

procesos ordenados; debemos hacer que el imperio del derecho sea una protección efectiva para el hombre común en su búsqueda de una vida más plena y más rica.

Esta puede ser una aventura digna de todo lo que de más aventurero guarde la tradición latinoamericana; cabría dentro de la gran tradición del idealismo latinoamericano; conferiría una nueva prominencia en el pensamiento y en la práctica de América Latina al lugar que corresponde a la ley en el progreso de la sociedad. Séame permitido encomendar esta aventura a vuestro espíritu intrépido.

LA CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS ECONÓMICO-SOCIALES Y LA HUELGA EN LA LEGISLACIÓN CENTROAMERICANA

LIC. ABEL CASTRO H.

En el presente artículo me propongo hacer el examen de algunas cuestiones relativas a la conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico-social y a la huelga. Aunque el estudio de esos temas lo haré con vista de la legislación costarricense, lo mismo que de la de los otros países centroamericanos, lo que desde luego le dará un carácter práctico, antes que doctrinario, se requiere, como antecedente necesario para entrar al análisis de esas legislaciones y de las instituciones que ellas regulan, exponer algunos conceptos teóricos y hacer referencia, a lo largo de la exposición, a algunas opiniones de tratadistas de la materia. También es de importancia citar la jurisprudencia costarricense en relación con ciertos problemas que se han suscitado en este campo.

Los conflictos de trabajo

En primer lugar conviene fijar el concepto de los conflictos de trabajo, en general. Sin entrar al análisis de las diversas definiciones que los autores de Derecho Laboral han formulado sobre el particular, por ser ello ajeno al estudio propuesto, me limitaré a reproducir el concepto expresado por el Doctor Mario de la Cueva,⁽¹⁾ por ser bastante claro, concebido en los siguientes términos: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas

(1) Derecho Mexicano de Trabajo. Décima Edición. Tomo II. Pág. 729.

de trabajo". Cabe observar que, conforme a esa definición, los conflictos de trabajo pueden suscitarse, no solamente entre patronos y trabajadores, sino que también pueden producirse en virtud de diferencias que surjan entre los mismos trabajadores o bien entre los patronos. El legislador costarricense, según puede verse de la redacción del artículo 395 inciso a) del Código de Trabajo, admitió la existencia de estos últimos conflictos, al fijar la competencia de los juzgados de la jurisdicción laboral. En efecto, ese texto establece, en lo que interesa, que dichos juzgados conocerán de "Todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación del presente Código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él...". También el Código de Trabajo de Guatemala contiene un concepto análogo en su artículo 292 inciso a). Sin embargo, para el objeto del presente estudio solamente interesan los conflictos obrero-patronales y no los inter-sindicales también comprendidos en la definición del profesor De la Cueva antes consignada. Cabe observar que el Código de Trabajo de Honduras habla en su artículo 679 de "controversias de trabajo". En cuanto a la palabra controversia expresa el citado autor⁽²⁾ que fue usada en la ley italiana de tres de abril de mil novecientos veintiséis sobre las relaciones colectivas de trabajo, con el mismo sentido de conflictos de trabajo, lo cual hizo también Cernelutti en su libro "Teoría del Regolamento Collettivo del Rapporti di Lavoro". Algunos autores argentinos han tratado de establecer una diferencia entre los conceptos de Conflictos de Trabajo y Controversias de Trabajo en el sentido de que la controversia se manifiesta como un estado del conflicto, cuando la causa originaria que la determina se encuentra vinculada con la relación laboral y ella es sometida al proceso para su solución. Sin embargo, estimo que tal distinción carece de interés práctico.

Clasificación de los conflictos obrero-patronales

Es de gran importancia la clasificación de estos conflictos, no solamente desde el punto de vista doctrinario, sino también por

(2) Ob. cit. pág. 728.

las consecuencias que de ellas se derivan en cuanto a la competencia de los tribunales u organismos encargados de conocer de los conflictos de trabajo, según su naturaleza. Por otra parte, los procedimientos para resolverlos varía, según la clase de controversias de que se trate. Al respecto han sido propuestas por los autores de Derecho Laboral muchas clasificaciones, pero no me detendré a hacer referencia a ellas, porque ello exigiría un examen del planteamiento formulado por cada tratadista, lo que se sale del marco trazado en este ensayo. En su lugar me permitiré esbozar una clasificación que si bien se aparta en principio del esquema seguido por la mayoría de esos tratadistas tiene la ventaja de ser práctica y fácilmente comprensible. Conforme a la misma habría una primera división de los conflictos laborales en jurídicos o de derecho y económicos-sociales o de intereses.

Los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión de los mismos corresponde, normalmente a un juez y en particular, al juez de trabajo. La definición anterior emana de la Oficina Internacional del Trabajo⁽³⁾ y es muy clara y precisa. Ahora bien: esta clase de conflictos se divide, a su vez, en dos grupos: a) individuales, b) colectivos. En los primeros la cuestión que los origina afecta o interesa a un trabajador o bien a varios trabajadores, pero considerados individualmente. Así, por ejemplo, cuando un obrero es despedido y reclama las respectivas indemnizaciones por considerar que su separación fue injustificada, o bien cuando surge entre él y su patrono una diferencia relativa a la remuneración de horas extraordinarias, al pago de aguinaldo o a la concesión de vacaciones, etc, se está en presencia de un conflicto de esta naturaleza. Es importante insistir en la afirmación de que no desvirtúa el carácter de individual del conflicto la circunstancia de que sean varios los trabajadores que actúen contemporánea y conjuntamente contra un mismo empresario.⁽⁴⁾

Nuestra Sala de Casación percibió claramente esa característica al expresar en resolución dictada a las diez horas del ocho

(3) Los Tribunales de Trabajo.

(4) Jeager, Le Controversie Individuali del Lavoro citado por Trueba Urbina en Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, pág. 81.

de setiembre de mil novecientos cuarenta y siete, en un juicio seguido por varios trabajadores contra una misma empresa, que "En la especie no se trata exactamente de un conflicto jurídico de cuantía mayor de dos mil quinientos colones, sino de un típico conflicto individual, aunque la contienda por acumulación de demandas se desarrolle entre un grupo de trabajadores y una misma empresa, puesto que la controversia surgida no proviene de un contrato colectivo de trabajo, ni se refiere, en relación con la ley, a una cuestión de orden profesional general, es decir, a una cuestión que afecta en conjunto los intereses jurídicos de categoría gremial".

Por el contrario, en los conflictos jurídicos colectivos la cuestión debatida versa sobre un interés profesional o de categoría. El distinguido autor italiano Francesco Carnelutti, citado por Mario de la Cueva, en la obra antes mencionada, expresó con claridad ese concepto y el distinguió entre una y otra clase de conflictos jurídicos, en el siguiente párrafo:

"La característica del proceso colectivo deriva de la calidad de la litis, o sea, de los intereses que se controvierten, los que deben ser intereses de categoría —interés tipo para cualquier miembro de la categoría, asociado o no asociado, presente o futuro—, y distintos, por tanto, de los intereses particulares de los miembros de la asociación... No debe confundirse el proceso colectivo con el proceso acumulado, pues en éste se tiene una suma y no el tipo de los intereses de los miembros de la asociación".

En oposición a los conflictos jurídicos están los conflictos colectivos de carácter económico-social, llamados también de intereses, los cuales define la Oficina Internacional del Trabajo⁽⁵⁾ expresando que éstos no versan sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, sino que constituyen una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo, agregando que el conocimiento de estas controversias compete al conciliador o al árbitro. Dentro de esta clase de conflictos los más importantes son los que se refieren a la creación o modificación de las condiciones generales de trabajo. Así, cuando el sindicato de trabajadores de una empresa solicita a su patrono la celebración de una convención colectiva de trabajo

(5) Los Tribunales de Trabajo.

(denominada en otras legislaciones contrato colectivo de trabajo) y no existe acuerdo entre las partes acerca de los términos de la convención, surge un conflicto económico social. También se produce éste cuando un grupo mayoritario de obreros solicita a su empleador un aumento de salarios y las partes no se ponen de acuerdo sobre el particular.

