

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



**EL PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA  
Y SU VULNERACIÓN POR LA CORTE  
DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA DOCTRINA  
LEGAL, SOBRE EL ÚLTIMO PÁRRAFO  
DEL ARTÍCULO 4 C.2 DEL DECRETO 71-86**

**ARISIS RODEMIRO PALACIOS HERRERA**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**EL PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA Y SU VULNERACIÓN POR LA CORTE  
DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA DOCTRINA LEGAL, SOBRE EL ÚLTIMO  
PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 4 C.2 DEL DECRETO 71-86**

TESIS

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

**ARISIS RODEMIRO PALACIOS HERRERA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre de 2007.



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

<b>DECANO:</b>	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
<b>VOCAL I:</b>	Lic. César Landelino Franco López
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Gustavo Bonilla
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
<b>VOCAL IV:</b>	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
<b>VOCAL V:</b>	Br. Marco Vinicio Villatoro López
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Lic. Luis Roberto Romero Rivera
Vocal:	Lic. Helder Ulises Gómez
Secretario:	Lic. Carlos de León Velasco

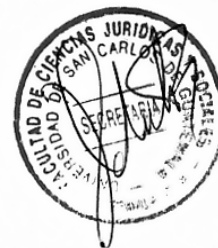
**Segunda fase:**

Presidente:	Licda. María Soledad Chew
Vocal:	Licda. Elizabeth García Escobar
Secretario:	Lic. Héctor René Marroquín Aceituno

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



Licenciado  
*José Luis Guerrero de la Cruz*  
Abogado y Notario.



Guatemala, 15 de Mayo de 2007.

Licenciado:  
Marco Tulio Castillo Lutín  
**COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS,  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

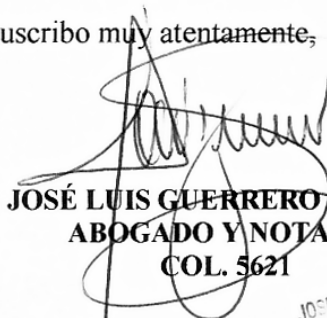
Licenciado: Castillo Lutín.

En cumplimiento a la resolución emanada por esa unidad, de fecha dieciséis de marzo del año dos mil seis, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller **ARISIS RODEMIRO PALACIOS HERRERA**, carné No. 83 18093, intitulado **“EL PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA Y SU VULNERACIÓN POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA DOCTRINA LEGAL, SOBRE EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 4 c.2 DEL DECRETO 71-86”**.

El Bachiller Arisis Rodemiro Palacios Herrera, en su trabajo hace recopilación de autores nacionales y extranjeros, así mismo hace aportaciones valiosas y propuestas concretas de solución, dando conceptos generales sobre el tema.

En mi opinión, llena con los requisitos mínimos, por lo que emito dictamen favorable, para que continúe con su trámite hasta culminar su aprobación en el examen público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo muy atentamente,

  
**Lic. JOSÉ LUIS GUERRERO DE LA CRUZ  
ABOGADO Y NOTARIO  
COL. 5621**

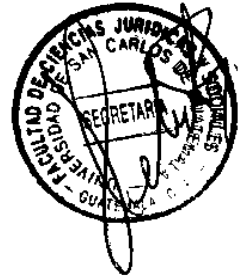
**JOSE LUIS GUERRERO DE LA CRUZ  
ABOGADO Y NOTARIO**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinte de junio de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **ARISIS RODEMIRO PALACIOS HERRERA**, intitulado: **"EL PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA Y SU VULNERACIÓN POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA DOCTRINA LEGAL, SOBRE EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 4 c.2 DEL DECRETO 71-86"**.

*Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.*

  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

**LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**COL. 4596**



Guatemala, julio 11 de 2007

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.

Licenciado Castillo Lutín:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Unidad el día veinte de junio de dos mil siete, en el que se dispone nombrarme Revisor del trabajo de tesis del estudiante ARISIS RODEMIRO PALACIOS HERRERA y para lo cual rindo el siguiente dictamen:

El trabajo de tesis presentado por el estudiante Palacios Herrera se intitula "EL PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA Y SU VULNERACIÓN POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA DOCTRINA LEGAL, SOBRE EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 4 C.2 DEL DECRETO 71-86".

De la revisión practicada, se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente y se dirige al estudio del principio Iura Novit Curia, que consiste en la obligación del juzgador de aplicar el derecho vigente y concreto que regula cada caso en particular, es decir, aplicar el derecho en concordancia a como éste se encuentra orientado y en ningún caso contra legem o a su libre arbitrio.

Aunque se trata de un principio poco conocido y aplicado en nuestro medio, su estudio se hace necesario para ilustrar sobre los alcances que el mismo tiene en la aplicación y interpretación de las normas, ya que la función de los órganos administradores de justicia debe estar limitada a la vinculación con las declaraciones de voluntad de las partes, expresadas en sus respectivas pretensiones, pero en concordancia con lo que al respecto del derecho pretendido establece la ley.

