del trabajo, calificables, pues, de conflicto laboral. Igualmente este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo sobre cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas así como a las infracciones de una Ley Laboral que no aceptan las Empresas a los trabajadores.

En sentido restringido, la expresión se reserva para conflictos de carácter que perturban la paz social. Luchas veces no es su finalidad atender contra esta Paz. Así podemos ver como tienen una causa inicial económica, técnica o jurídica pero después, en sus efectos, se bordan el objeto o motivo originario. No son únicamente los directamente interesados quienes sufren las consecuencias. Por su trascendencia política, y sobretodo por su repercusión sociológica, se advierten como tales conflictos que en un principio suscitan unos grupos o sectores profesionales de la comunidad, pueden afectar a la seguridad pública y al interes general.

#### CONFLICTOS DEL TRABAJO COMO PROCESO INEVITABLE

Durante la segunda guerra mundial se suspendió, por así decir, en la totalidad de los países beligerantes el ejercicio del derecho de huelga, cuando no fue prohibido de manera absoluta por los gobiernos, preocupados más de librar la batalla por la victoria final de las armas que satisfacer reivindicaciones inoportunas.

Después esa segunda conflagración general, el mundo presenta un aspecto muy alejado de la pacificación y aparece dominado aún por un espíritu de intolerancia, de opresión, de totalitarismo espiritual y político, en el que la lucha social asume aspectos de inaudita violencia y donde la tensión existente es la consecuencia de un acentuado extremismo revolucionario. Se afirma que habrá de ser un recurso de lucha que se abandonará en un futuro no muy lejano; porque el derecho hará sentir sus efectos cumpliendo el principio de no dañar a nadie y dar a cada uno lo suyo.

La historia de conflictos laborales presenta, en cada época sus particularidades así como sus propias manifestaciones; de esta manera, según hemos visto, los conflictos del trabajo que pudieron producirse en la antigüedad nada tienen que ver con aquellos que se desarrollaron durante el proceso de la economía manufacturera ni con los posteriores de la REVOLUCION INDUSTRIAL.

Pero hay entre la primera y segunda guerra mundial ciertos factores de orden económico y político que influyen para imprimir a la Huelga caracteres totalmente distintos a aquellos y que había prevalecido durante el Siglo XIX y que motivaron un avance considerable en la Legislación Laboral. Con la aparición del comunismo, la Huelga deja de tener ya un fin estrictamente profesional, para convertirse en arma de carácter político que intenta modificar la estructura social y económica de los diversos países con la particularidad de que ese fenómeno, que es la huelga como abstención de trabajo, se perfila como un derecho en los Países de régimen liberal o de organización política democrática; pero, en cambio, neutralizarse con prohibición efectiva en

11

aquellos otros de carácter totalitario. La Huelga deja de ser entonces una manifestación estrictamente laboral para convertirse en la expresión de fuerza de los trabajadores que se unifican en la esterilización de los grupos o partidos político que la utilizan como medio de conquista del poder.

La huelga, de esta manera, vuelve a tener un positivo carácter de conflicto, de rebelión o medio para obtener determinados fines que, como repetimos, ya no son estrictamente profesionales.-

Sin embargo, de una forma u otra, los conflictos se mantendrán. Desaparecerán, sí, aquellos que se consideran contrarios a las instituciones fundamentales del estado, los que derivan de medios de lucha, los indudables de los débiles y de los desamparados; desaparecerá el carácter de enfermedad inevitable con que se pretende justificar la subsistencia de determinados conflictos; pero los choques y antagonismos, consecuencia de una posición desigual que es propia de la naturaleza humana, habrán de subsistir - aún variando sus caracteres, sus formas de expresión e incluso su contenido.

De aquí que hayamos desarrollado en este análisis no la evolución de la Huelga como un fenómeno social y político, sino los conflictos que se originan en el trabajo y en los que se ven diversas formas, causas, efectos y soluciones que derivan en todo momento de determinado antagonismo que se manifiesta de variados modos. Una etapa nueva, otras condiciones económica, Estados Sociales distintos suponen, naturalmente, que los conflictos que se originan en el trabajo o en la producción determinan manifestaciones diferentes; causa por la cual, como se ha visto, no pueden formularse sino concepciones distintas sobre

un mismo hecho, que tienen consecuencias dispares en cada una de las etapas de desarrollo histórico.

### ESTRUCTURA DEL CONFLICTO DE TRABAJO

El estudio de la estructura del conflicto laboral equivale a su dirección. Como realidad compleja su esquema ilumina bastante acerca de su constitución e incluso de su sentido. Aquí sólo podemos ofrecer una consideración jurídico-formal, generalizable a toda clase de conflictos laborales, dejando el análisis de su contenido material para el momento en que abordemos el estudio de cada uno en concreto.

En efecto reciente, y precisamente entre nosotros, se ha trazado un cuadro que constituye, a nuestro juicio el estudio más logrado hecho hasta el momento actual en torno a este problema.

Bayón, distingue a este respecto, en todo conflicto de trabajo, los presupuestos, los actos preparatorios y el acto de perfección del mismo.

Aceptando, en lo sustancial las conclusiones del autor mencionado, podemos, en efecto, diferenciar los tres momentos a que nos hemos referido, caracterizan éstos de acuerdo con el siguiente cuadro;

a) .- Relación jurídica previa, caracterizada por lo que el conflicto laboral se refiere, por ser una relación jurídica de trabajo;

b).- Hecho determinante del conflicto, causa del mismo, y que engendrará la situación de enfrentamiento entre las partes de la relación. Este hecho puede tener su origen en la voluntad de una de las partes, en la de un tercero ajeno a la relación o provenir de una circunstancia objetiva concetada directamente o no con la relación cuya alteración provocará.

c).- subjetivación de la causa del conflicto, con virtualidad suficiente para hacer que nazca una de las partes, por virtud de la transformación operada, una pretención, que podrá o no actualizarse, dando lugar, en caso afirmativo a la perfección del conflicto, y quedando en el puesto contrario, como creencia interna, sin fuerza ninguna habilitante para originar un litigio entre las partes.

d).- actos preparatorios, o previos al conflicto en cuanto tal, que se integran, en realidad, por la sucesión de momentos a través de los cuales la pretension deducida por una de las partes se materializa definitivamente como suficiente para poner en marcha los instrumentos legal o convencionalmente provisto para resolver conflictos. Bayón separa, bajo este rótulo, cuatro momentos diferentes;

a).- Exteriorización de la pretencion, o, mejor, manifestación de esta ante el órgano competente, en alguna, o algunas de las formas adecuadas para producir los efectos jurídicos previstos, que el ordenamiento jurídico liga a la planteamiento;

b).- notificación de la pretensión anteriormente manifestada, a la otra actualización del proceso llamado a dirimir, por los cauces jurídicos establecidos, en conflicto planteado;

c).- negativa de la parte requerida a aceptar la pretensión en los términos en que aparece formulada. Su aceptación, por el contrario, daría lugar a una situación, a lo sumo, de aparente conflicto, pero no a un conflicto verdadero. Se trataría, en tal caso, de manifestaciones privadas, en el ámbito de la libre expresión de las partes de un negocio jurídico, acto como tal para resolver posibles diferencias entre las mismas, para modificar las condiciones de la relación que las vincula, o incluso para darla por extinguida en los términos de mutuo acuerdo conviniesen;

d).- ratificación en su pretensión de la parte que originariamente la planteó, no conformándose con la negativa anterior en forma de desistimiento de su posición originaria, ni aceptando la posible propuesta - contrapretención - que, en su caso, presenta la parte requerida inicialmente.

La sucesión de estos momentos es suficiente, en realidad, para dar lugar a la situación jurídica de conflictos. Y, en verdad el acto de perfección coincide con el último de los preparatorios, salvo que el conflicto no llegue a formalizarse como tal, en cuyo caso lo que habrá sucedido es que se habrá dado un auten-

tico desistimiento de la parte que exteriorizó su pretensión, pero que no llegó a ratificarse con ella.

Acto de perfeccion del conflicto, que en palabras de Bayón ————" aquel por el cual se manifiesta de forma definitiva y eficaz en derecho el acuerdo de las partes de una relacion jurídica de trabajo individual o colectiva de hacer nacer una discrepancia sobre el valor términos o subsistencia de esa relación".-Este acto puede ser, -- continua el citado autor-- expreso o tácito simple o complejo, simultaneo o receptivo y de una u otra forma y grado.

Hay que tener en cuenta sin embargo, que el esquema que acabamos de trazar no coincide siempre con la realidad, ni siquiera en ocasiones desde un punto de vista formal. Y ello porque a veces, los denominados actos preparatorios no se desenvuelven a través del proceso de desarrollo que hemos indicado, sino que se confunden practicamente con el de perfeccion. Asi ocurre en aquellos supuestos en los que la exteriorización de la pretensión es notificada a la otra parte mediante el traslado de la demanda presentada contra ella, siendo esta la primera, o única forma de conocimiento que de dicha pretension tiene. En tal situacion, no cabe duda, a nuestro juicio que el conflicto se ha producido y formalizado, cualquiera que sea la posición adoptada por el demandado frente a la demanda; ya se llame a ella, ya la conteste negando sus pedimentos, ya, incluso, el aceptar la primera solución, lo cual haga en trámite previo

de conciliación. Y ello sin haber mediado los actos preparatorios que conducen al conflicto debidamente perfeccionado y formalizado ante el órgano competente. Ciertamente que no será esta últimamente descrita la hipótesis norma, toda vez que lo lógico es pensar que los hechos discurrirán según el ritmo de sucesión previsto para los mismos en el cuadro de presupuestos y actos preparatorios. Pero nada impide que la parte pretenda prescindir de hacer manifiesta su pretensión y, en su caso, ratificarse con ella por vía distinta de la que supone el planteamiento formal de la misma ante el órgano llamado a resolver la cuestión. Podrá, a lo sumo, y en ciertos casos-- aquellos en que la demanda no solo acepta la pretensión del demandante, sino que alegue no haber la negado nunca, y no haber dado satisfacción a la misma por no haberle sido formulada anteriormente --- hablarse de conflicto aparente, y ello es discutible, pero en otros, los en que el demandado se oponga a la demanda, el conflicto existe, aún cuando, acto seguido desista el demandante de su inicial pretensión. Por otra parte, piénsese que el conflicto como tal surge de la existencia de sus presupuestos sin que los actos preparatorios, en verdad, representen algo sustancial al conflicto en sí, constituyente en todo caso, momentos que conducen a su perfeccionamiento. Pero bien entendido que cuando la pretensión interna -- tercero de los presupuestos-- se formaliza ya ante órgano, jurisdiccional o no,

./.



. competente, de manera directa, el conflicto ha sur- gido.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Como siempre ocurre, cuando nos situamos ante el pro- blema de la clasificacion, los criterios que cabe a- plicar para dibujar un cuadro de los diversos tipos de conflictos laborales , son numerosos. Aceptando los mas comunmente admitidos, aquellos que por su denominacion y alcance han logrado un mayor grado de generalización, podemos dividirlos en la forma si- guiente:

- A).- Por su naturaleza:
  - B).- Individuales.
  - b).- Colectivos
  
- B).- Por la pretensión que encierran:
  - a).- Jurídicos -- o de aplicacion de derecho.
  - b).- De intereses o económicos- o de re- vision del Derecho.
  
- C).- Por su significación:
  - a).- Estrictamente laborales-proprios-
  - b).- No estrictamente laborales -ir- propios-

En general, dentro de su independecia, los crite- rios distintivos comprendidos entre los apratados

A) B)

./.

son combinables entre sí, bien con determinadas limitaciones a las cuales ya nos referimos mas adelante. No es posible, en cambio, manejar dicha posibilidad en relación con el grupo de conflictos individuales como los colectivos, los jurídicos como los de intereses económico, son siempre conflictos de trabajo propios.

Hemos de añadir, así mismo, con las distinciones entre conflictos individuales y colectivos por un lado y la de conflictos jurídicos y de intereses por otro, resultan con inclinación hacia una u otra dualidad, según que se acepte una concepción subjetiva o una objetiva respectivamente, en la consideración del problema.-

Queremos indicar, en definitiva, que el predominio del elemento subjetivo tiende no tanto a distinguir entre conflictos individuales y colectivos por una parte y conflictos jurídicos y de intereses por otra, sino arrancando de la noción del conflicto colectivo, a influir en una sola especie a los conflictos colectivos de intereses y a los jurídicos. De manera análoga pero en sentido contrario, la consideración primordial del elemento objetivo agrupa en especie única a los conflictos jurídicos del trabajo ya sean individuales o colectivos siendo, en consecuencia, la calidad de las partes diferentes a este respecto.

## CONFLICTO DE TRABAJO

### Planteamiento y solución del conflicto colectivo jurídico

Como lo dijimos anteriormente, es posible que los conflictos jurídicos de trabajo asuman bien la forma individual bien la colectiva.

Los Sindicatos, sean de trabajadores o de empleadores tienen la titularidad para disputar intereses colectivos o abstracto vinculados por lo tanto a varias personas a quienes interesa la interpretación o aplicación de un derecho o de una obligación existente y actual, de manera general e impersonal.

Aunque el estudio del planteamiento y solución de este tipo de conflictos corresponde más propiamente al Derecho - Procesal del Trabajo, adelantaremos algunas nociones sobre el tema que consideramos de importancia.