Examinando las legislaciones de los países centroamericanos se encuentran disposiciones que establecen o consagran la clasificación de los conflictos de trabajo. Así, el Código de Trabajo costarricense, en su artículo 395 inciso a) habla de las "diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de dicho Código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él". Y el inciso b) de ese mismo artículo se refiere a los "conflictos colectivos de carácter económico y social", aunque sin expresar el concepto de los mismos. El artículo 290 ibídem alude a los conflictos jurídicos colectivos, según lo ha declarado el Tribunal Superior de Trabajo en sentencia de las nueve horas y treinta y cinco minutos del veintiséis de octubre de mil novecientos setenta y uno. El citado artículo dispone, en lo que interesa, que "La Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores tiene personalidad para representar judicial o extra judicialmente a cada uno de sus afiliados en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico-social, siempre que ellos expresamente lo soliciten". Si bien la redacción de ese texto legal no es muy clara, pues el empleo de la expresión "carácter económico-social" no resulta apropiado al relacionarla con el concepto "intereses individuales", la Comisión Especial del Congreso de entonces, que conoció del Proyecto de Código de Trabajo y que fue la que introdujo la expresión de comentario, aclaró los alcances de la misma en el siguiente párrafo que figura en el dictamen rendido por ella: "Desde luego, dicha Junta Directiva (de la respectiva organización social) no podrá tener personería para defender los intereses individuales de sus miembros, aunque estos los soliciten, cuando tales intereses no fueren de carácter profesional, por lo cual introdujimos antes del término "siempre" la frase "de carácter económico-social" (el subrayado no aparece en el texto de ese dictamen). El pronunciamiento del Tribunal Superior de Trabajo antes citado expresa, al respecto, lo siguiente: "La mayoría de este Tribunal considera

del caso advertir, que conforme a la disposición del artículo 290 del Código de Trabajo, el sindicato actor sí tiene personería para actuar en juicio, por estar en juego los intereses abstractos de categoría, y por lo mismo ser un conflicto colectivo en el sentido de referirse a intereses de carácter profesional que versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, cuya interpretación corresponde hacerla al Juez de Trabajo...". En relación con la aparente contradicción que contiene el mencionado artículo 290 es interesante anotar, de paso, que algunos autores consideran que en realidad no puede hacerse un distingo categórico entre los conflictos jurídicos y los de intereses. Así, el tratadista Ernesto Krotoschin⁽⁶⁾ expone que "Dado el doble carácter que pueden tener los conflictos de trabajo y, especialmente, los conflictos colectivos, conflictos sobre derechos que se pretenden en virtud de un contrato ya existente, y otros que surgen a causa del establecimiento de uno nuevo, se distingue comúnmente entre conflictos de derecho o jurídicos por un lado, y conflictos económicos o de intereses por el otro... En rigor, tampoco esta distinción es muy estricta. Aún en el conflicto que versa sobre un derecho subjetivo ya existente, es el interés el que mueve a las partes a insistir en ese derecho, a negarlo o a modificarlo. Por otro lado, en los conflictos que tienen por objeto la creación de normas nuevas, existe también en el fondo una controversia jurídica". Sin embargo, creo que sí es conveniente mantener la distinción que objeta el mencionado autor, tomando en cuenta las consecuencias de orden práctico que de la misma se derivan, a las cuales me referí en líneas anteriores.

El Código de Trabajo de Guatemala en el artículo 292 inciso a) menciona las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico y en el inciso b) los conflictos colectivos de carácter económico social. El de Honduras se refiere en su artículo 665 a los "conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo" y en el artículo 790 a los conflictos colectivos de carácter económico-social que puedan "dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deban ser solucionados mediante el arbitramento obligatorio". El Código de Trabajo de El Salvador, recientemente promulgado, al conferir competencia a los Jueces de lo Laboral, menciona en el artículo 369 los juicios o conflictos individuales y los conflictos colectivos de

(6) Instituciones de Derecho del Trabajo. Págs. 603 y 604.

trabajo de carácter jurídico que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. El artículo 467 ibídem hace la clasificación de los conflictos colectivos de trabajo en: 1º) jurídicos o de Derecho; y 2º) económicos o de interés. El artículo siguiente define los primeros diciendo que son "todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectiva de trabajo, y aquéllos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de éstos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores". Como puede apreciarse el concepto expresado en esa última definición es muy amplio, si bien conserva en principio los lineamientos establecidos por la doctrina. Por su parte el artículo 469 establece que "todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, se denominan conflictos colectivos económicos o de intereses".

El Código de Trabajo de Nicaragua, del año 1945, al establecer la competencia de los jueces de trabajo, habla de "todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos o trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación del presente Código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él" (inciso 1º), concepto que es similar al que contienen los Códigos de Trabajo de Guatemala y de Costa Rica. La legislación nicaragüense no define los conflictos económicos sociales o de intereses.

El Código de Trabajo de Panamá de 30 de diciembre de 1971, clasifica los conflictos colectivos en dos clases: 1º) jurídicos o de Derecho; y 2º) económicos o de intereses. (artículo 417). El artículo 418 estatuye que "conflictos colectivos jurídicos o de derecho son los que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en una ley, decreto, reglamento interno, costumbre, contratos o convención colectiva, y que interesan a un grupo o colectividad de trabajadores". El artículo siguiente dispone que los "conflictos colectivos-económicos o de intereses son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo, y los que de cualquier otra manera expresan

intereses colectivos de naturaleza económico-social o reivindicativa". Las anteriores definiciones son bastante completas y se avienen a la doctrina más generalizada en esta materia.

Los Conflictos Económico-Sociales

No existe duda acerca de la importancia que tienen estos conflictos en la sociedad, por sus consecuencias en el orden económico y social. En muchos casos la controversia desemboca en una huelga que produce perjuicios para los patronos, porque la suspensión de las labores impide que la empresa continúe su producción, ocasionando, desde luego una pérdida económica; para los trabajadores, porque dicha suspensión implica que dejan de recibir sus salarios, que constituye para ellos y para su familia el único medio de manutención; y para la sociedad supuesto que afecta la producción determinando una disminución o escasez de los productos y el correlativo aumento del precio de los mismos. Por otra parte, la huelga puede también acarrear alteraciones de la paz social, por el enfrentamiento entre trabajadores huelguistas y no huelguistas y por los medios a que algunas veces acuden aquéllos para impedir la ejecución de los trabajos. De ello hemos tenido en nuestro país una elocuente demostración en los últimos tiempos. Cabe agregar todavía que si la huelga se produce en los servicios públicos las consecuencias son aún más graves. Es pues, incuestionable, que el Estado no puede cruzarse de brazos ante la existencia de estos conflictos y que debe intervenir para tratar de solucionarlos, procurando evitar que se llegue al extremo de la huelga y, en caso de que ésta se produzca, utilizando medios y recursos para poner fin a la misma. Para ello existen instituciones como el arreglo directo, la mediación, la conciliación y el arbitraje, cuya importancia reconoce la doctrina. Al respecto el Profesor Rafael Caldera, expresa: "Hay una intención que tiende a buscar a los conflictos colectivos el remedio de la justicia y no el remedio de la fuerza; ya que el desenlace de la huelga y el lock out es generalmente una cuestión de fuerza que se resuelve con el triunfo del que gane en prepotencia la batalla. A esa intención responden los modernos sistemas de conciliación y de arbitraje. La conciliación, como fase primera, tiende a lograr la armonía voluntaria de las fuerzas en choque. El arbitraje, como fase definitiva y última,

tiende a liquidar, según las razones de justicia existentes en el Derecho y en los hechos, las diferencias planteadas".⁽⁷⁾

En el presente artículo me ocuparé únicamente de las tres primeras de esas instituciones.

El arreglo directo constituye una especie de conciliación, con la particularidad de que el advenimiento de las partes se produce en forma directa, esto es, sin la intervención de terceros. En cambio, en la mediación el arreglo se obtiene mediante la participación de terceras personas llamados mediadores.

El Código de Trabajo costarricense se refiere a una y otra formas de solución de estos conflictos en los artículos 497, 498 y 499. El primero prevé la constitución de Consejos o Comités permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros (trabajadores), quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes. Esa misma disposición establece que los "patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores", concepto este último que alude a la mediación. Por los términos en que está concebido ese texto legal creo que el legislador estableció esa forma de solución tanto para los conflictos individuales como para los de carácter económicos-social.

El Código de Trabajo de Guatemala en sus artículos 374, 375 y 376 contiene disposiciones análogas a las de la ley costarricense.