*Lic. César Landelino Franco López*  
ABOGADO Y NOTARIO

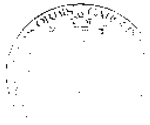
**LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**COL. 4596**



En virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Palacios Herrera, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

*Lic. César Landelino Franco López*  
ABOGADO Y NOTARIO



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

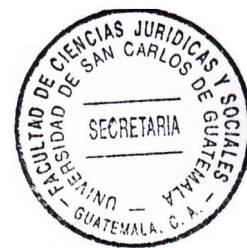
Guatemala, trece de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ARISIS RODEMIRO PALACIOS HERRERA, Titulado "EL PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA Y SU VULNERACIÓN POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA DOCTRINA LEGAL, SOBRE EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 4 C.2 DEL DECRETO 71-86" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh







## ACTO QUE DEDICO

### A DIOS:

Por su infinito amor y misericordia, por todo lo que me ha dado, infinitas gracias.

### A MIS PADRES:

Delma Honoria Herrera Herrera de Palacios y Difilio Roderico Palacios Sosa.

Como una mínima recompensa a sus anhelos el día de hoy cumplidos.

### A MI ESPOSA:

Lisbeth Mireya Palacios Rosales.

Con todo mi amor y cariño por su apoyo y comprensión.

### A MIS HIJAS:

Claudia María y Sonia Elizabeth.

Con todo mi amor y cariño, razón de mi existencia.

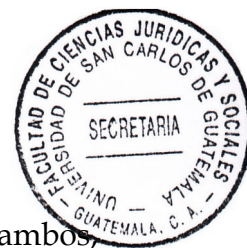
### A MIS HERMANOS:

Mirza Julisa, María Gregoria, Difilio Roderico, Humberto Francisco y Briand Dónifan.

Por su apoyo incondicional, agradecimiento por siempre.

### A MIS SUEGROS:

Lic. Jorge Alfonso Palacios Motta y Olivia Judith Rosales Castellanos de Palacios.



Agradecimiento profundo para ambos, y en forma especial a doña Olivia, a quien Dios la llamo a la vida eterna en marzo de este año, por todo su apoyo gracias por siempre.

**A MIS TÍOS:**

Irene, León Toyar, Oscar Robín, Noty Leri, Edward Richard Herrera Herrera, Carolino, Lila, Fausto, Amparo, Noé, Vico Palacios.

Agradecimiento sincero por su apoyo.

**A MIS CUÑADOS:**

César Torres, Ana Hernández, Dora Castellanos, Flerida Escobar, Arnoldo Palacios, Jorge Palacios, Milton Palacios, Aland Palacios.

Agradecimiento por su apoyo.

**A MIS AMIGOS:**

Jorge Luis Carrera, Emeterio Patzán, Gildardo Arriola, José Adonias Corado, César Estrada Carrillo, Orlando Velásquez, Carolina Vargas, Carlos López, Lorena de Barrientos, Marlen Scala, Irma Turcios, Luis Rodríguez, Rosa María Martínez, Wendy Dorantes, Elky Peña, Adrian Barreno, Darío Vásquez, Claudia de Orellana, Raul Zapata, Leticia Cantoral, Judith Bonilla, Ziomara Escobar, Mirian de Cancinos. Vilma de Ramás, Milka de Franco, Miriam Santizo, Jorge Contreras, A los profesionales: Lic. Julio Quiroa, Lic. Rolando Echeverría, Lic. Jorge Palacios Tánchez, Licda. Olga Monge, Lic. Omar



Barrios, Rubén Darío González Reyes.  
Por su apoyo y amistad, agradecimiento  
sinceros por siempre.

**A BANCO DE LOS TRABAJADORES:**

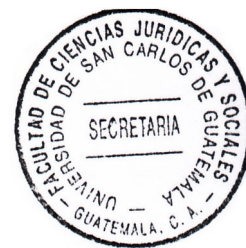
Por ser la entidad que me abrió sus  
puertas y me permitió prestar mis  
servicios y desarrollarme a nivel  
profesional.

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA Y LA FACULTAD  
DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:**

Templo del saber en donde forje mis  
anhelos.

**A SAN ILDEFONSO IXTAHUACÁN,  
HUEHUETENANGO:**

Rincón que me vio nacer, pueblo  
querido con cariño y respeto.