La interpretación del artículo Segundo del Código Procesal del Trabajo dió lugar a dudas, acerca de si la justicia laboral era o no competente para conocer de los conflictos colectivos de naturaleza Jurídica ya que en el se habla de los conflictos jurídicos que se derivan directamente o indirectamente del Contrato de Trabajo.

Lógicamente corresponde a esta justicia conocer y decidir esta clase de litigios, pues de lo contrario serían los Jueces Civiles los llamados a conocer de estos asuntos, lo que implicaría un absurdo.

El Doctor Miguel Gerardo Salazar, afirma que el sistema adoptado en Colombia consiste en asignarle competencia a la jurisdicción del trabajo para conocer de los conflictos jurídicos sean individuales o colectivos sin que argumentos interpretativos del Artículo 2o del Código Procesal del Trabajo.

./.

La Corte Suprema de justicia, Sala Laboral, expresó que la solución de los conflictos colectivos jurídicos deberían resolverse por el procedimiento aplicable a los conflictos colectivos económicos, solución que no ha sido reiterada y de la cual nos apartamos.

Recientemente el Tribunal Superior de Bogotá, en Sala laboral aceptó que todos los conflictos jurídicos de trabajo son de competencia de la jurisdicción laboral, de la cual solo se excluyen los conflictos de carácter económico.

#### EL CIERRE PATRONAL

##### Noción sobre las soluciones de fuerza en los conflictos colectivos de trabajo

Al lado de los medios pacíficos, las legislaciones de muchos estados siguen aceptando soluciones de fuerza para los conflictos colectivos de trabajo exclusivamente cuando ellos son de naturaleza económica.- Las soluciones de fuerza surgieron en la etapa anterior al apareamiento del derecho del trabajo y significaron entonces las respuestas a la actitud no intervencionista del Estado liberal.- Tales soluciones están constituidas por la Huelga por parte de los trabajadores y el cierre por parte de los patronos.

En nuestra opinión, estas instituciones significan una persistencia del pasado y no tienen razón de ser en el moderno derecho laboral si el Estado realmente cumple sus funciones para realizar sus fines intervencionistas en busca de la justicia social.

Trataremos sucesivamente de los dos fenómenos nombrados.

## DE LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Nociones generales sobre el tema.— Es lógico suponer que la solución de todo conflicto que se presenta dentro de los miembros de una colectividad corresponde al Estado, por medio de su funcionario y através de procedimientos preterminados, como ya tuvimos ocasion de advertirlo antes.

En el campo de los conflictos laborales, no siempre ocurre así concretándose estos principios generales acerca del papel del estado en tal materia. Tratándose de los conflictos jurídicos, su solución será siempre acorde con el Derecho y obtenida en forma normal.— En los conflictos económicos por excepción se conservan soluciones que pudieran llamarse de fuerza o de presión provenientes de las partes, como ocurre en los casos de Huelga o de cierre patronal, cuya aceptación plantea graves objeciones, pues desdice del papel interventor del Estado y su obligación de impartir la justicia social.—

Las diversas soluciones a los conflictos de trabajo se clasifican en dos grandes grupos :

- a).— Las constituidas por el empleo de medios pacíficos;
- y
- b).— Las soluciones de fuerza o violentas.—

Entre las soluciones pacíficas y Estatales podía esquematizadamente citarse las siguientes :

- a).- Obligar a las partes a conversar directamente procurando un arreglo;
- b).- Permitir la intervencion de conciliadores o mediadores con el mismo fin.
- c).- Aceptar que las partes recurran al arbitraje;
- d).- Interponer el arbitraje al someter el conflicto a la decision obligatoria de las autoridades judiciales permanentes.

La primera solucion se denomina arreglo o trato directo; busca un acercamiento entre las partes, que no siempre resulta efectivo.

La conciliacion o mediacion se emplea tanto en los conflictos individuales como en los colectivos y se habla en una forma voluntaria y una forma obligatoria. Para DEVEALI la mediacion es una forma especialmente intensa de conciliación, ya que el mediador actua como si fuese un arbitro salvo de lo resuelto por él carece de caracter obligatorio y no pasa de ser una mera propuesta.

el arbitraje sea voluntario o sea impuesto por el Estado significa una solucion obligatoria para el conflicto. El voluntario tiene un origen convencional y el obligatorio un origen legal.

Este último se nos antoja mas cercano y hermano con la solucion del conflicto en forma formada por las autoridades judiciales permanentes.

Máximo cuando se ha instituido previamente una jurisdicción arbitral de ella bajo el signo de la especialización.'

## SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES DE TIPO INDIVIDUAL

Los conflictos individuales solo tienen importancia cuando son de naturaleza jurídica. Tales controversias cuando no han podido ser arregladas por las partes en virtud de entendimiento directo o por conciliación dirigidas extrajudicialmente por funcionarios estatales se someten al conocimiento y decisión de jueces y tribunales de derecho.'

En Colombia, como lo vimos anteriormente, la jurisdicción especializada del trabajo se instituyó para resolver este tipo de conflictos, desenvolviéndose el proceso en la mayor parte de los casos en dos instancias y aún, según requisitos de cuantía con la posibilidad de ser considerados por la sala laboral de la corte suprema de justicia en virtud del recurso de casación.'

## CAPITULO II

### PROCEDIMIENTO COMUN A TODO CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO DE LA LEGISLACION COLOMBIANA

Con el pliego de peticiones, presentado por un sindicato o por trabajadores no sindicalizados, se inicia el conflicto colectivo por existir en nuestra legislación la más absoluta

libertad de asociación. No es necesario, para formular reclamos colectivos, constituirse en sindicato; basta con que los trabajadores no sindicalizados, en virtud de la libertad de coalición presente al patrono una demanda de tipo lectivo económico para que se entienda como iniciación del conflicto.- Presentado el reclamo mencionado debe negociarse previamente para que siga los cauces legales el conflicto el siguiente procedimiento.

Arreglo Directo Presentado el pliego de peticiones por los delegados nombrados por el sindicato, o los trabajadores según el caso el patrono o su representante están en la obligación de recibirlos dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones para iniciar conversaciones.- Si la persona a quien se presentare el pliego de consideraciones que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego avisándole así a los trabajadores.- En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del mencionado pliego estas conversaciones lo harán quince días hábiles, prorrogables a solicitud de una de las partes por diez días hábiles más.

Y si llegare a un acuerdo total o parcial sobre el contenido del pliego de reglamentos, se firmará la convención colectiva si fue presentado por un sindicato, o el pacto colectivo si fue formulado el pliego por trabajadores no sindicalizados, con la obligación en ambos casos, de en-



viar una copia al Ministerio del Trabajo. Si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar en el acta y las diferencias serán sometidas al proceso de la etapa de conciliación.

Conciliación. - Las peticiones o la parte de esta sobre las cuales no se hubiere logrado un acuerdo en la etapa de arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes o de sendos conciliadores designados por ellos teniendo en cuenta que, deben ser personas conocedoras de las actividades de la Empresa o establecimiento, Colombianos y mayores de edad, y su designación debe hacerse dentro de los dos días siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo cuando la Asamblea general del sindicato no los hubiere designado con anterioridad avisando ese nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo.

Estos conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro horas siguientes si aceptan o no. En caso negativo la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el remplazo las personas que hubieren intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo, no podrán ser designadas conciliadoras.-

Una vez que los conciliadores hayan aceptado el cargo, deben actuar dentro de las veinticuatro horas siguientes y convocarán si así lo consideraran conveniente, a los delegados o representantes de los trabajadores y del patrono para que les suministren los datos e informaciones que consideren importantes en relación a sus funciones .

El encargo de los conciliadores durará quince días contados desde la fecha de la aceptación, pero las partes de común acuerdo podrán prorrogar este término por diez días más durante este período el Ministerio del Trabajo podrá intervenir ante las partes con el objeto de procurar un arreglo del conflicto. Las partes están en la obligación de aceptar la mediación del Ministerio y suministrar todas las informaciones y datos que este le solicite. Si se llegare a un acuerdo se firmará la convención o pacto teniendo en cuenta siempre quien presentó el pliego, de lo contrario se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores.- Hay que dejar claro que las proposiciones informaciones o dictámenes de los conciliadores no obligan a las partes.

De todos los nombramientos actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo y en defecto de este al Alcalde Municipal respectivo para su revisión o al Ministerio del Trabajo.-

#### DECLARACION Y DESARROLLO DE LAS HUELGAS EN LOS CONFLICTOS DONDE SE PERMITEN

Agotadas las etapas de arreglo directo y conciliación sin que se hubiere logrado un acuerdo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se cometa a la decisión de un Tribunal de Arbitramento obligatorio. Ambas medidas serán decididas en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la Empresa, o por la Asamblea General del Sindicato o Sindicatos a que estén afiliados mas de la mitad de los trabajadores, dándole aviso a las autoridades del trabajo, para que puedan presenciar y -

comprobar su verificación. Cuando los trabajadores opten por la huelga, la suspensión colectiva de actividades solo podrá efectuarse transcurrido cinco días de la declaración de esta y no más de treinta días después teniendo en cuenta que los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo, dentro del término anterior, el Ministerio del Trabajo podrá intervenir como mediador en la solución del conflicto, y las partes interesadas en él están en la obligación de suministrarle las informaciones que soliciten y que tiendan a hacer más eficaces sus labores preventivas. Los directores del movimiento pueden constituir "Comité de huelga", que sirva de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes.

Durante el desarrollo de la huelga las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento con el fin de evitar que se excedan en las finalidades jurídicas de la huelga.- Mientras la mayoría de los trabajadores persistan en la Huelga las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los minoritarios, aunque manifiesten estos, su deseo de hacerlo. Durante el desarrollo de una Huelga y cuando esta se prolongue por más de diez días, el Ministerio del trabajo podrá promover la constitución de un Tribunal de tres miembros designados uno por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio con el objeto de que propongan a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se notará en la forma prevista en el Artículo 31 del Decreto 2.351 del año 1.969.- Este mismo procedimiento se repetirá con intervalos de veinte días sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes, con el propósito de estudiar

y proponerles fórmulas de arreglo, en cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que le corresponde en los Tribunales a que se refiere anteriormente o para remplazarlo cuando faltare; el Ministerio del Trabajo procederá a hacer la designación respectiva.

#### DISPOSICIONES FINALES EN RELACION A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Diversos preceptos de carácter penal sancionan, en forma directa o indirecta la responsabilidad de los patronos o de los trabajadores cuando deriva de actitudes ilícitas que pueden asumir con motivos de conflictos de trabajo en un principio legitimados.

En tal caso, la responsabilidad por hechos imputables puede comprender delitos de derecho común, los que a su vez se clasifican así:

- a).- contra la persona entre las cuales se encuentran por ejemplo, la intimidación o amenazas, que constituyen atentados de índoles psíquicas;
- b).- De daños a las personas o a las cosas;
- c).- Atentados contra la libertad de las personas principalmente cuando son retenciones en los lugares de trabajo pues toda arbitrariedad detención o secuestro de persona constituye hecho punible para el código penal;
- d).- Violación de domicilio, cuando un trabajador permanente en el establecimiento contra las órdenes que recibe de desalojarlo, delito que

se comete en los casos de ocupación de los lugares de trabajo;

- e).- Contra los bienes, con estas especies o tipos:
- 1o).- Robo, principalmente cuando los trabajadores, al ocupar el establecimiento, utilizan en su propio beneficio elementos que son propiedad del patrono;
- 2o).- Pillaje, daños o destrucción de mercaderías;
- 3o).- Destrucción de edificio o construcciones ;
- 4o).- Sabotaje de material equipo de instalaciones

Para encuadrar en debida forma las actitudes ilegítimas punibles por el derecho penal, cuando pueden tener su origen en conflictos colectivos de trabajo, conviene establecer que, dentro del derecho laboral, la huelga se concibe como la mera suspensión del trabajo. Por consiguiente los actos de coacción o de violencia física o moral que se ejerzan sobre las personas cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden es sancionable por las correspondientes penas o la autoridad represiva competente. --

Quienes cometan actos que infrigan las normas legales se hacen responsables tanto civil como criminalmente de la actitud adoptada. La responsabilidad penal en que incurran las personas culpables de delitos o de faltas con motivos de un conflicto de trabajo no se extinguen por el hecho de que el paro o la huelga terminen con arreglo entre patronos y trabajadores o por decisión de laudo arbitral.

CAPITULO III  
DE LA HUELGA.-

Nota Historica. Todos los pueblos de la tier a han luchado por la realización de dos grandes fines: la mejor satisfaccion de las necesidades biologica y la destruccion de toda clase de tirmania. Alimentos suficientes para acabar con el hambre; una casa para guareserse de las inclemencias de la naturaleza el vestido indispensable al menos, a fin de conservar el calor del cuerpo humano. Pero todo lo anterior no seria suficiente, el hombre tiene pleno derecho para hacer tratado como humano que es, el hombre tiene una serie de derechos que lo hacen distinto a todos los seres de la creacion; debe ser respetado en su integridad personal, es decir, debe ser respetada su vida y con ella, todas las formas de suprema manifestacion; el derecho a escribir, el derecho a hablar a creer o no libremente lo que le venga en gana el derecho a transitar por donde él desea, el derecho de asociacion etc. etc. en suma; el ser humano siempre ha luchado por la conservacion de su integridad física e intelectual, y así, ambos fines se integran en el principio de que primer es el ser y despues el modo de ser.