La legislación hondureña concede especial importancia a la mediación, a la cual dedica ocho artículos de su Código Laboral (artículos 795 a 802). En ellos se crea un cuerpo denominado "Servicio de Mediación" constituido por mediadores designados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Éstos tienen entre sus funciones intervenir en los conflictos económicos-sociales, con atribuciones bien definidas para lograr la solución de esos conflictos. Al efecto levantan un expediente formado con el pliego de peticiones de los trabajadores y la contestación de la empresa y efectúan todas las diligencias que sean necesarias para llegar al fin deseado, reuniendo a las partes a fin de proponer los arreglos

(7) Derecho del Trabajo. Pág. 676.

que estimen convenientes y agotando "todos los medios que estén a su alcance". Además, asesoran a patronos y trabajadores o a las respectivas organizaciones en todo lo concerniente a sus relaciones recíprocas y practican investigaciones y encuestas para los fines de su misión.

El Código de Trabajo de El Salvador en sus artículos 481 a 490 regula lo relativo al "Trato directo" para la solución de los conflictos colectivos de intereses. Esa ley contiene disposiciones concretas para el caso en que "se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo", estableciendo luego por aparte el trámite para los demás conflictos de esta naturaleza.⁽⁸⁾ Para la primera de esas situaciones la parte que promueve el conflicto debe presentar la solicitud respectiva junto con dos ejemplares del proyecto de contrato o convención y certificación del acta de la sesión donde se haya aprobado ese proyecto, todo lo cual será remitido al Director General de Trabajo, quien se reservará la copia y el original lo hará llegar a la parte a quien va dirigido el pliego de peticiones. Se realizan reuniones de negociación entre las partes interesadas, directamente o con intervención del funcionario antes mencionado. Si los interesados llegaren a un acuerdo sobre el proyecto de contrato o convención colectivos de trabajo, estos se someterán a la aprobación de la respectiva asamblea.

Si las negociaciones fracasan dentro del término de veinte días hábiles, cualquiera de las partes podrá solicitar al Director General de Trabajo que inicie la etapa de conciliación.

El Código de Trabajo de Panamá se refiere al "Trato y Arreglo Directo" en sus artículos 423 a 425, los cuales se realizan entre las organizaciones sociales de trabajadores y los respectivos empleadores, antes de iniciar los procedimientos de conciliación. En ausencia de esas organizaciones los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de comités de empresa o delegados especialmente designados al efecto. La ley establece de modo expreso que para iniciar el procedimiento de conciliación no es necesario que las partes recurran primero al trato directo.

(8) La diferencia entre contrato colectivo y convención colectiva, conforme a este Código, consiste en que el primero se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores por una parte, y un patrono, por la otra. (Artículo 269); en tanto que la segunda se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos. (Artículo 288).

La Conciliación

En términos generales, la conciliación tiene por objeto lograr el advenimiento de dos personas o partes que están en pugna. En el Derecho Laboral, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Civil, es una institución muy importante, como medio de resolver toda clase de conflictos entre patronos y trabajadores, pero donde cobra mayor importancia es en el campo de las controversias de carácter económico-social. Al respecto expresa el Doctor Guillermo Cabanellas que "Normalmente los procedimientos conciliatorios se establecen con el objeto de que puedan las partes llegar directamente a una solución en el conflicto; pero esa no es su única finalidad. En efecto, al mismo tiempo que se intenta lograr la solución directa del conflicto, se establecen determinados trámites para evitar las huelgas o para que solamente se planteen tras haberse intentado la instancia conciliatoria; esto es, las legislaciones suelen determinar un procedimiento que, únicamente cuando se encuentra agotado, permite a las partes en conflicto llegar a medidas de acción directa contra la continuidad laboral".⁽⁹⁾

Las principales características de estos procedimientos son:

a) Ausencia de formalismos. En efecto, los trámites deben ser accesibles para quienes plantean estos conflictos o se ven envueltos en ellos, pues aparte de que en muchos casos los trabajadores no están asesorados por profesionales en Derecho, habida cuenta de la finalidad que se persigue no conviene entorpecer los procedimientos exigiendo formalidades innecesarias o que no tienen verdadera justificación. Sobre el particular cabe mencionar el pronunciamiento dictado por el Tribunal Superior de Trabajo a las 10 hs. del 23 de agosto de 1972, en el cual se resolvió lo siguiente: "Las cuestiones relativas al procedimiento a seguir para el nombramiento de delegados de los trabajadores y al modo en que ha de suscribirse el pliego de peticiones (se aduce que no debieron firmarlo todos los obreros, sino únicamente los delegados), son puntos relativos a meras formalidades que, a juicio de este Tribunal, no afectan la validez de los procedimientos, pues substancialmente han sido llenados los requisitos que la ley exige al respecto". Y b) Trámite sumario, de manera que las actuaciones no sufran dilatorias innecesarias. En ese sentido las legislaciones establecen términos

(9) Derecho de los Conflictos Laborales, pág. 462.

breves y sientan la regla de que en estos procedimientos no caben incidentes ni excepciones dilatorias, salvo casos excepcionales.

Legislación costarricense

El Código de Trabajo de Costa Rica regula el procedimiento de conciliación en los artículos 500 a 518. Los dos primeros se refieren al planteamiento del conflicto, disponiéndose que los trabajadores que lo promueven deben nombrar una delegación de dos o tres miembros conocedores de las causas de la inconformidad y a quienes los interesados darán poder suficiente para firmar cualquier arreglo. Esos delegados suscriben el pliego de peticiones, cuyo original remiten a la otra parte afectada por el conflicto y la copia la entregan al respectivo Juez de Trabajo. Conforme al artículo 502 se entiende por planteado el conflicto desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez o a una autoridad administrativa, la que debe enviarlo inmediatamente a aquél. A partir de ese momento ninguna de las partes puede tomar la menor represalia contra la otra ni impedirle el ejercicio de sus derechos. La infracción a esa regla es castigada, según el caso, con multa o arresto, debiendo el culpable reparar el daño inmediatamente. Por su parte el artículo 503 dispone que a partir del planteamiento del conflicto toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez. Esa norma legal ha dado lugar en la práctica a muchas dudas e interpretaciones, debido a que no es suficientemente explícita, ni señala con precisión los alcances de la limitación que establece a la facultad que normalmente concede la ley al patrono para despedir al trabajador mediante el pago de las respectivas indemnizaciones. El Tribunal Superior de Trabajo en resolución de las diez horas y veinte minutos del cinco de abril de mil novecientos cincuenta y cuatro fijó los alcances de la regla comentada en los siguientes términos: "Dispone el artículo 503 del Código Laboral que a partir del momento en que se entregue a la autoridad administrativa o al Juez de Trabajo el pliego de peticiones con motivo de un conflicto colectivo de carácter económico-social, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez. Tal disposición tiene por objeto evitar, por una parte, que el patrono pueda, por medio de despidos, hacer disminuir el número de trabajadores que apoyan el movimiento y por

otra, impedir que aquél tome represalias contra éstos con ocasión del conflicto, conforme a la doctrina del artículo 502 ibídem, pero para evitarle posibles perjuicios al patrono obligándolo a mantener obreros que han incumplido sus obligaciones y se han hecho acreedores a su separación, establece la ley que el despido pueda verificarse siempre que sea autorizado previamente por el Juez. Para ello, claro está que debe hacerse la comprobación respectiva, la cual debe tramitarse, según lo ha resuelto este Tribunal, por vía de incidente dentro de los procedimientos relativos al conflicto".