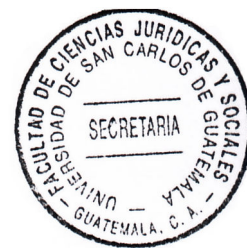
## ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Los conflictos colectivos de carácter económico social	1
1.1. Terminología.....	1
1.2. Aspectos doctrinarios del conflicto colectivo.....	3
1.2.1. La coalición y asociación.....	3
1.2.2. La coalición y la huelga.....	5
1.3. Definición de los conflictos colectivos de trabajo.....	6
1.4. Objeto .....	8
1.5. Evolución de los conflictos de trabajo.....	10
1.5.1. Los conflictos de trabajo en los tiempos antiguos.....	10
1.5.2. Las luchas sociales en la edad media y en la etapa corporativa.....	11
1.5.3. Época de la prohibición de las coaliciones.....	12
1.5.4. Época prohibicionista de la huelga.....	13
1.6. Clasificación de los conflictos de trabajo.....	13
1.7. Los conflictos colectivos en la legislación laboral guatemalteca.....	14
1.7.1. Casos de procedencia en la legislación laboral nacional.....	14
1.7.2. Los sujetos procesales dentro del trámite del conflicto.....	15
1.7.3. Personería de los sujetos procesales.....	15
1.7.4. Requisito previo en el caso de conflicto colectivo de carácter económico social, promovido por sindicato de trabajadores.....	16
1.7.5. Las prevenciones derivadas del conflicto.....	16
1.7.5.1. Consecuencias de la inobservancia de las prevenciones.....	17
1.7.5.2. Mecanismo legal para superar las prevenciones.....	18
1.7.6. Requisitos de la demanda.....	18
1.7.7. Inexistencia de medidas retardatorias dentro del trámite del Conflicto.....	19
1.7.8. Trámite del conflicto.....	19



## CAPÍTULO II

Pág.

### 2.El derecho de huelga

2.1.	Finalidades.....	23
2.1.1.	Conflictos de derecho y de intereses.....	25
2.1.2.	Huelgas de solidaridad y políticas.....	30
2.1.3.	Los reclamos excesivos.....	34
2.1.4.	Otras finalidades descalificadas.....	35
2.2.	Modalidades de la huelga.....	35
2.3.	Modalidades atípicas.....	38
2.3.1.	La doctrina sobre las modalidades atípicas.....	39
2.4.	La suspensión de actividades.....	43
2.5.	Causas de la ilicitud general.....	46
2.5.1.	Las causas de ilegalidad en la doctrina.....	49

## CAPÍTULO III

### 3.Calificación administrativa de la huelga

3.1.	Consideraciones.....	51
3.2.	Alcance y oportunidad de la calificación.....	52
3.3.	Efectos de la calificación.....	54
3.4.	La falta de declaración administrativa.....	57
3.5.	La vía administrativa de revisión.....	58
3.6.	Huelga y cláusula de paz.....	58
3.7.	Ilegalidad penal de la huelga.....	62
3.8.	Efectos de la huelga.....	64
3.8.1.	Efecto suspensivo.....	64
3.8.2.	Huelga y remuneraciones.....	66
3.8.3.	Huelga y despido.....	68
3.8.4.	Otros efectos accesorios.....	70
3.8.5.	Responsabilidad civil por la huelga.....	71
3.9.	El lock out.....	73
3.9.1.	Planteo general y naturaleza jurídica.....	73
3.9.2.	Sujeto, finalidad y modalidad de realización.....	77

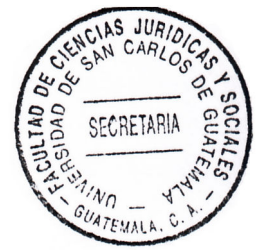


Pág.

3.9.3. Efectos.....	79
---------------------	----

## CAPÍTULO IV

4. La vulneración al principio Iura Novit Curia.....	81
4.1 Definición.....	81
4.2 La doctrina legal negativa de la Corte de Constitucionalidad en relación al último párrafo del Artículo 4 c.2 del Decreto 71-86 del Congreso de la República.....	83
4.3 La interpretación contra legem.....	89
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>93</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>95</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>97</b>



## INTRODUCCIÓN

A pesar de que es de conocimiento general de los letrados y de la ciudadanía en general que los tribunales de justicia están obligados a ajustar su actuar a lo que dice la ley, en la práctica se observa que muchas de las sentencias que se dictan, difieren de lo que preceptúa la ley y en mucho son resultado del libre criterio de quienes juzgan. Esta particular situación confronta con la legalidad, pues el límite de los juzgadores en la aplicación de la justicia está determinado por aplicar a cada caso en concreto, que es sometido a su conocimiento, la normativa específica que regula éste.

A este respecto, existe un principio poco conocido y aplicado en nuestro medio, que se conoce como *Iura Novit Curia*, que consiste en la obligación del juzgador de aplicar el derecho vigente y concreto que regula cada caso en particular, es decir, aplicar el derecho en concordancia a como éste se encuentra orientado y en ningún caso contra *legem* o a su libre arbitrio.