El ser humano ha creado una tecnica maravillosa que se manifiesta en todas las cosas que nos rodean, el aparato de que nos lleva la imagen a traves del espacio, el receptor que nos lleva las melodias hasta la sala de nues ro hogar la ciencia que reintegra el equilibrio nuestra salud; instituciones politico sociales que ha sido creadas para la mejor convivencia social; pero toda actividad humana, ya no individual sino en lo colectivo ha perseguido los dos grandes fines apuntados :

.La mejor satisfaccion de las necesidades biológica y la destrucción de toda tiranía.-

La ciencia del derecho, como una de tantas formas de manifestación de la existencia, lleva también, en último análisis, una finalidad suprema: Cooperar para hacer lo mejor posible la convivencia humana.- Entre las diferentes ramas del derecho, el derecho Procesal del trabajo, en modo eminente realiza esa finalidad, ya que dentro de dicha rama de la ciencia jurídica, hay capítulos que la delimitan, la configuran y existen instituciones, como la huelga que plásmen esos dos grandes fines a los que nos hemos referido.-

En el presente apartado, nos referiremos a la huelga como fenómeno social, encuadrado dentro de la historia de la Humanidad; posteriormente trataremos sus múltiples aspectos hasta estudiar totalmente tan importante institución atendiendo siempre a la finalidad didáctica de esta obra.-

El primer movimiento huelgístico de trascendencia histórica acaeció en el antiguo Egipto en un lugar próximo a Tebas.- En la necrópolis se encontraban trabajando hombres esclavos y libres, los cuales se unieron dirigiendo una especie de pliego de peticiones en el cual decían: "no hemos recibido víveres y estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación que casi no podemos ya trabajar" .- El año veintinueve, bajo el reinado del Rencés III, el día diez Wenchar (diciembre), los trabajadores de la Necropolis treparon sobre las cinco murallas gritando: "tenemos diez

cho días que nos estamos muriendo de hambre". Acordado el movimiento, aquellos famélicos procedieron atrincherarse detras del templo. Los oficiales del Ejército que guarnecían la Necropolis y los capataces se acercaron a los obreros y les pidieron con buenas palabras que volvieran a sus trabajos, explicandoles al efecto que en las bodegas de la ciudad de la Muerte tenían almacenada mercancías del Faraón e iban a dar las mejores raciones.- Los trabajadores al escuchar el ofrecimiento decidieron volver al trabajo. Pero al día siguiente, como la ración les hubiese parecido pequeña, volvieron a declararse en Huelga.- En esta vez se dirigieron a la puerta del templo de Rancón III: Adquiriendo el estado de cosas causa gravedad, pues tomaron el edificio y empezaron con avanzar sobre Tóbas. Por esta razón, el doce de Kenchir, se hizo preciso hechar mano de las fuerzas militares, pero antes de atacar a los huelguistas se les envió, para parlamentar a dos oficiales.- Los obreros decidieron no aceptar su mediación retirándose los oficiales y acercándose a los trabajadores el jefe de la ciudad quien también fracasó en sus intentos conciliatorios.- Ante esta situación y para evitar derramamiento de sangre el Tesorero NedNahte, se dirigió personalmente a los líderes jefes del movimiento, los cuales le hablaron así tenemos hambre y sed y carecemos de ropa, no tenemos aceite para guisar el pescado y estamos privados de toda clase de viveres. Escribióle luego al Faraón y pidió le que no nos deje morir de hambre".- La respuesta del Faraón fue definitiva pues a cada huelguista se le dio abundante ración mas la que le correspondieron al mes anterior y que no habían recibido pero esta situación duro un mes escaso, volviendo la falta de viveres y



y con ella la agitación.-

Fue entonces cuando el líder del movimiento, Per Hor dijo a los huelguistas : " Hay solo una respuesta que debemos darle"; vayamos a las alturas de las montañas y hagamos pedazos las puertas y llevamos a nuestros hijos y a nuestras esposas con nosotros al templo donde debemos hoy mismo antincherarnos!- Afirma el escritor e historiadore H. Esil, que en el mapiro se dice que la agitación continua agravando las cosas por momento y, finalmente, el Visir intervino ordenando que se fijara una proclama en la Necrópolis.

En los albores de la República Romana aconteció un conflicto social que degeneró una especie de huelga. En efecto, el pueblo romano, cansado de la explotación de que era victima por parte de los patricios se reveló negándose a trabajar la plebe se dirigió al monte Saco. Varios días había transcurrido y Roma la ciudad moria, por lo que la aristocracia comprendió que ella y Roma morirían si los trabajadores no volvían a la ciudad. Los patricios designaron al Senador Menente Agripa para que este hablara con los huelguistas el cual estando en el Monte Sacro, pronunció el celebre discurso: " del estomago y los miembros". El pueblo Romano volvió al trabajo no sin antes celebrar un pacto entre la aristocracia y la plebe figurando entre otras caluculas las siguientes : el nombramiento de un representante de la plebe ante el Senado Romano, que fue el Tribuno. El derecho de justas nupcias entre el plebeyo y un aristocrata y viceversa. La designacion de diez varones serian comisionados para ir a Grecia a fin de estudiar una legislación aplicable a Roma y que regulara las rela-

ciones entre el patricinado y la plebe.-

Con el crecimiento de la Republica y las luchas sociales en la antigua Roma fueron siendo mas profundas y de mayor duracion.-

Los orgullosos patricios, preferian ver los campos esteriles produciendo apenas algunos pastos para los ganados antes de ponerlos en manos del proletariado libre que con el estiramiento del trabajo en beneficio de quien trabajaba, hubiera hecho los campos productivos, tenian, encambio en Roma y en otras ciudades importantes, grandes masas de ciudadanos pobres a los que tenian que mantener y divertir con fiestas públicas para hacerles olvidar su miseria e impedir que se sublevaran.- De esta manera gracias a la esclavitud del proletariado, el Gobierno Romano señor del mundo, tenia que mantener de limosna al proletariado libre que hubiera podido conservar por mas tiempo la grandezza de la Republica Romana.- Marcel Olivelli en su excelente obra "Espartaco" afirma magistralmente por todo ello, la civilizacion Romana basada por el completo en la esclavitud y en la explotación del trabajo servil, debía morir por las mismas razones que habian hecho su grandezza.-

Con el triunfo del cristianismo y el advenimiento de la edad Media, el antiguo patricio se volvió señor y el antiguo esclavo se volvió siervo y he aqui, otra vez, a las dos clases frente a frente, en lucha constante de los mas, contra los menos.- Es bien conocida la situacion del siervo que tenia que sacar su pan en el horno del señor aunque tuviera su propio horno, ser su vino en el costo del señor, pues tuvieron su propio agar: pero ademas por

todo esto, debía pagar un tributo como si hubiera usado las propiedades del señor.- Igualmente existían una serie de tributos, tales como los siguientes: el de peaje, rescate, reversión, de justicia las tallas, el diezmo (cuando el señor era un Obispo); existieron tributos verdaderamente infamantes que ofenden la dignidad humana recordarlos, como el de pernada: Los campesinos fueron los seres más infelices de la tierra en aquella época y, como todos los pueblos a través del tiempo, del espacio, se apercibieron a la lucha social.

Luchas sociales y guerra de campesinos estallaron por todos los países Europeos en Italia, Francia, en Alemania, en Polonia, etc.etc.

Cabe recordar las célebres rebelión y huelga de los hilanderos y tejedores florentinos dirigidos por el tejedor Michael Di-Londo. Hacia el año mil cien los campesinos de Normandía se revelaron y tomaron como himno de guerra el famoso poema del Siglo X llamado "la canción de Rolando", que en su parte relativa dice:

Somos hombres, tal como ellos,  
de piernas y brazos somos iguales,  
de idéntica estatura es nuestro cuerpo,  
podemos sufrir tanto como ellos pueden,  
podemos sufrir tanto como ellos pueden  
solo nos falta el coraje,

Que nos ligue el juramento,  
Vamos a defender nuestros hogares y personas  
resistamos juntos al unísono  
Cuando quieran atacarnos.

Que frente a cada caballero feudal

encuentro treinta o mas campesinos armados y listos a pelear.-

La revolucion democratica burguesa de Francia tuvo entre otros merito en lo politico y lo economico el haber dado la puntilla al feudalismo. La revolucion Francesa dirigida por la clase burguesa y realizada por el pueblo frances hizo posible que ante la ley todos los hombres fueran iguales, al menos en teoria y que ademas, fuesen libre a fin de que la clase burguesa de Francia, pudiera celebrar pactos laborales con los hombres libres estableciendo en dichos pactos las condiciones mas injustas e inhumanas.- Ciertamente la revolucion industrial iniciada en Inglaterra y extendida sobre todo el continente Europeo y la revolucion ideologica de Francia fueron entre otras causas las que determinaron el nacimiento del capitalismo industrial de nuestra época. Con el nacimiento y desarrollo del capitalismo las luchas sociales adquirieron las características especiales de la época en que nos ha tocado vivir.

En plena Revolución Francesa, la situación de la clase trabajadora empeoró como lógica consecuencia del movimiento. En efecto, con motivo del caos revolucionario, se cerraron los mercados nacionales y extranjeros: las fabricas pararon: los ricos despidieron a sus sirvientes a los empleados publicos se les suspendieron sus sueldos.- En medio de este ambiente aparecen las organizaciones sindicales de resistencia.- En Paris, los trabajadores de construccion se organizan en sociedades de ayuda mutua y lo mismo hace la union de obreros tipograficos.- En este momento, el pensamiento burgues de la revolucion Francesa aparece en su aspecto legislativo. Ciertamente la Asamblea constituyente promulgó una ley que prohibia las asociaciones sindicales, las Asambleas y huelgas, y quienes violaban la ley se veian sujetos a graves pe

nas.- Esta ley se le conoce con el nombre de ley de Chapelier, promulgada el 14 de Junio de 1.791, llamada así por el nombre del Diputado que la propuso. Napoleón Bonaparte, representante máximo de la contrarrevolución venció a los revolucionarios franceses y, en consecuencia, los derechos del hombre del ciudadano que daron relegados a las páginas de la historia, pero nada más.- Con la derrota del corso la reyesía europea puso en el trono a Luis XVIII, hermano del rey decapitado.

En esta época los obreros franceses con una actitud animista destruían las páginas y pedían al gobierno prohibición suyas.- Los obreros artesanos unidos a la pequeña burguesía, organizaron sociedades secretas y grupos ilegales que conspiraban en contra del Gobierno. Carlos X ascendió al trono a la muerte de Luis XVIII.- El nuevo Gobierno atacó brutalmente a los obreros textiles de la ciudad de Lión, pero el sacrificio de estos obreros fue estéril. Pronto surgieron rebeliones proletarias en los centros obreros de Chalón una profunda agitación proletaria en París.-

En Inglaterra, la lucha de los trabajadores tuvo características analogas, Inglaterra fue el País más poderoso de la tierra en el Siglo pasado y principio del presente, porque en dicho País se realizó primero que en ningún otro la revolución industrial y triunfó la burguesía clase social que representaba el progreso en aquella época en doloroso contraste con España en que no existió revolución industrial y en donde la burguesía industrial fue derrotada para desgracia de España en Villalar.-

Después de la revolución de mil seiscientos ochenta y ocho, se estableció definitivamente en Inglaterra la monarquía parlamentaria.