El artículo 504 indica los requisitos que debe llenar el pliego de peticiones, a saber: Cuáles son las quejas, en qué consisten dichas peticiones, el número de trabajadores que las apoyan, el nombre del patrono a quien se dirigen, el centro o centros de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en los mismos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados. Además, pueden éstos designar un asesor para que los ayude a mejor cumplir su cometido. En cuanto a las peticiones es importante observar que si en realidad las mismas no son de carácter económico-social, sino que se refieren a una cuestión de índole jurídica, el Juez no dará curso a la solicitud y enviará a los interesados a dilucidar esa cuestión por la vía ordinaria de trabajo. De los puntos antes indicados el de mayor importancia y que ha dado lugar a muchas discusiones es el relativo al número de trabajadores que apoyan el movimiento. Al respecto, han entendido algunos patronos y aún algunos jueces, que los que promueven el conflicto deben demostrar, a efecto el poder iniciarse los procedimientos de conciliación, que cuentan con el porcentaje que la ley exige para declarar una huelga legal. Esa interpretación no se aviene con el espíritu de la ley supuesto que en esta primera fase no se trata de decidir si los trabajadores pueden legalmente ir a la huelga, sino más bien de procurar un arreglo entre las partes en conflicto mediante la conciliación, cuyos procedimientos no deben ser entorpecidos por los incidentes a que daría lugar la discusión antes aludida. Por otra parte, el artículo 504 no exige la comprobación de que los trabajadores cuentan con el porcentaje antes mencionado. En tal sentido se ha producido la jurisprudencia del Tribunal Superior de Trabajo. Así, en resolución de las nueve horas y treinta minutos del diecisiete de abril de mil novecientos setenta y dos, expresó el siguiente concepto: "La jurisprudencia de este Tribunal,

en lo que se refiere a los procedimientos de conciliación con motivo de un conflicto colectivo de carácter económico-social, se ha orientado en el sentido de conceder una presunción relativa de veracidad a las afirmaciones que conforme a lo dispuesto por el artículo 504 del Código de Trabajo debe contener el pliego de peticiones, al puntualizar el número de trabajadores que apoyan el movimiento y la cantidad de los que prestan sus servicios en los lugares a que afecta el conflicto". Sin embargo, también ha resuelto ese mismo Tribunal que si de las manifestaciones hechas por los propios trabajadores interesados en el pliego de peticiones se desprende sin lugar a dudas que ellos no cuentan con el porcentaje que en su caso sería necesario para declarar una huelga legal, el Juez de Trabajo puede negarse a dar curso a los procedimientos de conciliación. (Auto de las 16 hs. y 30' del 14 de febrero de 1956). Ello es así porque de lo contrario cualquier grupo de trabajadores por pequeño que fuera podría plantear conflictos de carácter económico-social al patrono con las consecuencias que éstos producen en la empresa y además, ello obligaría a los Tribunales respectivos a estar interviniendo innecesariamente en situaciones que no lo ameritan, dado el reducido número de trabajadores inconformes.

El artículo 505 dispone que el Juez de Trabajo prevendrá a la otra parte afectada por el conflicto que debe nombrar dentro del término de veinticuatro horas su delegación análoga a la obrera; al mismo tiempo procederá a formar el respectivo Tribunal de Conciliación, presidido por él e integrado además por dos Conciliadores, uno que es representante de la clase patronal y el otro, representante de la clase obrera, escogidos de las listas confeccionadas por la Corte Suprema de Justicia. Dicho Tribunal, una vez resuelto los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente e iniciará los trámites de conciliación. Durante este período no habrá recurso alguno contra las resoluciones que se dicten ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase (artículos 506 y 507). El Tribunal convoca a las partes, a una audiencia en la cual oye primero en forma separada a las delegaciones y reuniéndolas luego les propone las recomendaciones o medios de arreglo que su prudencia le dicte a fin de lograr un entendimiento. Si se produjere arreglo se redacta el convenio respectivo y se da por terminada la controversia. El tribunal puede repetir la indicada convocatoria por una vez y para llenar mejor

su cometido puede asesorarse por peritos. Si no consigue conciliar a las partes les propondrá someter el conflicto a arbitraje. En todo caso levantará un informe en el cual se hará una reseña de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se formularon con indicación de si las partes aceptaron o no ir al arbitraje. (artículos 508 a 512 y 532).

Comentario aparte merece el artículo 516, el cual estatuye que en ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de diez, contados a partir del momento en que el correspondiente Juez de Trabajo recibió el pliego de peticiones en forma legal y que al vencerse dicho término el Tribunal dará por concluida su intervención. El término que establece ese precepto legal resulta en la práctica muy corto, para no decir angustioso y en muchas ocasiones es insuficiente para que los procedimientos de conciliación puedan desarrollarse normalmente, sobre todo cuando el conflicto afecta a empresas de cierta magnitud o es complejo por su naturaleza. El Tribunal Superior de Trabajo tratando de atenuar el rigorismo de la disposición comentada ha establecido por jurisprudencia que las partes pueden en forma expresa o tácita prorrogar el plazo de diez días a fin de poder llevar adelante los procedimientos de conciliación, sin que se considere que exista nulidad de la actuado fuera de ese término.

Legislación de Guatemala

El Código de Trabajo de Guatemala, contiene disposiciones análogas a las del costarricense en lo que se refiere a los procedimientos de conciliación, de modo que lo expuesto en cuanto a éste, es aplicable a aquél. Cabe apuntar, sin embargo, algunas diferencias que son de detalle: la ley guatemalteca no prevé el nombramiento de asesor en la delegación de los obreros ni en la del patrono. Por otra parte, los conciliadores son nombrados en Guatemala por la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que formula la lista respectiva a fin de que el Juez de Trabajo, quien preside el Tribunal de Conciliación, escoja de ellas los respectivos representantes de la clase obrera y de la clase patronal para completar así este último tribunal.

Código de El Salvador

Este Código señala un procedimiento para la tramitación del conflicto cuando el mismo tiene por objeto la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo (artículos 491 a 497) y otro para los conflictos económicos sociales promovidos por trabajadores no organizados en sindicato, aunque las reglas fundamentales establecidas para la primera de las situaciones indicadas se aplican en la segunda, con algunas modificaciones (artículos 516 a 524).

El procedimiento se inicia con la entrega por parte del correspondiente sindicato de la solicitud de conciliación al Director General de Trabajo, que es un funcionario del orden Administrativo, y quien puede asumir personalmente la conducción de las negociaciones o bien designar un conciliador al efecto. De la redacción del artículo 480 parece desprenderse que previamente a iniciar los trámites de conciliación, deben los interesados agotar la etapa de "Trato Directo" a la cual ya me he referido al tratar de la mediación. En este punto la legislación salvadoreña difiere de las de Guatemala y Costa Rica, en las cuales no existe la obligación de cumplir con ese trámite previo. El Director General de Trabajo o en su caso los conciliadores actúan como moderadores en las discusiones entre las partes, proponiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean equitativas y tiendan a armonizar los intereses del capital y del trabajo. Estos procedimientos no están sujetos a ninguna formalidad, debiendo dárseles la mayor flexibilidad. Se celebran tantas reuniones como fueren necesarias y no se establece un plazo determinado para la realización de esta etapa de advenimiento, en lo cual también difiere la ley salvadoreña, de lo que al respecto disponen los Códigos de Guatemala y Costa Rica. Si las partes llegan a un acuerdo sobre el proyecto de contrato o convención colectivos de trabajo, éstos se someterán a la aprobación de la respectiva asamblea sindical. Aprobado que sea el contrato o convención deberá ser firmado por las partes, quedando así concluido el conflicto.

Cuando éste fuere promovido por trabajadores no sindicalizados deberán celebrar una reunión a efecto de precisar los intereses profesionales que consideren no haber sido respetados por

el patrono; adoptar por el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores del centro de trabajo la decisión de plantear el conflicto; elegir por mayoría de los concurrentes a los delegados que los representarán (la ley no indica el número de esos delegados, ni habla de asesores); y acordar la propuesta de solución que se presentará al patrono. De todo ello debe dejarse constancia en documento privado firmado por todos los asistentes a la reunión. Ese documento deberá ser presentado al Director General de Trabajo al solicitársele la apertura del período conciliatorio, junto con la demostración de haberse agotado el trámite de "Trato Directo". En lo demás las actuaciones para este caso especial son iguales a las indicadas en el párrafo anterior, salvo desde luego que no se requiere la aprobación del Convenio por la Asamblea Sindical.

Código de la República de Honduras

En este país corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo. Las mismas se integran con un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que funge como Presidente de la Junta, con un representante de los trabajadores y otro de los patronos por cada ramo de la industria o grupo de trabajos diversos. Tales representantes son nombrados por el mencionado Ministerio, tomándose en cuenta las peticiones que, para el efecto hagan las agrupaciones de trabajadores y patronos de cada región. (Artículos 648 a 653).

El procedimiento ante las Juntas está exento de formalidades. Presentada la reclamación respectiva (pliego de peticiones) el Presidente de la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación. En esa audiencia el patrono manifestará lo que crea conveniente en defensa de sus intereses. La Junta procurará avenir a las partes, como un componedor amigable y para el efecto el Presidente, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución del conflicto que a su juicio sea procedente. En caso necesario se celebrará una nueva audiencia en la cual la Junta someterá a los interesados la recomendación que por mayoría acuerde aquélla. Si hay conformidad de las partes con la resolución propuesta ésta se considerará como un convenio

colectivo. Si no la hubiere, la Junta invitará a los interesados a someter el conflicto a arbitraje. (artículos 803 a 806).