En el caso objeto de estudio de esta monografía se presentan los fallos que tribunales de trabajo de segunda instancia y posteriormente la Corte de Constitucionalidad dictaron en relación a la aplicación del último párrafo del Artículo 4 c.2 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, en los que se aprecia que nunca se hizo una aplicación del derecho concreto y específico que de conformidad con la ley normaba aquella situación, sino más bien se hizo una aplicación antojadiza y arbitraria de lo que los juzgadores creyeron debía aplicarse en estos casos, haciendo gala de un absoluto menosprecio de la aplicación del principio *Iura Novit Curia* y por supuesto confrontando con la legalidad.

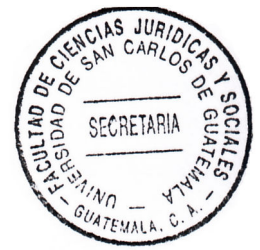


Puede decirse que el objeto de destacar en este trabajo esta situación ha sido el de ilustrar sobre la enorme importancia que tiene el que los juzgadores sujeten su actuación al respeto a este principio, pues el mismo constituye una garantía para los usuarios de la administración de justicia, que de no existir convertiría a nuestros actuales juzgadores en verdaderos guardias pretorianos, sólo vistos antes en las crónicas del imperio romano, en donde incluso decidían sobre la propia vida de los administrados.

En esta dirección el presente trabajo de investigación está contenido en cuatro capítulos, de los cuales el primero está dirigido al estudio de los conflictos colectivos de trabajo; el segundo está dirigido al estudio del derecho de huelga; el tercer capítulo dirigido a estudiar a la Corte de Constitucionalidad y sus facultades, y el cuarto capítulo dirigido al estudio de la vulneración del principio Iura Novit Curia.

No está demás indicar, que para el desarrollo del presente trabajo, se utilizó la metodología apropiada para tal fin, dentro de ellos el método deductivo, el analítico, el comparativo y la síntesis.





## CAPÍTULO I

### 1. Los conflictos colectivos de carácter económico social

#### 1.1. Terminología

Cuando hacemos referencia al término conflicto, se busca identificar dentro de derecho a posiciones antagónicas de las partes. Por otro lado, etimológicamente, se establece que deriva del latín - conflictus -, que a su vez, tiene su origen en - confligere -, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con otro que cita el diccionario de la Real Academia Española, como lo es el de -colisión-, cuyo origen etimológico es: colisio, derivado de: collidere que significa chocar o rozar.

En realidad debe considerarse que cuando hablamos de conflicto, hacemos referencia a controversia, lo que es sinónimo de disputa o lucha, de ahí que sea coincidente con la conceptualización antes relacionada pero también se refiere al momento más incierto del combate y a todo evento de angustioso planteamiento. El término colisión se equipara al choque material entre individuos y a la oposición de opiniones, intereses o aspiraciones, que representa al panorama frecuente de la escena económica en la que se desarrolla el trabajo.

Así las cosas, los términos conflicto y controversia tienen cierta sinonimia, pues en el caso de la controversia esta se explica como la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas; aún cuando en el lenguaje jurídico controversia sea sinónimo de discusión entre las partes, tanto referida a los hechos objeto del debate, como al derecho aplicable a aquellos. El torno al tema Rafael Caldera, señala: “la palabra



controversia se utiliza para cuando dentro del trabajo alguno pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación del trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, de allí a donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido”.<sup>1</sup>

Asimismo, Caldera establece lo que considera una distinción importante en lo que son controversias jurídicas y controversias económicas dentro del trabajo, así: “las controversias jurídicas son relativas a la aplicación de los contratos colectivos u otras normas existentes, y las controversias económicas, son referentes a la petición de nuevas condiciones de trabajo”.<sup>2</sup>

Siempre Caldera, con el propósito de establecer una diferencia categórica entre conflicto y controversia, señala: “en la controversia, las partes contrapuestas recurren a razonamientos en apoyo de sus tesis o reivindicaciones y tratan de refutar las argumentaciones del adversario; mientras que los conflictos se concretan a través de medidas de acción directa, expresándose en luchas de mayor o menor reciedumbre”.<sup>3</sup>

Condensadamente, puede decirse que la controversia es el inicio o presentación del conflicto, cuando los ánimos aún empiezan a encenderse entre las partes, mientras que el conflicto puro es la parte más álgida del desacuerdo entre las partes que despierta el deseo de las mismas de hacerse justicia por si mismas.