A la cabeza del País estaba el rey, cuyo poder limitaba el parlamento constituido por dos cámaras; la superior, o cámara de los Lores y la inferior o cámara de los Comunes.- Los Ministros eran nombrados por el Rey elegidos entre los líderes de los partidos que obtenían mayorías en el parlamento. Generalmente, se alternaba el poder entre los partidos: el Partido de los "Tories" representantes de los aristócratas latifundistas y de los nobles provincianos y el partido de los "Whigs", también aristocrático pero íntimamente relacionado con las capas superiores de la burguesía comercial y financiera.-

La mera composición de los partidos dominantes demostraba la influencia política en el País de la autocracia latifundista. Los latifundistas constituían mayorías no solamente en la cámara alta sino también en la baja. En sus manos estaban encontrados los más importantes puestos militares, civiles y administrativos y judiciales.- Los Latifundistas estaban a la cabeza de la administración Municipal. Los jueces de paz y los Sheriffs eran también de la clase latifundista. No obstante el triunfo de la revolución industrial y la influencia ideológica de la "Revolución Francesa", desquebrajaron el sistema feudal inglés en unas cuantas décadas, mas, a pesar de todo, las luchas sociales en Inglaterra se iniciaron hacia fines del Siglo XVIII en que aparecen las sociedades en diferentes provincias inglesas a la cabeza de las cuales se hallaba la de Londres siendo el secretario general el obrero artesano Thomas Hardy, y por esa época William Pitt, en Irlanda ahogaba en sangre varias huelgas importantes, las cuales dieron lu-

gar a las leyes represivas del movimiento obrero de 1.799, .- En Lancashire, hacia el año de 1.818, estalló una huelga de trabajadores textiles; el Gobierno inglés la reprimió con severidad y arrestó a los dirigentes y mediante un juicio plagado de irregularidades procesales, declaró ilegales las organizaciones obreras. Al día siguiente, en las cercanías <sup>M</sup>anchester se produjo una espantosa carnicería de obreros en el campo de St. Peter, en donde las tropas ametrallaron al pueblo. No obstante, la ola de huelgas continuó el estado burgues británico y hizo concesiones a los trabajadores y, al efecto, se derogó la ley contra las coaliciones, al a o de 1.824,.- Al mismo tiempo que se desarrollaba la conciencia de clase de los trabajadores, ingleses, el movimiento organizado crecía y así aparece el movimiento Social Organizado mas poderoso de todos los existentes hasta entonces, el "Cartista".-

La crisis Inglesa de 1.836 a 1.837 produjo el cierre de fábricas y en consecuencia, la cesantía de miles de trabajadores y artesanos. Así principio otra era de huelgas en las peticiones de los obreros dirigidas al Parlamento y las empresas los obreros fueron apoyados por la burguesía radical pues ~~esta~~ esta clase social todavía se encontraba en cierto modo manecada por la aristocracia, para poder crear la formalidad en la industria inglesa que sería mas tarde.- En 1.836, los obreros y artesanos fundaron la asociación de trabajadores de Londres dirigida por William Levetts, carpinteros londinenses y al año siguiente se elevó, por dicha organización

una carta al Parlamento en la cual se expedían seis puntos del programa democrático de organización el 4 de febrero de 1.839 se celebró en Londres la primera convención cartista con 53 delegados, presidiendo en ella luchadores obreros de la talla de O'CONNOR y HARDY y como el Parlamento no hiciera caso a la petición de los trabajadores estos acordaron llevar a cabo al más pronto, es decir acordaron llevar a cabo una huelga general. El movimiento Cartista fracasó debido a defectos fundamentales en táctica de lucha, pero la experiencia de la derrota fue enorme y más tarde, en 1.848 había de celebrarse en el mismo Londres, la primera Internacional presidida por Carlos Marx por Federico ENGELS, de donde nació el célebre manifiesto comunista que ha sido una de las banderas del movimiento obrero del mundo.-

En Alemania el fortalecimiento del movimiento obrero y las luchas sociales acontecieron más tarde, en comparación con los movimientos obreros de Francia y España. La principal causa del estancamiento de la Industria y del comercio alemán y en consecuencia, de la aparición del movimiento obrero organizado, fue que Alemania se hallaba fuera de la órbita de los actos comerciales de la época. Cuando estas se trasladaron del Mediterráneo al Atlántico a raíz del descubrimiento de América y de la ruta a la India en torno de África, Alemania se vio súbitamente alejada y relegada en lo mercantil y finalmente olvidada.



Cuando las revoluciones industriales e ideológicas, triunfaban plenamente en Inglaterra y Francia, en Alemania florecía el "Corvée", o sea la obligación del campesino de trabajar varios días de la semana para el terrateniente hasta el grado de que muchas veces el campesino alemán se veía en la necesidad de cultivar la tierra de noche porque de día se estaba obligado a labrar la tierra del señor. No obstante la formidable capacidad técnica del pueblo alemán se principia a manifestar en la industrialización de la Silésia; pero al mismo tiempo que aquella región alcanzaba un alto grado de industrialización, los trabajadores eran infamemente explotados y como lógica consecuencia, se desarrollaba con ellos la conciencia clasista, con lo cual los obreros se aparecían a la lucha social.- Con el establecimiento de la primera internacional, y la popularidad de las doctrinas marxistas aparecen los grandes movimientos huelguísticos no solo en Alemania sino también en Italia y en casi todos los países Europeos.- Para finalizar esta nota histórica sobre los movimientos huelguísticos, debemos decir que estos nacen, se desarrollan se transforman y son cada vez más profundos y más amplios en duración, a medida que el capitalismo crece y se desarrolla hasta llegar a la edad adulta.-

Cabe decir, que el capitalismo también tuvo sus aspectos positivos, con cuanta razón "Henryÿe ha dicho: "Si el capitalismo puede considerarse como responsable de muchos sufrimientos acaso durante el prolongado período de su fundación más que en su pleno florecimiento -- hay que reconocer que ha sido también un instrumento de actividades intelectuales y de emancipación .-

Ademas de la formacion de grandes riquezas moviliars creó toda una categoria de ilustres protectores de la artes y de las letras. -

### RECONOCIMIENTO DE LA HUELGA

Las medidas de acción directa ya caracterizada constituyen modalidades del conflicto colectivo. Son formas de manifestacion que nos limitamos a describir en sus rangos generales, por ser materia que escapa estrictamente al quehacer específico del Congreso.

La comision, empero, ha entendido que se frustraria un tanto la expectativa y el interes despertado por esta Asamblea si se omitiera incursionar en un aspecto trascendental de la vida laboral Argentina que incide fundamentalmente en el armonico desenvolvimiento de nuestro progreso social-

Comenzaremos por la Huelga. El derecho de huelga no reconocido expresamente en la constitucion nacional de 1.853, y que fue intencionalmente excluido con motivo de la reforma de 1.949, logró cuadirse de la Reforma Constitucional, al incluirsele entre los derechos gremiales a raíz de la incorporacion del artículo nuevo a continuacion del catorce en el año 1.957.--

Nuestra comision procedio de la base de ese reconocimiento como derecho gremial al margen de la discusion doctrinal a cerca de su configuracion como un hecho o un derecho.

Mercedó unanime aprobacion la remisa reiteradamen-  
te sentada por la Corte Suprema de la Nacion al  
desconocerle al igual que los restantes derechos, un  
alcance absoluto. Por via de reglamentacion o inter-  
pretacion ha de llegarse a una conciliacion contra  
derecho de analogas o superiores jerarquias.- En legi-  
timo su encuadramiento en la faz colectiva en que se  
manifiesta como fenomeno social y no cupone la absolu-  
ta inocuidad en su eventual repercusion en perjuicio  
de los trabajadores implicados en el movimiento como  
puede ser la perdida del salario y la posibilidad del  
despido justificado.

En un intento de lograr la caracterizacion del fenome-  
no huelistico en sus elementos esenciales la comision  
admite la concurrencia por lo menos de las siguientes  
notas: En cuanto al sujeto que se trata de una par-  
te colectiva ; respecto del medio empleado que consista  
en la abstencion concertada de la prestacion laboral y,  
en tercer termino, que tenga por finalidad la defensa  
de intereses profesionales.

Muchos problemas han inquietado a la comision que que-  
dan esbozados para un ulterior desenvolvimiento ano  
temos algunos de ellos a titulos ejemplificativo y se ten-  
dra una vision aproximada del panorama .

Comencemos por los de orden estructural. Si ha de  
entenderse se da por existente como tal solamente  
cuando concurren determinados requisitos materiales  
o formales, o si cabe mas bien aceptar en todos o

• algunos de esos supuestos, la clasificación de ilegalidad o ilegitimidad .

Si la parte laboral de la huelga, como se sostiene con énfasis ha de ser necesariamente una asociación con personalidad gremial y también si el contenido de las reclamaciones no puede ser otro que una eventual causa factible de incorporación o una convención, colectiva.

Si, conforme a una opinión generalizada los paros que no importen abandono del lugar de trabajo no constituyen huelga y, por consiguiente, no merecen el apoyo constitucional.

Y en un plano más especulativo se pregunta si el movimiento puede reducirse al caso de tareas de un solo trabajador o a un número insignificante de trabajadores cuando no se logra el objetivo inmediato de perturbar la actividad empresarial.

Si bien existe general acentamiento acerca de la finalidad profesional el sentido de excluir los conflictos extraños al mundo laboral, se diversifican el sentir cuando se entra a la precisión de las denominadas huelgas políticas o de solidaridad .

Son resistidas las llamadas de protesta, rotativas o tur-

./.

o turnantes sean en sentido vertical, por sectores o establecimientos, y horizontal - por categorías profesionales- y otras tantas formas que suelen adoptar estas luchas laborales.

También se discute acerca de la duración establecida al declararse la medida, entendiéndose algunos que no puede admitirse la huelga si se le ha proclamado por un lapso fijado de antemano.

Aceptado el derecho campean también la doctrina del abuso del derecho. Instrumento juzgado idóneo para marcar los límites entre el ejercicio regular del derecho de huelga y sus desviaciones o excesos.

Es común el rechazo del recurso a la huelga cuando existen vías legales para el logro del objetivo que se procura con la acción directa .

Se cuestionan si aun mediando un convenio o lauro en plena vigencia los principios de equidad que sustentan la teoría de la imprevision justifican un movimiento de esta naturaleza.-

En punto a la responsabilidad afirmase que debe robustecerse la tendencia a substraerla totalmente de la esfera individual del trabajador, salvo que medie culpa personal del trabajador.

Tiene sus contradictores la jurisprudencia minuciosamente elaborada por la Corte Suprema de la Nacion que ha construido una estructura protoriana acerca de las consecuencias de la huelga o sobre de los contratos de trabajo.

Tuvo su apoyo, dentro de las pautas señaladas por nuestro mas alto Tribunal, la idea de perfeccionar el acto administrativo de declaracion de ilegitimidad o legitimidad mediante un recurso de tipo judicial pero nosotros firme alguna oposicion si se reconociese a los Tribunales este respecto una jurisdiccion plena le importaria la ponderacion de factores o circunstancias de hecho de mas apropiados juzgamiento de sede administrativa -----

Existen aun muchos problemas mas sobre los cuales habré de repensar el futuro Legislador que se disponga abordar el fenomeno conflictual, sin el riesgo de caer en el frecuente vicio de inadactabilidad de las leyes con el consiguiente desprestigio que significan la derogacion por dehuso a que nos tiene acostumbrada la euforia legiferante.-

Concepto. Pocas materias como esta de la huelga presentan una bibliografía mas extensa. Los estudios las opiniones que sobre de ellas se han escrito representado son innumerables, de donde resultan que no pretenderemos aqui separarnos del método que hemos adoptado para estas conferencias que no es otro que el de una presentacion equilibrada de todos los desas que consideramos fundamentales en el curso del derecho laboral

Uno de los primeros problemas a resolver consiste en saber si la Huelga es un simple hecho o un derecho. Gran numero de ordenamiento hablan de la huelga como un derecho y en tal caso, la doctrina ha tenido que orientarse en el sentido de explicarla como una facultad.

Segun lo expresado de Ferrari "ahora la huelga es el nombre que se dá a un modo de ejercer en forma concertada, derechos cuya legitimidad no está en tela de juicio. Y si es simplemente como modo de ejercer una o varias facultades que el orden jurídico concede al hombre, la huelga es nada mas que un hecho".- Mas adelante explica: "cuando se produce el ejercicio concertado del derecho de no trabajar se le llama indevidamente a ese hecho derecho de huelga" pero la huelga toma como se ve, no es un derecho, sino un modo de ejercerlo".- Si analizamos el fondo del problema, podemos afirmar que la huelga consiste ni mas ni menos en permitir a un grupo de trabajadores suspender sus actividades ordinarias, estando vigente por otra partes sus contratos de trabajo con el fin de paralizar las labores de una empresa el proceso productivo, cuando las consecuencias causas perjuicios al patrono o empleador y pretenden por este medio, presionarlos para que acceda a sus demandas o peticiones de mejoramiento.

./.

Es decir, se recurrió a la huelga como una forma de violentar la voluntad patronal para acceder a determinadas pretenciones, con independencia de que esas solicitudes sean equitativas o injustas.

Como solución de fuerza, la victoria corresponderá lógicamente al más fuerte y no necesariamente a la parte que tenga la razón.

Así las cosas, el llamado derecho de Huelga, no sería otra cosa que una autorización para ejercer por el camino de los perjuicios cuasados a la parte patronal una presión y una violencia del tipo económica.

"Derecho de Huelga y derecho de Guerra tienen el mismo valor"., según frase ya muy citada de Carnelutti quien aclara ; "la organización de los trabajadores proclama el derecho de huelga de la misma manera que el estado reivindica el derecho de Guerra".

El poder de hacer la guerra es el poder de sustraerse al derecho . El derecho realmente garantiza el dominio de cada miembro de la sociedad contra la invasión de los demás. El derecho de guerra por lo tanto, es la negación del derecho; y como el derecho objetivo , la fórmula del derecho de guerra o de huelga contiene una contradicción in adicto.-

./.



Tambien George Scelle dijo: " que era dificil si no imposible edificar una teoria juridica de la huelga. Era como la cuadratura del circulo.- Existe una anti nomia irreductible entre la fuerza y el derecho para el la conciliacion entre la huelga por un lado y por el otro el respeto a las convenciones de trabajo, a la libertad de trabajo aun a la seguridad y a la regularidad de la vida social parece imposible. Tambien llego a afirmar" cuando se constata que la huelga y el Lock - Out esto es, una presion de fuerza que se proponen actuar mediante la amenaza de la ruina o del hambre pueden ser considerados como procedimientos legales y hacer triunfar pretenciones, que persiva que la ley del trabajo tienen una laguna, fuese que, dejandose desubsistir la guerra ella no ha cumplido una funcion propia de la disciplina juridica que la sustituir la anarquia y la violencia

De Veali ha expresado: " es exacto que la huelga es un acto de guerra y que como ocurre en la guerra lo que triunfa es la fuerza y no la razon.- Siguiendo en esto a Carlo Lutti y recientemente, accouee re dice; " el Boicot, la huelga, el Lock-out y toda iniciativa que afecte al trabajo no son sino formas de auto defensas al margen y aveces a espaldas del derecho corresponden al mismo transe que se halló el deroe o privado cuando aun no habia sido instituida la jurisdiccion y consentida la justicia por mano propia, y en que se haya acutalmente el derecho internacional publico en cuya instancia de transformacion es todavia la guerra instrumento idoneo para imponer razones.