Legislación de Nicaragua

El procedimiento que establece el Código de Trabajo de Nicaragua para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social no comprende, en forma expresa, la mediación o arreglo directo entre las partes. En cuanto a la conciliación, el trámite es semejante al de las otras legislaciones centroamericanas. Al efecto el artículo 303 dispone que cuando en una empresa, establecimiento o negocio surja un conflicto de esta naturaleza que pueda dar lugar a una huelga o paro, la parte actora o sus representantes debidamente autorizados presentarán ante el Inspector del Trabajo el respectivo pliego de peticiones. En él deben exponerse en qué consisten éstas e indicarse el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, con sus respectivos nombres y apellidos, así como la cantidad de trabajadores que prestan sus servicios en los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia. No se exige que se demuestre que en realidad el movimiento está apoyado por los trabajadores que al respecto se indican, siguiendo en ello dicha legislación el mismo criterio que informan los Códigos de Trabajo de Costa Rica, Guatemala, El Salvador y Honduras.

El Inspector de Trabajo, una vez recibido el pliego de peticiones, si lo encuentra en debida forma, o en su caso una vez llenados los requisitos que faltaren, informará inmediatamente al Ministro de Trabajo, quien designa a un Juez de Huelga, para que éste organice la Junta de Conciliación que conocerá del conflicto. Como puede observarse, todos esos funcionarios son del orden administrativo. Cada Junta de Conciliación se compone de cinco miembros así: un Juez de Huelga que la preside, un representante de los patronos y otro de los trabajadores del lugar; un representante del patrono o patronos contra quienes se dirige el reclamo y otro de los trabajadores reclamantes (artículo 253).

Constituida la Junta de Conciliación procede a citar a las partes en conflicto para que comparezcan ante ella a realizar negociaciones encaminadas a obtener un acuerdo, las cuales se celebran durante cinco días contados a partir de la primera audiencia.

Se verifican tantas reuniones como sean necesarias y si se llega a un arreglo se levanta acta en la cual se expresarán los puntos acordados. La Junta de Conciliación y el Inspector del Trabajo son los encargados de velar porque esos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se castiga con multa, sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido para exigir ante los Tribunales del Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios consiguientes. Si al concluir el término de cinco días antes mencionado no se hubiere producido arreglo, la Junta someterá a votación directa de los trabajadores las propuestas patronales que hubieren sido formuladas para que decidan por acuerdo del sesenta por ciento o más si las aceptan o no. En caso de no aceptarlas, se realiza inmediatamente otra votación con el mismo porcentaje para decidir si se continúa negociando por cinco días más o si se va a la huelga.

Legislación de Panamá

El Código de Panamá regula en sus artículos 426 a 447 en una forma muy amplia y detallada lo relativo a la conciliación. Es importante destacar que conforme al artículo 425 no es necesario para iniciar ese procedimiento que las partes recurran previamente al "Trato Directo". Para iniciar la etapa de conciliación, el sindicato de trabajadores o grupo de trabajadores, deberá presentar el respectivo pliego de peticiones a la Dirección Regional o General de Trabajo. Es interesante indicar que además de la delegación, que se compone de dos a cinco miembros, pueden los trabajadores nombrar un asesor sindical y un asesor legal. Si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego debe contener el proyecto correspondiente; en otro caso, las quejas y peticiones concretas que se formulan. Además debe contener indicación del número de trabajadores que apoya el conflicto en cada empresa, o si fuere el caso, en los establecimientos o negocios de que se trate. El inciso 5° del artículo 427 contiene una disposición novedosa al señalar como dato que ha de contener el pliego de peticiones "el número de trabajadores que prestan servicios para cada empleador en las empresas, negocios o establecimientos que

se vean afectados por el conflicto, con indicación de aquellos que deben computarse para determinar la legalidad de la huelga, si la hubiere". En efecto, ese texto legal parece referirse a la cuestión relativa a los empleados que, por ser de confianza o por otros motivos, no deben ser tomados en cuenta para determinar si los huelguistas reúnen el porcentaje requerido por la ley para que el movimiento sea declarado legal, que se examinará posteriormente, pero cabe anotar que la legislación panameña es la única que en Centroamérica se ocupa de este problema. Por su parte, el artículo 428 en su inciso 2º exige el nombre y la firma de todos los trabajadores que apoyan el pliego, requisito que no contienen los otros Códigos de Trabajo centroamericanos. Conforme al artículo 420 "cuando el pliego lo presente un grupo no organizado de trabajadores de una empresa, se requerirá para darle curso el treinta por ciento de los trabajadores que laboren en la empresa, establecimiento o negocio afectado por el conflicto". Es interesante mencionar que en el Congreso Jurídico Nacional de Costa Rica celebrado en el año 1970 fue aprobada una ponencia que perseguía la incorporación en nuestro Código de Trabajo de una disposición semejante a la últimamente transcrita, por considerarse de mucha importancia. Conforme se ha indicado al comentar la legislación costarricense, ésta no exige la comprobación del número de trabajadores que apoyan el pliego de peticiones a efecto de que pueda darse curso a los procedimientos de conciliación, pues basta la indicación de ese número. Ello puede dar lugar en la práctica a que se plantee un conflicto económico-social por una cantidad de trabajadores que representa un porcentaje muy bajo en relación con el total que presta servicios en la empresa de que se trata, lo cual es desde luego inadmisibles, de donde resulta la necesidad de que se establezca en nuestra ley una norma legal semejante a la del Código panameño, de que se ha hecho mérito.

Con la presentación del pliego de peticiones se inician los procedimientos de conciliación; si el Director Regional o General de Trabajo encontrare defectos en ese documento deberá señalarlos al momento de recibirlo, a fin de que los trabajadores los subsanen allí mismo o bien, si lo desean, lo retiren para ese efecto. Estando en forma, el mencionado funcionario notificará la existencia del conflicto al patrono, quien deberá contestar el pliego de peticiones, indicando cuáles acepta y cuáles rechaza y expo-

niendo las razones por las cuales se opone a las últimas. Deberá también expresar las contraofertas que considere razonables para resolver el conflicto y proporcionar todos los datos e informaciones relativos al negocio y a los trabajadores, que a su juicio sean de utilidad para la conciliación.

La dirección Regional o General de Trabajo designa el Conciliador que ha de tener a su cargo obtener el avenimiento de las partes en conflicto. Para ello las convoca a una o varias reuniones en las cuales dicho funcionario actúa como un intermediario, dirige los debates y desempeña un papel activo en la aclaración de hechos. La presentación de pruebas sólo se admite cuando el Conciliador las estime convenientes para el mejor desarrollo de la conciliación. También debe éste someter propuestas a los interesados con vista a una solución del conflicto.

El artículo 441 estatuye que durante el desarrollo de la conciliación el empleador está obligado a mantener los contratos de trabajo existentes en el momento en que fue planteado el conflicto, sin perjuicio de los que terminen por vencimiento del plazo o conclusión de la obra. Además dispone ese texto legal que desde que se presente el pliego de peticiones y hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga o durante ésta, toda terminación o suspensión de los efectos de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo, con arreglo al procedimiento previsto para el desafuero sindical. Como puede observarse la legislación panameña contiene, al respecto, un principio parecido al que consagran las leyes de Guatemala y de Costa Rica; pero aquélla establece una regla más precisa e indica el procedimiento a seguir cuando alguna de las partes desee poner término al contrato estando pendiente el conflicto.

En el período conciliatorio se realizan las audiencias que sean necesarias pudiendo las partes prorrogar, con anuencia del conciliador, el término fijado para esa etapa, que es de doce días hábiles. Esa prórroga puede hacerse hasta dos veces, cada una de ellas, por un período no mayor de diez días hábiles. La conciliación termina cuando llegan las partes a un arreglo o convienen en someter el conflicto a arbitraje, o bien cuando expirados los plazos antes indicados no se hubiere producido ese arreglo. También se tiene por concluida la conciliación cuando el empleador no contesta el pliego de peticiones en el plazo que se le confiere al efecto o

cuando se retire de la conciliación o se muestre renuente a comparecer a las citaciones que se le hagan. Conforme a los artículos 444 y 445, cuando no hubieran llegado las partes a un arreglo, el conciliador presentará un informe a la Dirección Regional o General de Trabajo, exponiendo los hechos que dieron lugar al conflicto y haciendo constar en qué medida se pudo llegar a un acuerdo y cuáles son, a su juicio las cuestiones que continúan en debate. Con vista en ese informe, la Dirección Regional o General de Trabajo indicará a las partes las fórmulas que estime convenientes para llegar a una solución de la diferencia. La ley no indica el término de que gozan las partes para pronunciarse al respecto, pues el plazo de que disponen los trabajadores para ir a la huelga comienza a correr a partir del día siguiente a aquel en que termina la conciliación (artículo 446).