Por su lado, Giorgio De Semo señala: “la adopción de la voz conflicto, para indicar los de trabajo, provenga de los caracteres violentos que revistieron las primeras

---

<sup>1</sup> Caldera, Rafael. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 247

<sup>2</sup> **Ibíd.** Pág. 249

<sup>3</sup> **Ibíd.** Pág. 259



manifestaciones de la lucha de clases. La expresión controversia es admisible, igualmente, pero para indicar una fase distinta del conflicto; pues, mientras en este la pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión”.<sup>4</sup>

## 1.2. Aspectos doctrinarios del conflicto colectivo

### 1.2.2. La coalición y asociación

Según Rafael Caldera: “la coalición que en sentido amplio equivale a unión, alianza, liga o pacto para una acción determinada o un fin concreto, constituye un concierto o acuerdo entre trabajadores o entre patronos para plantear un conflicto colectivo de trabajo”.<sup>5</sup>

En otro punto de vista, Jaime Anaya, señala: “se designa con el nombre de coalición la acción concertada de un cierto número de obreros o de patronos para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes. La coalición que lleva siempre la idea de una lucha virtual, de un conflicto al menos latente entre dos colectividades (una la obrera y otra la patronal), es generalmente el prelude ordinario de la huelga o suspensión brusca del trabajo, si se trata de una coalición obrera; o del paro concertado, si se trata de una coalición patronal”.<sup>6</sup>

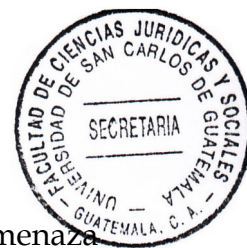
Por su lado, Rafael Caldera señala: “no obstante y la amplitud del término coalición, no se le puede considerar a éste como sinónimo de la huelga, ya que la coalición es en

---

<sup>4</sup> De Semo, Giorgio. **El arbitraje en el derecho colectivo del trabajo**. Pág. 180

<sup>5</sup> Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 274

<sup>6</sup> Anaya, Jaime. **Los principios de la impartición de la justicia**. Pág. 220



relación a la huelga lo que es el ultimátum a la declaración de guerra. Es una amenaza de conflicto, que no se transformará en lucha abierta, hasta que el patrono, puesto en la necesidad de revelar sus intereses, niegue a sus obreros antes de la cesación de trabajo, las concesiones juzgadas necesarias”.<sup>7</sup>

Giorgio De Semo, también en opinión relativa al tema, señala: “debe entenderse por coalición la acción concertada de cierta cantidad de trabajadores o de empleadores, para llegar a una modificación de las condiciones de trabajo que los afectan personalmente”.<sup>8</sup>

Recogiendo la opinión de los autores, antes vista, puede afirmarse que: la coalición es el signo de algo momentáneo y evoca además la existencia de un conflicto entre patronos y trabajadores, por ello, creo que el intento de definir jurídicamente a la coalición podría compararse con una sociedad civil que se organiza para obtener un resultado determinado de cuyos beneficios, todos los socios aprovecharán, disolviéndose una vez logrado el fin del esfuerzo común.

También Anaya, expresa su opinión en cuanto al tema y señala: “aunque ambas representan aglutinación de fuerzas, la coalición tiene carácter pasajero, accidental de verdadero preludio de una acción violenta, en tanto que la asociación es permanente, con un fin determinado de antemano y que no se alcanza por medios colectivos, sino por la unión y perseverancia de los asociados. Casi siempre la coalición persigue una modificación de las condiciones de trabajo, mientras lo asociación constituye una agrupación durable, formada por el estudio y defensa de los intereses profesionales, lo circunstancial es la coincidencia y lo limitado del propósito que se advierte en la

---

<sup>7</sup> Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 277

<sup>8</sup> De Semo, Giorgio. **Ob. Cit.** Pág. 196



coalición se contrapone a la asociación, pero no agota las discrepancias fundamentales.

Lo transitorio, de la primera lleva a plasmar sus objetivos en escuetos puntos, a veces no concretados ni por escrito. Por el contrario, toda asociación articula por escrito sus estatutos y se organiza en cuadros más o menos permanentes de directivos, con un local para sus reuniones y actividades y con un patrimonio, aunque posiblemente reducido a las contribuciones de sus asociados, por ello, los trabajadores coaligados, se cuentan por estimación, mientras que los asociados constan en archivos más o menos detallados”.<sup>9</sup>

En conclusión, puede advertirse que la coalición se concierta para afrontar un antagonismo que genera controversias entre las partes de la relación laboral, mientras que la asociación se concierta con fines permanentes y se desenvuelve en la normalidad, aunque está fundamentada en sus fines.

### 1.2.2. La coalición y la huelga

Paúl Horion, en relación a la huelga y a la coalición señala: “la coligación es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses; mientras que la huelga es un hecho material y concreto de la paralización o de la suspensión colectiva del trabajo, para mejorar o empeorar sus condiciones”.<sup>10</sup>

De esta definición se obtiene, que la huelga se constituye en el medio de lucha más importante dentro del Derecho del Trabajo, porque plantea el conflicto colectivo de

---

<sup>9</sup> Anaya, Jaime. *Ob. Cit.* Pág. 227

<sup>10</sup> Horion, Paúl. *El derecho de huelga.* Pág. 144



mayor alcance y de mayor eficacia, dependiendo del éxito o fracaso que acompañe a la misma.