No desconocemos la funcion y el importantisimo papel que las

Huelgas desempeñaron en la formación y en los primeros tiempos del derecho de trabajo, pero nos parece que ha llegado la hora en que el estado sustituya estos procedimientos con su intervención justiciera.

El reconocimiento del derecho de huelga implica a su vez una confesión de incapacidad por parte del poder público para solucionar los conflictos colectivos de trabajo

En cuanto a la aceptación de la Huelga como un derecho tendiera que considerarse que este consiste en legitimar la cesación concertada y lectiva del trabajo con miras al mejoramiento de las condiciones de trabajo, produciendo la suspensión de los respectivos contratos individuales, sin que surja la obligación de indemnizar perjuicios inferidos al patrono por causa de tal inexecución contractual.

Segun de la Cueva , " La constitucion Mexicana permite hablar de la huelga como un acto juridico".

Como derecho resulta pues un medio de presión encuadrado por la ley que requiere para ser garantizado colocarse dentro de los linderos que señala la forma jurídica por lo tanto la huelga puede resultar legal o ilegal y sus ejercicios de venir abusivos.

Nos parece interesante anotar que los trabajadores que ejercitan la huelga sufren individualmente una lesión al suspenderse el contrato del trabajo dejando de percibir salarios etc.

CALAMANDREI confiere el derecho de huelga como ".... un poder normativo unilateral y puesto a fin de que los trabajadores puedan presentarse a concurrir en condiciones de equilibrio al ejercicio del poder normativo conjunto y unilateral que se expresa en el convenio colectivo en este sentido es instrumental; en un poder preparatorio dado para facilitar el ejercicio de otro poder".

La huelga no ha sido reconocida como derecho y ni siquiera es aceptada legalmente en todos los países y en muchos países en que recibe consagración legal se prohíben los servicios públicos.

Problema que interese enormemente es el de la llamada titularidad del derecho de huelga. La doctrina discute acerca de si es un derecho sindical o pertenece a una colectividad obrera aunque no existe asociación jurídica permanente. La solución del problema varía según la legislación de cada país y nos parece aceptable la opinión de Durand; quien afirma que como titular del derecho de huelgas aparece siempre una colectividad obrera tesis aplicable al derecho colombiano.

Debe distinguirse entre la declaración de la huelga y su realización.

#### LA COALICION

Dijimos ya que ni los autores ni las legislaciones de las diversas naciones siguen igual criterio para determinar quienes pueden ser los titulares del derecho de Huelga.

Vimos que algunas constituciones le reconocen como derecho individual, entre las garantías constitucionales, y otras, como un derecho gremial, criterio este último del cual participamos.

De todas maneras, aun aceptado que la huelga sea un derecho gremial, queda en pie de duda en cuanto al número de dependientes que deben acordar la huelga ejercitando este derecho. En Guatemala, por ejemplo, el artículo 239 del código del trabajo exige que la huelga sea acordada, ejecutada y mantenida por un grupo de tres o más trabajadores. En otros países que ser acordada por el sindicato en otros por la mayoría de los trabajadores de una empresa.

En nuestro país las tres teorías tienen aplicación. En efecto, en artículo 267 del código del trabajo, expresa que fracasara todas las gestiones de trabajo y de arreglo, el sindicato podrá declarar la huelga siempre que cumpla con las formalidades que la misma disposición que señale. De allí se desprende que solo el sindicato puede actuar y acordar la huelga y que si no existen esta organización gremial los obreros no podrían hacerlo directamente. Sin embargo, por sentencia de la corte suprema de justicia, de 7 de septiembre de 1937, fallando un recurso de quejas interpuesto por la empresa "El Mercurio" se estableció que era huelga legal la acordada por las mayorías absolutas de los obreros en reunión a que deben asistir las dos tercios de los asalariados aunque estos no tubieran agupados en sindicatos.

Por ultimo, actores hay que reconocen el derecho a la huelga a los obreros de una industria aunque no estan formados en sindicatos y sean de un numero inferior a diez, basados por lo preceptuado por el articulo 589 del codigo del trabajo que inicia el titulo II del libro IV del mismo cuerpo legal y que textualmente dice; " En toda empresa, establecimiento o faena que registre mas de diez trabajadores o empleados, no podrá interrumpirse intempestivamente el trabajo antes de que se haya agotado los procedimientos previstos en el titulo mencionado", ya que, argumenta, si los requisitos exigidos por codigo se refieren a los conflictos colectivos en empresas que cuenten con mas de diez obreros, a contrarios sensus, las que tengan menos deben enfrentar esos conflictos sin que a sus operarios les sea necesario cumplir con dichas exigencias. Hoy dia despues de la reforma que la ley 7.474, de 1943, introdujo a este articulo ya no se puede dudar de un grupo inferior a diez obreros pueda declarar la huelga.

Si variadas son las formalidades en la legislación, tanto o más varían las opiniones de los autores sobre el particular. CARNELUTTI sostiene que la huelga puede declararse una sola persona, con tal que sea operario único y que manibre para impedir su remplazo por otro; así dice "la opinión corriente considera la huelga un acto colectivo; ninguno piensa en este fenómeno cuando un solo obrero reusa aceptar ciertas condiciones de trabajo. El problema, sin embargo, se refiere desde este lado al carácter esencial o accidental del concurso de

actas para constituir la huelga, si realmente la huelga de un solo obrero no puede concebirse, tendríamos que hablar según la moderna terminología de este pluri-subjetivo; en caso contrario, la huelga podría ser singular o concursal. Ahora, aunque la huelga se haya manifestado o, al menos haya sido observada en el periodo de la gran industria y, por eso haya comprendido una muchedumbre de trabajadores, cuando el hombre de ciencia la estudia "in vitro" no puede desconocer el mismo carácter a la negativa de trabajar hecha por el unico obrero de un establecimiento, a condicion de que élla sea acompañada por una acción destinada a impedir que otro trabajador tome su puesto. Mas que un acto colectivo, la huelga se califica como un acto defensivo en el sentido de que su colectividad o plurisubjetividad, es mas potencial que real: Al reuso aceptar ciertas condiciones de trabajo se transforma en huelga cuando tiene la potencialidad de extenderse a todos los trabajadores que podrian sustituir al que la declara."

Tal teoría no es compartida, ni por quienes sostiene que la huelga es un hecho y no un derecho, como Ferrari, pues siempre exige que el hecho debe ser colectivo, ni por quienes sostienen que la huelga es un derecho, sea individual o gremial. En efecto los primeros dicen que la huelga es lo sumo del derecho de cada operario de trabajar o no trabajar, y los otros, que la huelga, como derecho gremial, tiene que ser ejecutada por el sindicato o por lo menos por la mayoría de los obreros de un taller.

JEAN RIVERO, resumiendo las teorías que la huelga es un acto colectivo expresa: "La huelga es en su esencia, una opera-

ción colectiva. La huelga de uno solo carece de sentido; para cumplir su función, la huelga debe ser el hecho del mayor número, o bien de la unidad. El tiquete de huelga en la puerta de la fábrica, la casa del carnero (picketing)-castigo con la estaca no son accidentes: están ligados a la naturaleza misma de la huelga; en efecto, la voluntad del mayor número paraliza el pretendido derecho de huelga de algunos: solución inaceptable y contra la cual sería necesario levantarse, si ese derecho fuere inherente a la persona, como la libertad de conciencia, o la libertad de ir y venir. El derecho de huelga presenta otra diferencia con los derechos individuales; estos encuentran su límite en la obligación de no perjudicar a otros. Ahora bien, la huelga es hecha para perjudicar a otros, su función normal es la de causar un daño a aquel contra el cual se ejercen, y por ahí, hace doblar la voluntad.

De todo lo anterior podemos extraer ciertas conclusiones. El reconocimiento legal del derecho de huelga, como individual o colectivo, tiene mas importancia teorica que practica ya que, la casi unanimidad de los autores que están de acuerdo en que aunque la huelga sea considerada como derecho individual, para acordarla es preciso que los obreros sumen sus voluntades de abstenerse de trabajar, con lo cual transforman mucho trabajo en colectivo. La huelga como fenómeno moderno no consiste sino como movimiento de masas. El caso citado por Carnelutti es tan extraordinario y rehusado que es muy difícil, por no decir imposible, que se de en la practica. Si se llegare a suceder al igual que dentro de nuestra legislación que un grupo menor de diez obreros acordare ir a la huelga, tampoco quitaría a la huelga el carácter de

movimiento global, ya que en estos casos el total de obre-  
ros-lo menos diez- paralisarian sus labores. En consecuen-  
cia, forzoso es concluir que al derecho de huelga es gre-  
mial o colectivo.

#### CAPITULO IV

##### LA HUELGA COMO ABUSO DEL DERECHO

Al iniciar este capítulo señalamos que la actualidad la  
casi totalidad de los países del mundo han terminado por  
aceptar, dentro de su legislación, a la huelga como un  
derecho, la mayoría como un derecho de carácter gremial o  
colectivo. Las razones que han tenido para ellos creemos  
haberles explicado suficientemente.

No obstante, ello, no puede desconocerse la fisonomía an-  
tijurídica del movimiento que en sí encierra la huelga.  
La mayoría de los autores comparan a la huelga con la gue-  
rra, ya que ambas constituyen una prueba de fuerza, de la  
cual saldrá vencedor el que acredite más poder o más resis-  
tencia. Hablar de derecho de huelga, dicen, es igual que  
hablar de derecho de guerra, supone desde luego que se exis-  
te en el campo nacional ni en el internacional institución  
alguna capaz de imponer el derecho como solución única a un  
conflicto de personas o de estados. En el capítulo siguien-  
te tendremos oportunidad de conocer la opinión del profesor  
CARNELUTTI sobre este punto, cuando hace un paralelo entre  
el derecho de huelga y el derecho de guerra.



Toda huelga implica actos de vicencia-moral o fisicos-sobre los asalariados que no se demuestran llamados a acatarla, y la vez significa una coacción para el patrono que tiene que sufrirlas ya en ultimo termino, para el consumidor que se vera privado de los articulos que por la huelga dejan de producir.

El autor español CALLART se refiere esta materia y dice: "La preparacion de una huelga requiere una coaccion moral considerada sobre los trabajadores, pues muchos de ellos no la supieran no abandonarían el trabajo. Las coacciones morales, no dejan jamas de presentarse, en mayor o menor grado en el curso de la huelga, de tal manera que los obreros Ingleses al discutir la ley Baldwin de 1927, reivindicaban como un derecho acesor al de la huelga el picketing o facultad de patrullar en grupos en torno a la fabrica mientras durace el conflicto. Las persecuciones contra los esqui- lores, obreros que sustituyen a los huelguista son tambien frecuentes en varias facas y sobre todo en las de decli- nacion de las huelgas. La huelga, por tanto, aunque sea una actividad legal va acompañada indefectivamente de acti- vidades legales. Por eso su jurisdiccion es siempre muy precaria. Lo que hace objetar en derecho de huelga no es su uso legitimo, sino el abuso manifiesto de su ejercicio".

Tres clases de huelgas señalan los autores como tipicos del abuso del derecho de huelga, ellos son:

- a).-Las ilegales;
- b).-Las ilícitas; y
- c).- Las de los funcionarios publicos, empleados de empre- sas que atienden servicio de utilidad publica o asalariados de industrias publicas de la economia nacional.

Huelgas Ilegales : Son aquellas, como tuviese oportunidad de señalarle, que se llevan a la practica con emision de los requisitos establecidos por la ley para mantenerlas y declararlas. Los huelguistas por caso ejercitan un derecho creado para el legislador, pero no se ajustan a las normas procesales preestablecidas y estraña su movimiento, en consecuencia, un abuso en el ejercicio de esos derechos.

En nuestro pais, segun lo veremos enseguida, existen cuatro etapas en cada conflicto colectivo: requisitos preliminares, conciliacion obligatoria, arbitraje voluntario y la suspension del trabajo mismo, en que, en ultimo termino se traduce el conflicto encontramos con que los trabajadores intencionalmente se sustraen al procedimiento legal con ello cometen un abuso en el ejercicio del derecho de huelga.

Frente a la estadística señalada en el primer capítulo que marca una enorme mayoría de huelgas ilegales sobre la legales en Chile, surgen inmediatamente varios interrogantes: A qué se debe este fenómeno? No existen sanciones para este abuso? O si hay sanciones establecidas, hay debilidad en aplicarlas?

Chile se enorgullece de poseer una de las legislaciones más adelantadas no solo de América sino del mundo entero. En materia de conflicto colectivo y huelgas, no camina resagado. Contempla especialmente posibilidades de que una huelga sea extraña a las pautas formales en que debe descomponerse y sancionan a quienes así actúan.

El código del trabajo en el número uno del artículo 634. dice que es delito contra la libertad de trabajo la presión por medio de amenazas ejercidas sobre el obrero o empleados por el

patrón o empleados o sindicatos patronal, o por el sindicato o federación a que pertenezca el obrero o empleado.

Este delito se castiga con pena de prisión incommutable de uno a sesenta días. En el inciso número 2 considera tal todo acto de impedir concurrir al trabajador a las fuerzas, cuando la huelga sea ilegal, y la sanciona en la misma forma.