La Huelga

El Tratadista Mario de La Cueva⁽¹⁰⁾ reproduce la definición que acerca de la huelga formuló el autor alemán Walter Kaskel, considerándola muy completa y concisa, concebida en los siguientes términos: "La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo". Conforme se desprende de esa definición los elementos que integran el concepto de huelga son: a) suspensión de labores. En efecto, los trabajadores hacen dejación de sus tareas, pero ese hecho conlleva el propósito de suspender los contratos de trabajo y no de ponerles fin a los mismos, para reanudar aquéllas cuando hayan conseguido el fin que persiguen. b) Esa determinación de los trabajadores debe provenir de una pluralidad de trabajadores y ser el resultado de un acuerdo entre ellos. Al respecto la huelga es precedida por la coalición. El Tratadista Ernesto Krotoschin expresa que: "Se llama coalición a la acción concertada de cierta cantidad de trabajadores o de empleadores para llegar a una modificación de las condiciones de trabajo, que les afectan personalmente. La coalición lleva el signo de algo momentáneo, pasajero, que no tiene continuación. Evoca, además, la idea de un conflicto entre patrono y trabajadores; la

(10) Ob. cit. pág. 787.

coalición muchas veces es el prelude de una huelga o de un lock-out, si la acción emprendida no llega a prosperar pacíficamente".⁽¹¹⁾ c) La huelga debe tener una finalidad, que es la de obtener mejores condiciones de trabajo.

Legislación Costarricense

El Código de Trabajo de Costa Rica define en su artículo 364 la huelga legal, diciendo que es "el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes". En realidad esa definición no corresponde en rigor a la huelga legal, sino más bien a la huelga, en sentido general, pues contiene los elementos que caracterizan a ésta, de que se ha hecho referencia anteriormente. Prueba de ello es que el artículo 366 completa el concepto antes transcrito para definir en su integridad la huelga legal. En efecto, conforme a esta última disposición se requiere que los trabajadores agoten previamente los procedimientos de conciliación y que constituyan por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajan en la empresa, lugar o negocio de que se trate. A estos requisitos debe agregarse el de que la huelga no afecte los servicios públicos, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 368.

En lo que se refiere al concepto de "abandono temporal del trabajo", que contiene la definición de la ley costarricense, ha estimado el Tribunal Superior de Trabajo que esa expresión no debe necesariamente entenderse en el sentido de que para que concurra ese elemento se requiere que los trabajadores se ausenten del lugar de trabajo, sino que basta el hecho mismo de la suspensión de las labores, interpretación que se aviene con la doctrina sobre el particular. En resolución de las nueve horas y treinta y cinco minutos del once de setiembre de mil novecientos setenta, ese Tribunal declaró lo siguiente: "En la especie se está en presencia de una cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de su patrono o ejercer presión sobre el mismo, lo que

(11) Instituciones de Derecho del Trabajo, 2ª Edición, pág. 192.

constituye una huelga según definición que de ésta da el profesor Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual”.

Respecto al número de trabajadores que deben apoyar el movimiento, la ley nuestra establece el sesenta por ciento de las personas que laboren en la empresa, lugar o negocio de que se trate (artículo 366 inciso c). En la práctica se han presentado discusiones acerca de si algunos trabajadores deben tomarse en cuenta o no para determinar si existe ese porcentaje. La jurisprudencia del Tribunal Superior de Trabajo ha establecido, siguiendo en ello los lineamientos trazados por la jurisprudencia mejicana, que para el fin indicado no se debe incluir a los trabajadores que hayan ingresado a la empresa a partir de la fecha en que se tuvo por planteado el conflicto, los aprendices, los trabajadores eventuales, los altos empleados y los empleados de confianza (resoluciones de las 15 horas y 30 minutos del 10 de agosto de 1955 y de las 16 horas del 5 de diciembre de 1958). Por otra parte, también ha sido tesis general que el 60% que establece la ley debe calcularse sobre el número total de trabajadores de la empresa o negociación de que se trate, hecha desde luego exclusión de los antes indicados, esto es, que no es dable declarar una huelga legal que es apoyada únicamente por el 60% de los trabajadores que prestan sus servicios en determinada sección de una empresa. Sin embargo, sí ha admitido la jurisprudencia que “dentro de una misma empresa pueden darse varias huelgas de diversas secciones independientes en sus intereses, por ser desiguales o desvinculadas”, o sea cuando no existe unidad de intereses entre los obreros que promueven el conflicto y el resto del personal que trabaja al servicio de la empresa en un lugar distinto al afectado por la huelga. (Resoluciones de las 14 horas y 20 minutos del 1º de diciembre de 1955 y de las 15 horas y 15 minutos del 11 de enero de 1956).

El artículo 369 hace la enumeración y definición de lo que debe entenderse por servicios públicos para los fines de la prohibición de declarar huelgas en esas actividades. Según se desprende del inciso a) de esa disposición no está prohibida la huelga de un modo general para todos los trabajadores del Estado o de sus Instituciones, sino únicamente para los que laboran en actividades de aquél y de éstos que no sean también propias de empresas particulares de lucro. El inciso b) comprende los trabajos de siembra,

cultivo, atención y recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales, lo mismo que su elaboración, cuando de no realizarse su beneficio inmediato se deterioren dichos productos. Sin embargo, se exceptúan los trabajadores agrícolas de las empresas que hayan celebrado contratos con el Estado en los cuales se haya estipulado que el procedimiento de arbitraje para dirimir conflictos de esta naturaleza es únicamente voluntario.

Comentario aparte merece el inciso c) del citado artículo 369 según el cual se consideran servicios públicos los que desempeñen los trabajadores de empresas de transporte ferroviario, marítimo y aéreo, los que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en el muelle y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquier otra empresa particular de transporte, mientras éste no termine. De acuerdo con la reforma introducida al artículo 366 por ley N° 737 de 16 de setiembre de 1946, la prohibición para declarar una huelga en los servicios últimamente mencionados no es absoluta, pues los trabajadores pueden acudir a la misma siempre que se cumplan los trámites establecidos en el agregado que se le hizo al mencionado artículo 366. Dichos trámites se refieren a la integración de un Tribunal Investigador y Conciliador nombrado por el Ministerio de Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que quede firme la resolución del Tribunal respectivo que declare legal (ha de entenderse en forma provisional) la huelga. Ese organismo conciliador trata de lograr un acuerdo entre las partes y si no lo consigue lo hace saber así al Ministerio de Trabajo, el que les dará a los interesados un nuevo plazo de ocho días para que intenten un arreglo, vencido el cual sin que éste se haya producido, la huelga será permitida, pero los trabajadores deben dar aviso de su decisión al citado Ministerio con setenta y dos horas de antelación.

El inciso d) menciona las empresas particulares que no pueden suspender sus servicios sin causar daño grave e inmediato a la salud o a la economía pública, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones. Por último, el inciso e) indica como servicios públicos los que el Poder Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de él, una vez que la Asamblea Legislativa haya hecho uso de su facultad constitucional de suspender ciertas garantías individuales.

Cuando la huelga no reúne los requisitos exigidos por la ley para ser considerada como legal, se califica de ilegal. Si bien el artículo 370 dispone que ésta termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas, el Tribunal Superior de Trabajo ha establecido que esa declaratoria no debe hacerse de un modo general en el incidente de calificación de huelga, porque en el mismo no se da intervención directa a todos y cada uno de esos trabajadores. En consecuencia, la solución del punto consiste en que el patrono puede despedir a los obreros que en su concepto participaron en el movimiento calificado de ilegal, sin perjuicio de que si alguno o alguno de ellos consideran injusta la medida, establezcan el respectivo juicio para reclamar sus derechos. (Resolución de las 14 horas y 30 minutos del 15 de mayo de 1972).