En nuestro Derecho Laboral, las coaliciones suelen constituir antecedente u origen de la huelga, porque permiten prever dada su naturaleza o finalidad, casi siempre una medida de acción directa que altera la paz en el centro de trabajo, por ello si la coalición llegara a obtener la declaratoria de huelga podría convertirse en el mecanismo de presión suficiente de manifestar el estado más álgido de un conflicto entre trabajadores y empresarios a decidirse en una posterior declaración de justicia por los tribunales de trabajo.

### 1.3. Definición de los conflictos colectivos de trabajo

Para tener una visión más amplia a lo que se refiere, cuando se habla de conflictos colectivos, a continuación se describen dos definiciones expuestas por autores consultados para este trabajo monográfico:

“Conflicto laboral o de trabajo es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos colectiva sobre el otro sector “. <sup>11</sup> **Jaime Anaya**

“Los conflictos colectivos abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro; y

---

<sup>11</sup> Ob. Cit. Pág. 152



configuran las posiciones de antagonismo entre el patrono y el trabajador, por eso en el conflicto se da una situación de oposición respecto de un problema concreto que puede generar fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales”.<sup>12</sup> **Rafael Caldera.**

Se infiere de lo expuesto por aquellos autores, que en la definición de conflicto se descubre un presupuesto objetivo, como lo es la situación de dificultad, que puede nacer de un motivo interno o externo a la relación y otro presupuesto subjetivo, como la incorporación del presupuesto objetivo a la voluntad de una o de las dos partes de la relación con ánimo de ejercitar una pretensión contra la otra parte.

“El vocablo conflicto tiene una acepción de choque, que expresa dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, lo que en derecho común se llama pleito”.<sup>13</sup> **Rodolfo Fontanarosa.**

Respetando la opinión de Fontanarosa, hay que señalar que la misma es discutible, pues el término pleito, también es usado en el derecho común para señalar el litigio o juicio ante los órganos jurisdiccionales y por supuesto que no es posible asemejarlo con el conflicto laboral, pues éste se desenvuelve en la esfera económica directa con los empresarios y de complicarse en el ámbito de la política social que exige la intervención en muchos casos de todos los poderes del Estado y no sólo del judicial, por ello debe considerarse como correcta la definición que lo identifica como la controversia entre patronos y trabajadores relacionada a la prestación del servicio y en su caso el resultado de la ejecución del trabajo.

---

<sup>12</sup> **Ob. Cit.** Pág. 318

<sup>13</sup> Fontanarosa, Rodolfo. **Derecho del trabajo argentino.** Pág. 417



#### 1.4. Objeto

Con relación al tema, se recoge la opinión de Rafael Caldera: “los conflictos del trabajo pretenden el predominio de la opinión, de la conveniencia, del derecho o de la exigencia propios, con cesión o derrota de la otra parte, en la generalidad de estas divergencias originadas entre trabajadores y patronos con motivos de la prestación laboral y cuyo objetivo consiste una ventaja material o en la restauración de la situación beneficiosa anterior”.<sup>14</sup>

La pregunta obligada ante lo planteado por Caldera es; ¿cuándo se trata de restablecer? y ¿cuándo se trata de reivindicar?

Puede considerarse que se trata de restablecer, cuando los conflictos se extienden desde reclamaciones corteses y protestas airadas, canalizadas en gestiones directas, recurriendo a las asociaciones profesionales; y se trata de reivindicar, cuando se utiliza la vía judicial, pues existe afección jurídica para los trabajadores y casi seguro que ya exista también negativa de la parte patronal para acceder ante las demandas de los trabajadores, lo que da como resultado que la reivindicación siempre se pueda establecer mediante procedimientos de fuerza o por medio de la coacción que impone el accionar jurisdiccional.

Por su lado, Horion en relación a esta temática, señala: “los conflictos de trabajo se originan principalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual o colectiva del trabajo, por eso es necesario para que el conflicto

---

<sup>14</sup> Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 319





exista una causa, y que ésta transforme la situación de divergencia en otra de hecho, en virtud de que la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento. Se precisa para que se materialice el conflicto el que las partes formulen una frente a otra su pretensión respecto a la controversia que origina el problema y que esa misma pretensión no sea aceptada por la parte contraria”<sup>15</sup>

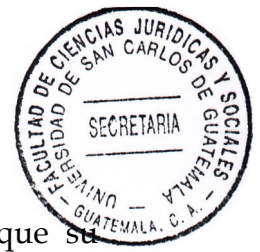
Se puede entonces advertir que al conflicto de trabajo le antecede necesariamente la coalición, que viene a ser como un ultimátum, es decir una situación transitoria y de hecho, por medio de la cual una de las partes traslada a la otra la solicitud de una reivindicación, que al no ser aceptada transforma el conflicto laboral en la controversia que a la vez puede convertirse en el conflicto colectivo.