Además de empezar por castigar la coacción que puede ejercitarse sobre el dependiente para obligarlo a ir a una huelga que voluntariamente no quiera aceptar, prevé la posibilidad de que una huelga se inicie sin cumplir los principios legales, y en tal caso -como el trámite de la conciliación es obligatorio- dice que dentro de las cuarenta y ocho horas de suscitados un conflicto la junta de conciliación obligará a las partes a someterlos a su conocimiento bajo apercibimiento de las sanciones que señala en artículo 636 del mismo código del trabajo. La discusión a que nos acabamos de referir es el artículo 609 del mismo cuerpo legal. Por su parte el artículo 636, establece que la negativa de cualquiera de las partes de cometer el conflicto al conocimiento a la junta de conciliación hará incurrir a la parte patronal u obrera en multa de cien mil pesos (\$100.000.00), que se hará efectiva o del sindicato a que pertenecen los obreros o empleados y que, cuando encuentren mérito para ello, podrá solicitar, además, de quien corresponda, la disolución del sindicato. Por último, si a pesar de tales medidas se produce el abandono del trabajo por los operarios sin haber cumplido las funciones o formalidades legales reglamentarias se hace responsable el sindicato por los daños y perjuicios que se ocasionen, a menos que ésta adopte medidas

disciplinaria contra los que ubieren abandonado el trabajo.

En resumen, nuestro código castiga la presión que se ejerza contra el asalariado para obligarlo a ir a la huelga; el no sometimiento al procedimiento de la conciliación obligatoria y el abandono del trabajo los obreros, sin observar el procedimiento legal.

Esto dentro del cuadro de la legislación social moral. La ley de defensa permanente de la Democracia, ya citada especialmente para controlar las actividades del partido comunista, contempla otra sesión más de carácter general porque no se refiere públicamente a las partes directas de un conflicto, sino a cualquier persona. En efecto, el artículo 30.- dicen que cometen delito contra el público y serán castigados con la pena de presidio, reclusión, relegación o extrañamiento menores en su grado máximo y multa de tres mil a veintemil pesos, "los que organicen, mantengan o estimulen paros o huelgas con violación de las disposiciones legales de los rígen y que produzcan o puedan producir alteraciones de orden público o perturbación de los servicios de utilidad pública o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales.

Sin embargo, a pesar de la densa legislación que existe sobre la materia, vemos que las huelgas ilegales van aumentando en Chile. Ello se debe, a nuestro juicio, a que las sanciones señaladas no han tenido aplicación práctica sino ahora último, a los asalariados les resulta más expedito y más rápido, el declarar la huelga ilegal.

Ahorran así el trámite ante la junta de conciliación, los preliminares, de rehusar el arbitraje voluntario, la votación calificada y controlada de la huelga, etc. Y los resultados son los mismos porque llegan a un entendimiento directo con el patrono o interviene el estado mediante la reanudación de faenas que trae siempre consigo la solución pacífica del conflicto. Mientras las autoridades respectivas, en especial el ejecutivo, no tomen las medidas que la ley les permite, seguiremos presenciando y cada día de momento, las huelgas ilegales, huelga que constituyen un abuso del derecho y que a la larga llegara a desprestijiar y disvirtuar al derecho mismo de la huelga.

Huelgas Ilícitas: Son las que en sus medios u objetivos persiguen fines ilegítimos. Precisamos que una huelga puede ser legal- o sea ajustada a procedimiento- pero ilícitos, si los medios de que se vale u objetivos perseguidos son ilegítimos. En tales casos las peticiones notoriamente esajeradas de los prestadores de servicio a sabiendas que la industria nos ocupa no podrá satisfacerlos, constituye un abuso del derecho, ya que no persiven un objetivo que beneficie a los obreros sino a la suspensión de trabajo con perjuicios de la empresa directamente y aun mas la economía nacional, en ciertos casos. Si la huelga va acompañada de violencia- que todas las legislaciones prohíben- indudablemente que en los medios existiran ilegitimidad y tambien estaremos en procensia de un abuso del derecho.

Nada dice nuestra legislación acerca de la ilegitimidad de los objetivos de la huelga. En cuanto a los medios empleados sin que se refieran a ello en el artículo 634 del código del trabajo:

- a) La presión ejercida por los trabajadores;
- b) Todo acto que impida concurrir al trabajo si de huelga legal se trata;
- c) Todo acto que destruya o tienda a destruir los materiales, instrumentos o productos del trabajo o mercaderías o disminuya su valor o cause su deterioro. La pena la señala el artículo 635;

Prisión inmutable de uno a sesenta días.

La única legislación que previó el abuso del derecho de huelga, por ilegitimidad de los objetivos, fue la mejicana, que en el artículo 123, número XVIII de su constitución política, sobre garantías sociales, estableció: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan un objeto concebir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capitán." En dicho país no podría declararse una huelga con fines ilegítimos-peticiones inocuas porque la ley federal del trabajo complementada la disposición constitucional, prescribe los artículos 268 y 269, que si la huelga es ilícita, la junta de conciliación y ayuda declara el oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, o empresa o negociación de que se trate y obligará a los trabajadores a trabajar en el plazo peren-

torio de 24 horas, bajo conminatorio de dar por concluidos los respectivos contratos de trabajo, quedando el patron en libertad de celebrar nuevos contratos o llamar a otros trabajadores, sin perjuicios de ejercer la acción de responsabilidad de civil y penal que correspondan contra los huelguistas.

Por último, se considera abuso del derecho cuando la huelga es declarada por funcionarios publicos, o empleados de empresas que atiendan servicios de utilidad publica llamados en conjuntos de servicios publicos o trabajadores de industria basicas para la economia nacional.

Tuvimos ya la oportunidad de señalar que la mayoría de los países prohíben la huelga de los funcionarios publicos salvo dos, mejico y Ecuador, que consagran expresamente sus derechos, pero en cuanto a ciertas actividades imprescindibles para la existencia señalan requisitos previos que deben cumplirse. Otros hay, que si bien no la prohíben, señalan restricciones especiales para su ejercicio. Sin embargo sea cual sea la conducta por ellos observada, ningún país permite la huelga de funcionarios publicos.

La ley federal del trabajo en Mejico, al permitir la huelga de los empleados públicos, señalan los artículos 265 y 266, en tal caso debere darse aviso con diez días de anticipación y se indica como servicios publicos a los de comunicaciones

transportes, gas, luz y agua y fuerza eléctrica; los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades, los sanitarios, los hospitales y los de alimentación cuando se refieren a artículos de primera necesidad siempre que se efectue una rama compleja del servicio.'

En Ecuador, el artículo 400 del código del trabajo, también señala un plazo de diez días para el aviso previo de la huelga en los servicios públicos, y califica como tales a las empresas de luz, agua, transporte, artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general los servicios sanitarios y de asistencia social.

En Venezuela, país que no prohíbe la huelga de los funcionarios públicos, la ley del trabajo de 1947. Artículo.-231.-, preceptúa que el gobierno puede provocar a la reanudación de las faenas cuando la huelga ponga en peligro inmediato la salud o la vida económica-social de la población, con lo cual evita de inmediato las consecuencias de una huelga de tal carácter. En Panamá el art. 68 de su constitución política reconoce el derecho de huelga y de paro. Agrega que la ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos.

El artículo 321 del código del trabajo preceptúa que no es lícita la huelga en los servicios públicos y agrega que en caso de conflictos, ellos se someterán obligatoriamente a la resolución de los tribunales de trabajo.



El artículo 322 indica como servicio público lo siguiente: todo lo que desempeñen los trabajadores del estado o de sus instituciones salvo en las actividades de aquel y de estas que sean propias de Empresas particulares de lucro; los que desempeñen los trabajadores ocupados en las siembras, cultivos atención y recolección de productos agrícolas pecuarios o forestales; las Empresas de Transporte por agua tierra y aire y las de acueductos, energía eléctrica y telecomunicaciones, los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensable para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no pueden suspender sus servicios sin causar un daño grave inmediato a la salud o a la Economía Pública, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el asco y el alumbrado en las poblaciones; las lecherías las plazas del mercado y los mataderos. El artículo 323 agrega "en caso de huelga de un servicio público el estado puede asumir la dirección del establecimiento por el tiempo indispensable para evitar perjuicio a la comunidad".

Hasta el momento que hemos visto que México y Ecuador únicos países que reconocen el derecho de Huelga expresamente a los funcionarios públicos, exigen un aviso de diez días de anticipación a la suspensión de labores. Venezuela que no le prohíbe pero que coarta la libertad del derecho con la reanudación de labores, y Panamá, que si bien permite la huelga de los empleados de los servicios públicos, considera ilícito el movimiento y pueden proveer a la continuidad de los servicios asumiendo directamente el Estado la dirección de los establecimientos.

Examinemos ahora algunas legislaciones que prohíben la huelga de los funcionarios. En Bolivia el artículo 118 de la Ley General del Trabajo, prohíbe la huelga en los servicios de carácter público. En Colombia si bien la Carta fundamental establece expresamente el derecho de Huelga, no le otorga a los servidores público el derecho a la huelga. El artículo 50 de la Ley 6a. de 1.945 estatuye que para los efectos de la huelga o del derecho de huelga se consideran como servidores públicos además de la administración pública y del órgano judicial a los siguientes: Empresa de Transportes por tierra, agua, y aire, de acueducto, de energía eléctrica y telecomunicaciones; la higiene pública, el asco de las poblaciones y las instituciones de asistencia pública y de la beneficencia, como Hospitales, Clínicas, Asilos,; las plantas de leche las plazas de mercado y matadero pertenecientes a entidades públicas.

En Chile donde no se reconoce el derecho de Huelga en la Constitución Política, pero sí en el Código del Trabajo, no cuenta con las limitativas del derecho de Huelgas en ninguno de estos textos salvo del artículo 368 del Código del Trabajo, que prohíbe sindicarse o pertenecer algún sindicato a los trabajadores empleados u obreros que presten sus servicios al estado, a las Municipalidades o que pertenezcan a empresas fiscales y el artículo 626 que contempla la reanudación de faenas en los casos de huelga o cierre de fábricas ~~Empresas~~ o serv-

vicios cuya paralización pusiere en peligro inmediato a la salud o a la vida socioeconómica de la población. Ninguna de estas disposiciones como se ve, prohíbe expresamente el derecho de huelga en los servicios públicos. La prohibición arranca de otros textos legales.

En efecto es la ley de defensa permanente de la democracia tantas veces citada la que estatuye en su artículo 30. que no podrán declararse en huelga ni suspender sus labores, en ningún caso, los funcionarios empleados u obreros fiscales municipales de organismos del estado de las empresas fiscales de administración autónoma, de instituciones semi fiscales, ni los empleados u obreros de empresas o instituciones particulares que tengan a su cargo servicio de utilidad pública. La misma disposición agrega que los conflictos colectivos de trabajo que se susciten en las Empresas o Instituciones particulares que tengan a su cargo servicios de utilidad pública se someterá al arbitraje obligatorio de un tribunal tripartita.

En otros incisos que ya tuvimos la ocasión de citar, sancionan a los que organicen mantengan, estimulen o inciten a ejecutar esta clase de huelga o la paralización trabajo lento o cualquier otro acto ilegal que altere o pueda alterar dolosamente el normal desarrollo de un servicio público o de utilidad pública o de funcionamiento legal obligatorio.

Por su parte, el Estatuto administrativo contenido en el D.F.L. 256, de 29 de Julio de 1.953, que rige a los funcionarios civiles y fiscales, en su artículo 133, reitera la prohibición para estos de declararse en Huelga o ejecutar trabajos lentos o huelga de brazos caídos, sancionándolos expresamente hagta con la destitución, además, de establecer la pérdida de las remuneraciones que correspondan a los días que no trabajen.

Sobre la prohibición de la Huelga en los Servicios públicos volveremos a preocuparnos en detalle en el capítulo siguiente,—

#### JUSTIFICACION DOCTRINAL

Dentro de un sistema de puro liberalismo económico la justificación del derecho a la Huelga arranca del reconocimiento de la libertad individual, si se quiere reformado por el derecho de asociación cuando este se reconoció.—

Si yo tengo el derecho de no trabajar, - se dice-, y si cada uno de los demás tienen una misma facultad, no puede negarseles el derecho de cesar consensadamente en el trabajo. El derecho a la Huelga no sería según eso, sino la suma de las libertades individuales del trabajo (dentro de las cuales no comprenden las de no trabajar de todos los trabajadores que en ella participan.

Pero esta justificación, reinante durante mucho tiempo no es satisfactoria muchos con los actos individuales que no corresponden a derecho colectivo. Ni derecho individual de marchar por las calles, que es como sabotaje .- Corresponde a una facultad igualmente amplia de manifestación en grupo.-

Es pues aceptado, lo que Muller expresa: " nos parece mas exacto decir que el derecho de Huelga se justifica por el hecho de que la cesacion colectiva de un trabajo convenido o la negativa concertada de renovar el contrato por un nuevo termino, es muy amenudo el unico medio que poseen los trabajadores para asegurarse condiciones equitativas de empleos, y la salvaguardia de sus legitimos intereses".