El artículo 517 del Código de Trabajo estatuye que en el caso de que en los procedimientos de conciliación no se hubiere producido arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes, antes de ir a la huelga. Conforme a ese texto legal el auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se analizarán únicamente los motivos del conflicto, si el caso está comprendido por las prohibiciones de los artículos 368 y 369, y se reúnen los requisitos de número que exige la ley. Respecto del primer extremo que contiene esa regla, la calificación de la huelga puede variar porque, habiendo sido apoyada en principio por un número suficiente de trabajadores, posteriormente algunos de ellos le retiren su apoyo, de modo que no cuente el movimiento con el porcentaje de ley. Respecto del segundo extremo de la misma regla, el Tribunal Superior de Trabajo ha declarado que el concepto de huelga legal se refiere únicamente al cumplimiento de las formalidades exigidas al respecto por la ley y al hecho de que el caso no esté comprendido en alguna de las prohibiciones que ésta establece, de modo que para esa calificación no se entra a considerar si las peticiones que formulan los trabajadores son justificadas o no, cuestión que por otra parte, no podría decidir el Juez, que es el funcionario encargado de hacer dicho pronunciamiento, porque al actuar como tal lo hace en su

carácter de Juez de Derecho y no como árbitro (Resolución de las 10 horas y 55 minutos del 19 de setiembre de 1972).

Ocurre con frecuencia que los trabajadores sin llenar los trámites de conciliación declaran la huelga. Aunque nuestra ley no prevé esa situación, la jurisprudencia ha establecido que el patrono afectado puede pedir al respectivo Juez que haga la calificación del movimiento (Resolución del Tribunal Superior de Trabajo de las 15 horas y 35 minutos del 13 de agosto de 1957).

Legislación Guatemalteca

El Código de Trabajo de Guatemala contiene disposiciones muy semejantes a las de la legislación costarricense en lo que se refiere a la huelga. Sin embargo, se notan algunas diferencias, de las cuales me referiré a las más importantes. Al enunciar la definición de huelga legal el artículo 239 habla de "suspensión y abandono temporal del trabajo", en tanto que el Código de Costa Rica sólo alude al abandono. En cuanto al porcentaje de trabajadores requerido por el artículo 241 inciso c) del Código de Guatemala para declarar una huelga legal, y que es el equivalente a las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa, dicho porcentaje es superior al fijado en el Código de Costa Rica. En lo tocante a la prohibición para que los trabajadores campesinos declaren una huelga en tiempo de recolección de cosechas, por considerarse ese caso comprendido en los servicios públicos, el artículo 243 inciso b) deja a salvo las empresas agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente quinientos o más trabajadores, lo mismo que el caso en que la falta de recolección de cosechas no deteriore los respectivos productos. El artículo 242 contiene el concepto de huelga justa expresando que es aquella cuyos motivos son imputables al patrono, calificándola de injusta cuando dichos motivos son imputables a los trabajadores.

Legislación de El Salvador

El artículo 527 del Código de Trabajo de ese país, define la huelga en los siguientes términos: "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabaja-

dores, con el propósito de obtener una finalidad determinada". Aunque el objeto de la misma no está bien precisado en ese concepto, el artículo 528 sí lo indica expresamente, a saber: La celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo; y la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores. El acuerdo de huelga debe ser tomado en votación secreta, por lo menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento afectado por el conflicto. En la respectiva reunión se elige también el comité de huelga, que es el negociador de la solución de la controversia. Esos acuerdos deben ser comunicados a la otra parte y al Director General de Trabajo. Estallada la huelga, el sindicato o en su caso los delegados, lo harán saber al mencionado funcionario, a efecto de que determine el número de trabajadores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de labores cuya suspensión pueda perjudicar gravemente la reanudación de los trabajos o afectar la seguridad de las empresas o establecimiento. Si los trabajadores indicados no cumplieren su obligación, el patrono podrá despedirlos sin incurrir en responsabilidad; en este caso se designará a otros y aún podrá el patrono, con autorización del Director General de Trabajo, contratar nuevos trabajadores que sustituyan a los despedidos. Con esta salvedad está establecido el principio de que la empresa no puede celebrar nuevos contratos de trabajo durante la huelga. A partir de la notificación del acuerdo de huelga, el patrono no podrá despedir obreros, ni desmejorarlos en sus condiciones laborales, ni trasladarlos a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por el Juez. (artículo 537). Esta disposición es más amplia, en el sentido de que protege mejor a los trabajadores en conflicto, que las similares que consagran otras legislaciones del istmo.

La calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga corresponde a los jueces laborales. Estallada la misma, cualquiera de las partes afectadas puede pedir al Juez que haga esa calificación. También puede solicitarlo el Fiscal General de la República, cuando se trate de servicios públicos. El mencionado funcionario judicial, pedirá las actas y documentos respectivos y previa cita de partes se constituirá en las empresas o establecimientos afectados por el movimiento para comprobar si la mayoría de los trabaja-

dores está holgando pacíficamente. (Artículos 546 a 550). El artículo 554 dispone que en la misma resolución en que se declare la ilegalidad de la huelga, se prevendrá a los huelguistas que dentro del plazo que el Tribunal señale, no superior a cinco días, vuelvan al desempeño de sus labores. Si no lo hacen, podrán ser despedidos sin responsabilidad patronal. En este punto la ley salvadoreña adopta una solución distinta a la consagrada por la legislación de Costa Rica la cual autoriza de plano la separación de los huelguistas una vez declarado ilegal el movimiento.

Es interesante mencionar la disposición del artículo 557 inciso b), según la cual cuando la huelga no se limitare a la suspensión pacífica del trabajo será declarada ilegal, aun revocando el pronunciamiento que en principio la hubiere calificado de legal. Por último, cabe agregar que el artículo 553 inciso a) prohíbe cuando se trate de un servicio público o esencial a la comunidad, directamente servido por el Estado o por un ente descentralizado.

Código de Honduras

El artículo 550 de ese Código entiende por huelga "la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos por la ley". La legislación hondureña consagra, como las demás de Centroamérica, el principio de que la huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa en que se declare por todo el tiempo que ella dure. El artículo 552 dispone que durante el movimiento huelguístico el patrono no podrá celebrar nuevos contratos de trabajo, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio de la autoridad que conozca de la huelga, para evitar perjuicios a la seguridad conservación de los talleres, equipos, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario en esas dependencias. El 553 exige, para declarar una huelga legal, agotar los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje. En ese punto esta legislación es más rigurosa que las otras leyes centroamericanas y desde luego reduce en mayor grado las posibilidades de huelga. En lo que dice al número de trabajadores que deben apoyar el movimiento, se fija en dos terceras

partes de las personas que trabajen en la empresa, como en el Código Guatemalteco. La enumeración de servicios públicos que hace el artículo 554 es bastante similar a la que contiene las otras leyes del área centroamericana, pero cabe destacar que el inciso primero de dicho artículo califica como tales "los que se presten en cualquiera de las ramas del Poder Público", sin distinguir en cuanto a las actividades que realizan los trabajadores. El artículo 555, sin embargo, autoriza el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos, con las restricciones y previos los trámites que esa disposición legal señala. El artículo 564 impone a los trabajadores la obligación de abandonar el lugar de trabajo una vez declarada la huelga. El 568 establece que los huelguistas están obligados a mantener el número de trabajadores indispensables, a juicio del respectivo Inspector de Trabajo, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. Si los huelguistas se niegan a hacerlo, otros trabajadores prestarán esos servicios, auxiliados por la fuerza pública. La ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo es declarada administrativamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero contra esa providencia proceden las acciones pertinentes ante los Tribunales de Trabajo. En el mismo pronunciamiento se faculta al patrono para despedir a quienes hubieren intervenido en el movimiento ilegal.

Código de Nicaragua

El artículo 222 define la huelga diciendo que es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado por los trabajadores con los siguientes propósitos: 1) conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; 2) obtener del patrono la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluido, de la convención o contrato colectivo de trabajo; y 3) apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriormente.

Como puede observarse la definición que contiene ese texto legal sobre la huelga es semejante a la que consignan las otras

legislaciones centroamericanas; pero sí cabe destacar que el Código de Trabajo de Nicaragua la autoriza expresamente como medio de que pueden valerse los trabajadores para obtener el cumplimiento de la convención o del contrato colectivo de trabajo, solución que es contraria a la adoptada al respecto por la jurisprudencia de los tribunales de Costa Rica. También admite la huelga por solidaridad constituyendo, con la legislación panameña, las dos únicas en Centro América que la autorizan.