Por su lado, Rafael Caldera señala: “la pretensión de una de las partes dentro del conflicto de trabajo, puede no llegar a plasmarse en un típico conflicto, por ende mantenerse simplemente en estado latente, con todos sus tanteos y presiones iniciales, pero sin llegar a consecuencias decisivas. Existe, antes de todo conflicto y cuando este se esboza una posición de intereses; pero para encontrarse frente al planteamiento real del mismo, se necesita que esa posición sea conocida por las partes de la relación laboral y que una de ellas le formule a la otra a modo de reivindicación, un hecho, una acción, una abstención, que de como resultado la satisfacción de las inquietudes de las demandas o bien de lo que solicito la parte que plantea el conflicto.

Aquella exigencia por una de las partes de la relación laboral ha de ir seguida de la negativa o resistencia de la otra, pues la aceptación sin más, impediría hablar de conflicto. Ahora después de esa actitud negativa si se accede ante la insistencia y la

---

<sup>15</sup> Horion, Paúl. Ob. Cit. Pág. 194



presión del grupo que asumió la iniciativa, el conflicto habrá existido aunque su duración haya sido corta y el término se haya producido por una rendición incondicional, aunque lo normal sea que el antagonismo se prolongue mediante un penduleo de ofertas que requiera de la propia intervención jurisdiccional para resolverse de forma definitiva”.<sup>16</sup>

## 1.5. Evolución de los conflictos de trabajo

### 1.5.1. Los conflictos de trabajo en los tiempos antiguos

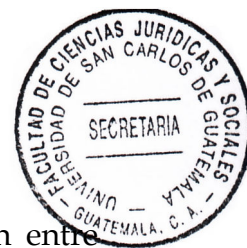
Históricamente, los conflictos entre patronos y trabajadores son antiguos. Por supuesto si encajamos a las épocas respectivas los conflictos que en cada régimen económico se dieron, se reconocerán denominaciones como la de los esclavos, los siervos, los colonos, los plebeyos, pecheros y aún villanos, y la identificación de la otra parte de la relación denominada en tiempos antiguos el amo, el señor feudal o el noble.

Retrotrayéndose a los tiempos antiguos Horion señala: “en siglos anteriores al cristianismo se dieron conflictos producidos en el seno de las corporaciones atenienses, recordándose especialmente una constitución dictada por el Emperador Zenón y otra de Justiniano que hablan de coaliciones de patronos y artesanos. En el antiguo Egipto reinando Ramses III, en el siglo XII antes de Cristo, se menciona una huelga de “piernas cruzadas”, porque tal era la actitud de los trabajadores que se sentaban en la arena y se negaban a todo movimiento, de no darles los cincuenta sacos de grano que se les debían entregar mensualmente”.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Caldera, Rafael. *Ob. Cit.* Pág. 325

<sup>17</sup> Horion, Paúl. *Ob. Cit.* Pág. 215



Puede advertirse que los conflictos conocidos en la antigüedad se plantearon entre ricos y pobres, entre patricios y plebeyos, entre dueños y esclavos, pero eran luchas de intereses, de carácter político, económico o social, más no laboral, es decir que en aquella época los conflictos tuvieron por objeto en general, el acceso de las clases inferiores a los cargos públicos, el mejoramiento social y económico, pero no pretendieron ejercer presión para lograr una mejora de carácter laboral.

### 1.5.2. Las luchas sociales en la edad media y en la etapa corporativa

En relación al tema, Horion señala: “en los siglos finales de la edad media se producen verdaderas rebeliones contra la autoridad pública que revelan choques entre patronos y trabajadores, entre el capital y el trabajo, a tal cuenta que se registran sublevaciones del campesinado que originan revueltas colectivas que hacen tambalear el poder de los señores feudales. En el año de 1280 los obreros de YPRES exigieron la anulación de los nuevos reglamentos de fabricación; mientras que en ese mismo año los obreros textiles de PROVINS dieron muerte al alcalde, por haber dictado una ordenanza que alargaba en una hora la jornada de trabajo”.<sup>18</sup>

Con estos antecedentes históricos, se establece que en aquella época predominaba una coincidencia de rebeldías individuales en procura de una mejora permanente para los de la misma profesión, índole o clase, cuestión que coincide con la finalidad auténtica de la huelga, que plantea la organización de los trabajadores que luchan con reiteración por superar las condiciones laborales, a tal cuenta de que esa superación busca beneficiar, no solo a los que intervienen en el conflicto, sino a todos aquellos que no lo hacen, pero que puedan pertenecer a la misma actividad.