#### JUSTIFICACION DE LA HUELGA

Ninguna Institución de Derecho del Trabajo es hoy tan discutida como la huelga: su justificación es una de las grandes cuestiones contemporaneas. La huelga no es una cuestión puramente jurídica, sino jurídico-política, en lo que participa de la esencia de todo orden jurídico que es una de las formas de expresión de la vida social. Pues bien, es posible preguntar por la justificación de la huelga dentro de los regimenes jurídicos que la admiten o reconocen y dentro de este terreno por su justificación como hecho o acto jurídico, o sea, por la huelga del pasado o por la huelga de derecho de las mayorias obreras, segun la formula de la construcción; pero puede tambien indagarse si es conveniente

que el orden jurídico reconozca la huelga y en que medida, o si por el contrario, las diferencias entre el capital y el trabajo han de cometerse a los órganos del estado.

Los profesores de las Universidades extranjeras han adelantado muy poco en sus parrafos parecen referidos a la huelga del pasado. Paul Pic, insiste en la vieja justificación del cerco o nacional, pero alega que las huelgas y los paros son consecuencias de la libre concurrencia: "consideranda en sí misma, la coalición o acuerdo de varias personas para influir sobre las condiciones de trabajo, no es si no una forma de la libre concurrencia, absolutamente lícita, condición de que no se complique con actos violentos contra quienes rehusan participar o salir de una coalición... estas coaliciones pueden ser perjudiciales a los coaligados, que no siempre disponen de recursos suficientes para sostener la lucha. Pero jurídicamente, son una consecuencia normal del régimen de libertad de trabajo. Todo obrero es libre de no trabajar en las condiciones que le ofrece y lo que cada obrero puede hacer aisladamente, debe en buena lógica ser lícito para los obreros en grupos. Presentadas aisladas sus reclamaciones, casi siempre fracasan.; si se coaligan, pueden luchar con ventajas y oponen al poder del Capital la fuerza que dá la asociación".

En términos semejantes se expresa Courcelle, Drj y Capitab Et Cuche. En la Argentina, Daniel Antokoletz

Se apega al mismo criterio:

Para justificar el derecho de huelga, se ha sostenido que la libertad de trabajo no implica ni el derecho al trabajo, ni la obligación de trabajar. Y si un asalariado individualmente considerado tiene el derecho de negarse o aceptar trabajos en ciertas condiciones o si un patron individualmente tambien puede rehucar a admitir a un asalariado, no hay razón para declarar como ilicite para un grupo de obrero o de patronos lo que es permitido a un individuo aislado. Este argumento se originó al dictarse en Gran Bretaña la Conspiracy and Protection of Work Act - Rousseaú : El derecho de un solo hombre para trabajar es tan respetable como el derecho de diez mil, de ir a la huelga".-

En cambio, en la misma Argentina ALFREDO C. ORTIZ se pronunció en contra de esta argumentación y condenó la huelga:

"Actualmente el derecho de la huelga obrera y del cierre patronal dice este señor A.N.T O K ORETE no se discute es la consecuencia de la libertad de trabajo no compratimos ese criterio, en efecto. Cuando se discutia la Ley Italiana de 1.926, su defensor, Sbanzar dijo en el parlamento ; "las circunstancias que la huelga aparezca como tolerada no como delito, no significa que se le pueda calificar de un verdadero derecho". En efecto: la violación del contrato de trabajo implicita en la huelga significa que en la mayor parte de los casos la huelga es por lo meno. ilicita en el

terreno del derecho civil, bien que no lo fuera en el derecho penal.- Y lo que es ilícito no es ciertamente un derecho". El derecho a la huelga estuvo reconocido casi universalmente, pero hoy se ha operado una reacción y es así que mientras el derecho de Huelga está muy restringido en Inglaterra, Estados Unidos, Bélgica, Perú, Lituania y Hungría, se desconoce en absoluto en Italia, Rusia, Alemania y Nueva Zelanda.

J. Jesús Castorena criticó la argumentación de los profesores franceses ;

La consecuencia que se deriva de la libertad de trabajo en el sentido negativo que apunta la tesis que hemos expresado, no es exacto por cuanto si bien es cierto que la persona que cumple con los términos de ese contrato, y tiene entonces derecho, asumiendo las consecuencias de su actitud, para romper con el contrato de trabajo, no lo tiene, en cambio, para suspender los compromisos derivados de ese contrato.

Otros profesores quieren justificar el derecho de Huelga mediante el principio de la libertad contractual. García Oviedo se expresa de la siguiente manera:

"La coaligación y la huelga se justifican también, en sentir de muchos, en virtud del propio principio de la libertad contractual. Lojos de oponerse a aquellos acontecimientos a esta libertad con su mas fiel sosten



para que exista una libertad contractual no basta la libertad formal meramente jurídica conque se satisfacía el derecho antiguo es necesario que esta libertad se sustituya por otra sustancial, de contenido. En el contrato de trabajo las partes no están situadas en condiciones de igualdad el trabajador está colocado en un plano inferior. Presionado por la necesidad de vivir y confiado a sus solas fuerzas, tendrá que pagar por lo que el patrono quiera. La coaligación y la huelga dan al obrero la libertad de que individualmente carece y lo permiten discutir con la empresa como discuten dos iguales."

La justificación de la huelga comprende una primera cuestión, según indicamos y es su justificación dentro de los regimenes jurídicos que la admiten . La respuesta puede darse conforme a dos criterios : es indudable que Castorena tiene razón cuando objeta la justificación iusnaturalista, pero no debe olvidarse, que esta postura nacion par justificar la huelga como simple suspensión del trabajo y todavía vale para lo que hemos venido llamando la huelga del pasado. Por otra parte, la misma argumentación le da un escollo ante el cual debe de tenerse el derecho pues, en el supuesto de que el órden jurídico no reconociera la legitimidad del derecho de huelga, ni podría obligarse a los hombres a que trabajaran ni se les podía sancionar por el derecho penal; la libertad humana será siempre superior a las conveniencias de las empresa, pero la justificación ius naturalista no explica la huelga como un derecho de las mayorias Obreras. Pues bien, creemos que en el planteamiento que ante todo es la justificación de la huelga, por que basta afirmar el derecho

de las mayorías obreras a regular las condiciones de trabajo y a no continuar los servicios en tanto faltó una orden justa para justificar la huelga.-

Un derecho individualista no podrá entender esta nueva justificación de la huelga y se dá igualmente incomprendible para un orden jurídico que postule el todo poder del capital y del empresario.

Pero el derecho mejicano afirma un nuevo concepto de la Empresa, según indicamos líneas arriba. "La Empresa está deviniendo, como diria NAURION, una institución aun cuando todavía encierra una contradicción entre el capital y el trabajo; y precisamente por esta contradicción y cuando la mayoría humana considere injusto el orden jurídico de la empresa debe tener la mayoría obrera la facultad de suspender las labores hasta tanto se restablece, de acuerdo, con la fórmula feliz de nuestra constitución la armonía entre los dos factores de la producción. En principio mayoritario es la esencia de la democracia contemporánea y la empresa no debe apartarse de él ni puede ser ignorado por el orden jurídico en uno de los asuntos básicos de la vida contemporánea.

Pero la justificación de las huelgas se llevo a un terreno nuevo: la huelga del pasado no puede evitarse entendida como una simple cuestión de hecho, solamente que no ha de transformarse en un derecho; los trabajadores huelguistas sabrán que sus contratos de trabajo quedan terminados y que la fuerza pública protegerá decididamente la continuación de las labores. En un estado de derecho se alimentó no tiene justificación alguna un pro-

cedimiento que necesariamente causa daños, o mejor, cuya esencia es causar daño. Nació la huelga en el pasado por la ausencia de un orden jurídico justo en la Empresa y porque los grupos obreros no tenían una vía jurídica para resolver sus diferencias con el capital y reclamar el respeto a sus intereses profesionales. Pero la condición del estado del derecho han cambiado. La política liberal ha sido sustituida cada día mas intensamente por la intervención del estado el derecho de la Empresa ya no descansa en la voluntad del empresario pues tiene en su base el derecho del trabajo creado por el estado y en su cúspide a los contratos colectivos. La asociación profesional es una organización indispensable porque es el unico camino para equilibrar las fuerzas en la empresa, porque es expresión de uno de los derechos naturales del hombre y porque es uno de los autores del contrato colectivo. Pero los conflictos entre capital y el trabajo, debene resolverse por procedimientos jurídicos; la realidad actual en México y en el extranjero, es que la huelga termina o por laudo arbitral o por decisión de un Tribunal; pues bien la huelga fuente de daños, aveces irreparables y sin beneficio para nadie, ha devenido incesariamente, segun lo prueban sus maneras determinar; antiguamente concluian con el aniquilamiento de una de las partes, hoy, en cambio, intervienen los organismos de conciliación y arbitraje, presionando a los trabajadores y al patron a que lleguen a un entendimiento o acepten un laudo arbitral; a esta realidad, bastará declarar jurídicamente obligatorio el recurso ante los Tribunales de trabajo, puesto que ya no lo es en la vida diaria.

Por otra parte, la desconfianza que en otros tiempos tuvieron los trabajadores hacia el Estado, no se comprende en el Estado moderno. La Huelga fué una situación de hecho provocada por el liberalismo pero la idea de justicia social ha gado terreno en la vida contemporánea, el estado aún aceptando la explicación del materialismo histórico, se encuentra hoy en uno de aquellos períodos de que hablaba HEGELES cuando logra independizar a las clases y adquirir un equilibrio superior a ellas. El nuevo Estado está más cerca de los obreros que del capital y no se entiende que sean los trabajadores quienes estorben su marcha. La razón del estado que vea a la huelgas con poca simpatía, radica en el daño evidente que causan a la empresa y en las consecuencias económicas que producen, particularmente cuando afectan los servicios públicos en las empresas básicas del País.-

La argumentación es impresionante, pero no decisiva. La Huelga nació con el liberalismo, pero también el derecho colectivo del trabajo y esta afirmación nos lleva a concluir en la desaparición de una y otra. Lo cierto es que está cambiando el sentido de estas situaciones jurídicas. Menos repetidas y muchas veces que el derecho colectivo del trabajo tuvo como causas la injusticia social, la ausencia de un derecho individual del trabajo y la negativa del estado para deprecirlo.

## CAPITULO V

### CLASIFICACION DE LA HUELGA

Muchas son las clasificaciones que se han ensayado de la huelga la más aceptada nos parece aquella que partiendo de la gestación del conflicto en que estalla, siguen

sus caucas la forma en que se manifiesta el objetivo perseguido y llega hasta sus soluciones.- Ofiendose a ella, indicaremos a continuacion las diversas clases de huelga señalado de paso el concepto que hemos utilizado para su clasificación

Asalariado

Funcionarios Públicos

Empleados en empresas de utilidad privada.

a) Personas que puedan iniciarla.

Prestadores de Servicio sin vinculo contractual

Productores contribuyentes o electores

cualquier particular

La huelga clásica que persigue la compensacion o equilibrio entre las fuerzas economicas del patron con la fuerza humana del sindicato unicamente puede identificarse con la huelga de los asalariados, como lo veremos mas adelante. Las Huelgas de empleados publicos y funcionarios que prestan servicios en empresas de utilidad publico salen del cuadro estandar ya que esos dependientes no se rigen por lo general por un contrato de trabajo corriente sino por el contrato de empleo regulado por el derecho publico. En cuanto a las Huelgas de servidores sin contratos pueden señalarse las que inician los profesionales, los choferes que manejen vehiculos propios y otras personas a quienes normalmente requerimos sus servicios mas o menos regular, pero sin que exista el vinculo de subordinacion o dependencia y la

./.

y la continuidad en el servicio que caracteriza el contrato de trabajo. La paralización de cultivos de predios agrícolas o la negativa de los contribuyentes a pagar sus impuestos o la abstención de los electores, sea cual sea el motivo que a ellos los impulse, no puede considerarse huelgas dentro del concepto gremial o profesional de la institución que es el que nos ocupa en nuestra investigación en cuanto a la clasificación de este movimiento. Por último la huelga es cualquier instante pueda extenderse aun particular, generalmente obedeciera a un móvil político la que simple abstención de desarrollar las labores normales de cada uno puede pasar a revuelta o revolución según los medios que enseguida ponga en práctica.

	Huelga de intereses o económica
b) Según el objetivo del conflicto	Huelga social o de derecho
	Huelga política
	Huelga revolucionaria

El Objeto de la primera es obtener alguna ventaja económica para los trabajadores y de aprovechamiento inmediato por lo general: sea cuanto a salario, descanso, previsión etc.etc.