Conforme al artículo 225 para que una Junta de Conciliación pueda autorizar una huelga es necesario: 1) Que los propósitos sean de los comprendidos en el artículo 222; 2) Que se hayan seguido los trámites de conciliación de que se ha hecho referencia; y 3) que los huelguistas constituyan por lo menos el sesenta por ciento de los trabajadores de la empresa o negocio de que se trata. Cabe hacer notar que conforme a esta última disposición no procede una huelga que sólo afecte a una sección o departamento de determinada empresa, sino que ésta debe abarcar al total de los trabajadores que prestan servicios en dicha empresa o negocio. A los requisitos antes mencionados debe agregarse el de que el movimiento no tenga lugar en los trabajos de servicio público o en los de "interés colectivo", pues en estos casos es prohibida la huelga, y el conflicto debe someterse necesariamente a la resolución de los Tribunales de Trabajo (artículo 227), debiendo entenderse que se trata de los Tribunales de Arbitraje. En ello sigue la legislación nicaragüense la misma directriz que los Códigos de Trabajo de Costa Rica y Guatemala.

El artículo 228 expresa que se entienden por trabajos de servicio público, todos los que desempeñan los empleados del Estado y de sus Instituciones o de entes autónomos en virtud de su función pública, no considerándose como tales los que ejecutan los obreros en las actividades en que dichas entidades procedan en actos de gestión como personas jurídicas y que a su vez sean propios del lucro particular, definición esta que tiene cierta semejanza con la del artículo 369 inciso a) del Código de Trabajo de Costa Rica. Seguidamente el propio artículo 228 define en cuatro incisos los servicios de interés colectivo, enumeración bastante análoga a la contenida en los incisos b), c), d), y e) del artículo 369 del Código costarricense.

Es importante mencionar que conforme a lo establecido por el artículo 309 párrafo 4º, inciso a) del Código de Trabajo de Nicaragua, si la parte obrera no asistiere a las audiencias de negociación que la ley tiene establecidas en el período conciliatorio, no podrá autorizarse la huelga.

En armonía con las otras legislaciones de Centroamérica, se dispone que la huelga lícita suspende los contratos de trabajo vigentes en empresa o negociación de que se trate, por todo el tiempo que ella dure. El artículo 223 párrafo 2º contiene una disposición importante en el sentido de que durante la huelga podrá laborarse en aquellos trabajos cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los servicios o ponga en peligro la vida de las personas o la seguridad y conservación de los talleres, a juicio de la Junta de Conciliación, la cual indicará el número de trabajadores que pueden emplearse dando preferencia a los que estuvieren en huelga, con la debida autorización de sus compañeros o representantes.

En caso de huelga legal los Tribunales ordenarán a las autoridades de policía que mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y protejan debidamente a las personas y propiedades. Si la huelga es ilegal se dará orden a las mismas autoridades para que garanticen la continuación de los trabajos, (artículo 240). La huelga ilícita termina sin responsabilidad para el patrono con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas.

Legislación Panameña

El Código de Panamá es el que, en el área centroamericana, regula con mayor amplitud la materia relativa a la huelga, la cual define en el artículo 475 como "el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores, con arreglo a las disposiciones de la ley". Conforme al artículo 476 es necesario, para que la huelga sea legal, que se reúnan los siguientes requisitos: a) que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación; b) que constituyan la mayoría de los obreros de la empresa, negocio o establecimiento. Se permite la huelga en uno

o varios de los establecimientos de la empresa, en cuyo caso la mayoría que se requiere es la del personal del establecimiento o negocios afectados; c) que se declare con los fines previstos por la ley; ch) que se dé aviso con una anticipación no menor de cinco días a la Inspección o Dirección Regional o General de Trabajo, la cual notificará inmediatamente al patrono afectado. Cuando la huelga la promueva un sindicato de trabajadores, debe ser acordada por la Asamblea General. No se requiere declaratoria previa de legalidad del movimiento.

Es permitida la huelga en los servicios públicos, siempre que los interesados den aviso a la Dirección Regional o General de Trabajo con ocho días de anticipación y que se destinen trabajadores cuyo número debe ser del veinte al treinta por ciento del total de los que ocupe la empresa, para que no se paraliquen en forma total los centros de trabajo afectados por el movimiento, (Artículos 485 a 487).

El artículo 477 prevé la huelga declarada por un sindicato gremial o industrial en una o varias empresas. En tales casos la huelga debe ser aprobada en Asamblea General por el sesenta por ciento de los miembros del sindicato.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 479, para determinar la mayoría que exige la ley no se toman en cuenta los trabajadores que ingresaron a la empresa con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones, los trabajadores eventuales, los ocasionales y los de confianza. Como puede apreciarse, la legislación panameña consagró en cuanto a este punto, la solución dada por la jurisprudencia en varios países, entre ellos Costa Rica. Sin embargo, se admite el derecho de esos trabajadores a adherirse a la huelga.

La huelga legal debe tener alguno de los siguientes objetivos:

- 1.—Obtener del empleador mejores condiciones de trabajo;
- 2.—Obtener la celebración de una convención colectiva de trabajo;
- 3.—Exigir el cumplimiento de la convención colectiva, del arreglo directo o del laudo arbitral. En este aspecto la ley panameña se aparta de la jurisprudencia costarricense.

4.—Obtener el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y reiterada en toda o parte de la empresa, negocio o establecimiento; y,

5.—Apoyar una huelga legal. A este respecto cabe recordar que la legislación costarricense no admite la huelga por solidaridad, la cual sí acepta la ley panameña, por una sola vez y hasta por dos horas. Artículo 484 del Código de ese país.

El artículo 482 ibídem sienta el principio de que el derecho de huelga es irrenunciable, en lo cual se aparta la legislación panameña de la costarricense que permite la renuncia temporal de ese derecho.

El artículo 490 del Código comentado establece que la declaratoria de huelga debe hacerse dentro de los veinte días hábiles siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria, pero la suspensión de labores puede iniciarse hasta tres días hábiles después de vencido aquel plazo. El 491 permite que la huelga pueda declararse por tiempo determinado o por tiempo indefinido, siempre que en este último caso se trate desde luego de una suspensión temporal y no definitiva.

Entre los efectos de la huelga legal que señala el artículo 493 se encuentra el cierre inmediato de la empresa, establecimiento o negocio afectado, en lo cual coincide con nuestra legislación.

La huelga se considera ilegal cuando no reúne los requisitos antes mencionados o cuando en el transcurso de la misma se cometan actos de violencia física en contra de personas y propiedades, acordados o ejecutados por la mayoría de los huelguistas, o con conocimiento de éstos. Expresamente declara la ley que "al decidir la petición de ilegalidad no se examinará el fondo del conflicto, ni se considerará si las peticiones, reclamaciones, reivindicaciones o protestas de los trabajadores son fundadas". Artículo 498. La declaratoria de legalidad o ilegalidad del movimiento la hace el respectivo juez de trabajo siendo su pronunciamiento apelable ante el Tribunal Superior. Artículo 508. Si se declara ilegal el movimiento, se concederá a los trabajadores, el término de veinticuatro horas para que se reintegren a su trabajo bajo apercibimiento de que sino lo hacen el empleador puede dar por terminadas

las relaciones de trabajo respectivas, salvo el caso de ausencia justificada. Artículo 507. Por último, los artículos 510 a 115 regulan lo relativo a la "huelga imputable al empleador" en cuyo caso éste queda obligado al pago de los salarios caídos de los trabajadores afectados por la huelga.

Conclusiones:

El estudio comparativo de las diversas legislaciones de Centroamérica en lo que respecta a la materia aquí tratada, muestra una gran analogía entre ellas. Las diferencias existentes no son de gran importancia. En todo caso, sería deseable, habida cuenta de los fundamentos y finalidades del Mercado Común Centroamericano, que llegara a establecerse una uniformidad de reglas y procedimientos en las mencionadas legislaciones para la solución de los conflictos económicos-sociales y la regulación del derecho de huelga. Respecto de este último punto, no debe olvidarse que por tratarse de países subdesarrollados, que no pueden darse el lujo de permitir una incidencia de huelgas en alto grado, sin perjuicio de sus economías, las legislaciones deben orientarse en el sentido de evitarlas y en su defecto, canalizarlas de manera que ocasionen el menor perjuicio posible.