La segunda persigue el mejoramiento general de la clase obrera utilizando la vía legislativa como causa normal pero exigiendo o peticionando a través de la fuerza que representa. La huelga política pretende un cambio en la organización política y la revolucionaria, subvertir el orden establecido reemplazándolo por otro. Los tratados van aún más adelante en la clasificación de la huelga

, en cuanto su objetivo y así distinguen en to a la huelga económica o de interés en propiamente tal (las que persiguen nuevas condiciones en las relaciones del trabajo ), o impropiamente tal (sería la que desea un objetivo más limitado como la salida de algún empleado, como la variación del horario de trabajo, mejoras en comidas etc)

	pacífica
	Violenta
	Anunciadas
C) en cuanto	Sin Anuncio
a las forma-	Manifestación
lidades.	Advertencia
	Relampago
	Escalonadas y progresivas

La primera son aquellas que se acuerdan y se desarrollan dentro de la normalidad sin violencia alguna las Violentas por el contrario son las que envuelven actos de fuerza y causan daños y perjuicios, sea el patrono, al estado o a Tercero. Las anunciadas son las que van precedidas de avisos, como la Huelga legal en Chile, que debe someterse a una serie de requisitos previos Las sin anuncios son las que se producen sin advertencias características de la Huelga ilegal en nuestro País. La Huelga manifestación es la realizada como demostración de fuerza en forma brevísima. La Huelga advertencia es también la realizada en forma breve pero con anticipo de la

huelga definitiva en caso de no ser escuchados los asalariados.- La Huelga relámpago es la que se ejecuta de improviso y con carácter súbito para obtener una ventaja inmediata. La Huelga escalonada y progresiva como su nombre lo indica tiende a ir encadenando a un movimiento inicial otras actividades hasta llegar a la paralización total

d) según el fin	Ofensivas
perseguido.	Defensivas

Las primeras son las que se desatan para obtener nuevas ventajas para los dependientes La segunda cuando ellos se oponen a pretensiones que estiman injustas por parte de los patronos o del Estado.

	Particulares
e) Según la	Generales
extensión.-	Nacionales
	Internacionales

Las particulares son las que los obreros declaran en contra del patrono de la industria en que trabajan. Generales cuando llegan a paralizar la vida económica de la nación toda. Nacionales cuando sus límites abarcan una o más industrias en todo el país. Internacionales cuando se extienden a otros países.



	Licitas
	Illicitas
	Legales
f) en cuanto al	Illegales
derecho y a la	Justas
justicia.	Injustas
	Directas
	Indirectas o de solidaridad

La clasificación de lícita o ilícita atiende a la licitud del objeto perseguido o de los medios empleados por los actores. La clasificación de legal o ilegal atiende al cumplimiento de los requisitos formales establecidos en la ley para declarar y sostener la huelga. Es allí que una huelga pueda ser legal sin ser lícita- o viceversa o ser lícita y legal a la vez.-La clasificación de justa o injusta, dice relación con la justificación misma que se persigue mediante la huelga. Por último en la Huelga directa la declarada por los obreros directamente afectados por un conflicto que es directa o por simpatía la que adquiere a otro movimiento ajeno a los intereses de dicho asalariado.- Esta clasificación la hemos indicado en este cuadro ya que la huelga directa generalmente actúa dentro de la ley, en cambio la huelga de solidaridad está prescrita de casi todas las legislaciones.

Para apreciar de la huelga o la justificación de su represión los autores también suelen distinguir entre huelgas en estado de Guerra y en estado de Paz.

al respecto, es de interes señalar que los Estados Unidos convino durante la última conflagracion mundial, y con muy buen resultado, la suspension de la huelga, en negociacion directa con los mis mos gremios de interesados.

Por razones legales o convenientes, aveces los asalariados sustituyen a la huelga con otros sucesos que producen iguales o parecidos efectos sin el riesgo evidente de la huelga.- Esos son el sabotaje, definido como la destruccion o deterioro clandestino de las materias primas, de los instrumentos de trabajo o de productos ya elaborados. O bien el trabajo lento o huelgas de brazos caidos, como dice el estatuto administrativo Chileno. Esta limitacion premeditada y colectiva en el rendimiento del obrero es llamada de muy distintas maneras en los diversos paises generalmente con giros o modilismo populares o inversion de los mismos huelguistas. Por curiosidad anotamos algunos de estos nombres; Ratenings, dicen los ingleses como canny los escoceses; greve Peridea y Travail a la douce, los franceses; trabajo o reglamento y a desgano, los Argetinos; trabajo retardado los Uruguayos; trabajo a Cámara lenta a paso de gicotea los cubanos; non colaboraciones, los Italianos y Facer Cora los Brasileños.- Recordamos que a fines del año pasado los profesionales Universitario de Obras Publicas hicieron una manifestacion de esta especie que llamaron "Estado de meditacion", que consistia en asistir regularmente a sus funciones pero sin desempeñarlas.

## LEGAL E ILLEGAL

Cuando los trabajadores paralizan concertadamente sus tareas ajustándose a las formalidades del derecho positivo, la Huelga es legal; de contravenirlos, es ilegal naturalmente.- En la practica la situación no es tan sencilla como se ha anunciado podría inducir a crear.- De un lado es frecuente que se entrecruzen las normas legales o que no sean de inequívoca redacción.- Acusaciones reciprocas justificadas o no y casi nunca debidamente probadas conducen a cada parte a considerarse en estado de legitima defensa y de libertad de proceder por alguna transgresion convencional o legal del sector contrapuesto.

## HUELGA GENERAL

La Huelga General es un estado de violencia dirigido contra la colectividad entera para imponer determinado orden de cosa. En su esencia constituye por tanto una rebelion absoluta. Arma la mas preciada del sindicalismo revolucionario ha suscitado reaccion de todos los sectores sociales y se ha venido a CONVERTIR EN UN RITO SIN REALIZACION PRACTICA !." Concedase -dice USAI- al "gran mito" una importancia puramente relativa, . Es dificil que se crea hoy en sus virtudes mágica, de donde deriva el cuidado que las organizaciones ponen para no declararlas con la misma facilidad de ante y evidente desprestigio de su fuerza .

./.

### HUELGA POLITICA

Del panorama de las Huelgas permitidas está también generalmente prescrita toda huelga que tenga motivos políticos pretenden imponer por la violencia - un estado de huelga un estado de violencia- determinada actitud política, también equivale a declararse en rebelión el estado no puede tolerarlo .-

### HUELGA DE FUNCIONARIOS

Tampoco puede permitir el estado, cualquiera que sea su finalidad inmediata, la huelga de funcionarios públicos, la cesación conectada de trabajo de los funcionarios equivale también a alzarse contra la organización Estatal.

### LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA

Se pretende que, al haberse reconocido el derecho de huelga por la reforma Argentina de 1.957 toda disposición que interfiera, limite o anule ese derecho es anula de esa forma se llega a considerar admisible toda acción que emane del derecho de huelga por su irrevocable jerarquía Constitucional y sin limitación alguna. Fundándose precisamente en el alcance de la norma constitucional, se estima que no puede ser sancionada ninguna actuación que se cumpla ejercitando el derecho de huelga. Admitir esta conclusión es entronizar la anarquía.

Como ha sostenido la corte Suprema de Justicia de la Nación " la concepción específica del derecho de huelga como jerarquía constitucional no es obstáculo, en consecuencia la sanción legal de tipo de conducta que importe extra limitaciones en el ejercicio razonable del mencionado derecho es obvio, que el texto constitucional no justifica

la comisión de todos los delitos comunes en el curso de los movimientos huelguísticos, ni requiere otra interpretación que la excluya las sanciones penales a la participación en la huelga, en tanto que ello sea pacífico por lo que, " si bien la actividad positiva huelguística de los individuos no es en si mismo penalmente sancionable, puede serlo, encambio, mediante ley al respecto cuando se realiza con recursos la violencia física.-El empleo de esta, en efecto, es incompatible respecto de los derecho que el restante artículo de la Constitución reserva para los integrantes de la comunidad Nacional que desconocería el recurso a las fuerza sobre a las cosas....Debe añadirse que la reserva del uso de la fuerza como última Ratio-regum, a la autoridad del Estado, para cumplimiento de las leyes es requisito indispensable para la preservación de un orden regular del derecho.

#### FINALIDADES DE LA HUELGA.

La huelga no es una finalidad sino un medio para la realización de fines: Nació como todo el derecho colectivo del trabajo, por la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero-patronales, su razón de ser y su finalidad son, pues, la búsqueda de un orden jurídico justo.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa. El contrato colectivo puede unicamente proceder, bien de una disposición del Estado; pero el estado liberal no se atrevía a intervenir en la vida económica y cuando reconoció la existencia de los grupos sociales, los dejó en libertad, para luchar a condición de que turbaran el orden público.

Por esta falta de intervención del estado y por la desconfianza que inspiraba a los trabajadores, cuando el patrono se negaba a firmar un contrato colectivo justo, no quedó otro camino que la huelga;— si los obreros continuaban trabajando su derecho a la contratación colectiva se reducía a una petición, cuyo éxito quedaba sin arbitrio del empresario; la huelga nació para evitar su arbitrio y para ejercer presión sobre el patrono pues la suspensión de actividades producía un daño evidente.

Es cierto según marcamos anteriormente que los patronos, durante mucho tiempo y a veces todavía, están en condición favorable en la lucha, pero es también indudable que la suspensión de labores les priva de ganancias que normalmente obtendríamos; y cuando los trabajadores pueden resistir la lucha, la probabilidad de triunfo está de su lado.

Pero la huelga persigue una finalidad mediata, yes, según declaró la tercera reunión de la Internacional y acepto el sindicalismo francés acostumbraba a los trabajadores a la lucha de clase y a la idea de una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista. El derecho de trabajo de nuestros días es un derecho político y polémico y los obreros lo miran como un derecho de transición. El derecho colectivo del trabajo permite la organización de los trabajadores, y esa organización es un medio para alcanzar fines superiores, los cuales a su vez, son inmediatos y mediatos, los fines inmediatos son el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y menores de edad y la previsión social en cuanto a los fines mediatos son el orden justo del mañana. La huelga es uno de los instrumentos de lucha, porque también se confirma que no

es una finalidad sino un simple medio, al igual que la asociación profesional, al servicio de los fines o intereses de la clase obrera.

#### LA HUELGA DE LA LEGISLACION PENAL

Aunque se reconoce el derecho de huelga no por ello la Ley penal deja de mencionar ciertas extralimitaciones de ese derecho, que reviste caracteres delictivos. No con ello se confunde la calificación de las figuras jurídicas de la huelga con aquellas otras delictuosas que, al constituir exceso en el ejercicio de aquel derecho, deja de estar protegidas por el legislador. En realidad cuando se habla de tipos de delitos que integran en su conjunto el derecho penal de la huelga, se confunde esta con las medidas de perturbación del orden jurídico que los trabajadores pueden adoptar y que constituyen delitos; ya que no resulta encuadrar las mismas dentro del derecho de huelga. Una cosa es enfocar la huelga como delito- sea cual sea su origen y desarrollo cual ocurre en algunos países donde por circunstancias políticas o sociales de ntro de la propia ideología del régimen imperante, no se acepta el derecho de Huelga y se califica como punible la actitud de abandonar el trabajo, y otra muy distinta consiste en agrupar los efectos regulares de los conflictos colectivos de trabajo dentro de una legislación penal de la huelga: ya que esta dejaría de ser derecho si recibiera siempre una calificación. De aquí, con TISSENBAUM podemos afirmar que la huelga como actitud gremial con fines profesionales, ha perdido el carácter delictivo; en tanto que, en determinados casos el cese de la actividad laboral ya sea por la naturaleza de los servicios que se prestan o por la lesión que se infiere a otro derecho amparado por el estado puede constituir un hecho ilícito y, por tanto hasta punible

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

Como hemos podido observar en esta tésis, de los Conflictos Laborales y la Huelga, el hombre a través de ellos ha podido salir del poder de su amo; ya que de la época mas antigua hasta nuestros días, el hombre ha venido luchando por realizarlos apesar de que ha encontrado grandes dificultades, ha podido salir avante

El hombre como ser pensante que es, como un ser que siente y que ansía, siempre ha revelado, ante las injusticias y este fue precisamente el nacimiento de los Conflictos colectivos de Trabajo.

La gran mayoría de los autores dan por cierto en el Siglo XII antes de Cristo no hubo verdadero conflicto de trabajo, ya que en esa época no existía contrato individual de trabajo ni había verdadera libertad entre contratantes, por cuanto al esclavo no fue sujeto de derecho.- Las luchas en los tiempos antiguos configuraban diferencias sociales se crearon pugnas entre diversas clases pero sin contenido ideológico, ni el caracter de los sujetos que participaban en dichas luchas.

Los conflictos de trabajo, como recurso de los trabajadores para obtener la reivindicacion de ciertos derechos o para lograr determinados beneficios de caracter social; se patentizan en los tiempos actuales como expresion de una solidaridad de clase que aún a quienes se encuentran sujetos por un mismo vínculo jurídico; situación esta que se desconocía en las luchas sociales de la antigua Roma



Observamos ahora, como los conflictos laborales dieron origen a la Huelga , ya que el trabajador tenía que unirse y organizarse en sindicatos con el fin de defender sus propios intereses.-

La huelga tuvo muchas etapas en las cuales fué rechazada por todos los Países del mundo debido a que el patrono no aceptaba que el trabajador se rebelara ante la voluntad de él. Como la experiencia nos enseña que la historia no hay quien la detenga a través de tantas luchas y sacrificios por parte de los asalariados ante la represión del patrono, tuvieron que aceptarla muchos países como un derecho.

ooooooo O oooooooooo

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

- 1o) GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA
- 2o) RAFAEL CALDERA RODRIGUEZ
- 3o) GUILLERMO CABANELAS
- 4o) MARIO DE LA CUEVA
- 5o) ERNESTO KROTOGGIN
- 6o) GUILLERMO CAMACHO H.
- 7o) ARMANDO PORRAS LOPEZ
- 8o) DANIEL ANTOKOLEZEV
- 9o) MARIO ALONSO GARCIA
- 10) EUGENIO PEREZ DOTIJA