---

<sup>18</sup> *Ibíd.* Pág. 217



Horion continúa señalando: “que en relación al régimen corporativo, las corporaciones de oficios es ajeno a la noción que enfoca el trabajo como objeto de un vínculo contractual, ya que en aquella organización se constituían familias industriales en las que faltaba la oposición, oposición que más adelante habría de producirse entre el patrono y el trabajador, por ello solo cuando la distancia que mediaba socialmente entre maestro y compañeros aumentaba y cuando se introducía una diferencia de clases en el seno de las corporaciones los movimientos que se producían podían calificarse como conflictos laborales”.<sup>19</sup>

### 1.5.3. Época de la prohibición de las coaliciones

En el año de 1791 se dicta por la Asamblea Constituyente Francesa, la denominada Ley Chapelier, que prohibió las coaliciones patronales y obreras de los ciudadanos de un mismo estado o profesión, a tal extremo que no se permitía una representación de intereses que sirviera de intermediaria entre los ciudadanos y el Estado.

Al respecto, Rafael Caldera señala: “en la época que se dio antes y posteriormente a la Revolución Francesa, se formalizaba tanto el principio de la libertad contractual y se rendía culto al liberalismo económico que aspiraba a reflejar en toda su amplitud los efectos de la más auténtica ley de la oferta y la demanda, estipulándose que el salario y todas las demás condiciones de contratación se pactaban individualmente entre cada obrero y cada patrono, lo cual generó que por un tiempo desaparecieran los conflictos laborales”.<sup>20</sup>

De lo expresado por los autores antes citado, puede afirmarse que la Ley Chapelier,

---

<sup>19</sup> *Ibid.* Pág. 222

<sup>20</sup> Caldera, Rafael. *Ob. Cit.* Pág. 333



que en apariencia era tan liberal para el trabajo, no lo era en nada para los trabajadores, pues cada cual podía desarrollar su actividad, pero nadie podía organizarse, por la misma razón que la existencia de la realeza absolutista se consideraba por encima de todos.

#### 1.5.4. Época prohibicionista de la huelga

Esta época se caracteriza por la intensidad de los conflictos de trabajo que sucedieron a la Ley Chapelier, ante lo cual la dirección de los empleadores se encaminó a proscribir el derecho de huelga, reprimiéndolo de todas formas y hasta sancionándolo con penas de privación de libertad, sin embargo la solidaridad de los trabajadores, que había cobrado una fuerza indetenible, provocó que esta proscripción acabara.

Al respecto, Horion señala: “con certeza puede afirmarse que la historia del movimiento obrero durante el siglo XX es la historia de los conflictos de trabajo, caracterizados por manifestaciones de protestas junto a la formalización de un proceso en el que, a pesar de ser reprimidos enérgicamente, incluso con las armas, los movimientos huelguísticos se afianzan hasta el punto de que en esa misma centuria termina por imponerse el reconocimiento del derecho de huelga como la legítima abstención de los trabajadores, en cuanto a sus actividades profesionales, de producción y de servicio subordinado”.<sup>21</sup>

#### 1.6. Clasificación de los conflictos de trabajo

“Los conflictos de trabajo se clasifican en: conflictos individuales y conflictos colectivos

---

<sup>21</sup> Horión, Paúl. Ob. Cit. Pág. 229



los que a su vez se sub-clasifican en conflictos jurídicos y conflictos económicos”.

Horion

En cuanto a la clasificación de los conflictos Rafael Caldera propone una clasificación que deriva según él de las causas que producen éstos, la cual describe de la manera como sigue: “Conflictos voluntarios: los decididos por la partes intervinientes con objeto de ejercer presión sobre la parte contraria; Conflictos involuntarios: cual sería el paro obrero fundado en crisis laboral; Conflictos legítimos o ilegítimos: que atienden a la observancia o desprecio a las normas legales que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores”.<sup>23</sup>

## 1.7. Los conflictos colectivos en la legislación laboral guatemalteca

### 1.7.1. Casos de procedencia en la legislación laboral nacional

La legislación laboral guatemalteca, establece que los conflictos colectivos de carácter económico social pueden promoverse por dos razones fundamentales:

- a. Por la negativa del empleador a negociar con sus trabajadores coaligados un pliego de peticiones que podría como consecuencia del planteamiento y tramitación del conflicto convertirse en una sentencia convencional plural de trabajo;
- b. Por la negativa del empleador a negociar con sus trabajadores sindicalizados un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo que podría

---

<sup>22</sup> **Ibíd.** Pág. 231

<sup>23</sup> Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 342



convertirse derivado del planteamiento y trámite del conflicto en una declaratoria de justicia de la huelga.

#### 1.7.2. Los sujetos procesales dentro del trámite del conflicto

El Artículo 377 del Código de Trabajo establece que son sujetos procesales dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, los siguientes:

- a. Si se trata de un conflicto promovido por un grupo de trabajadores no sindicalizado, son sujetos procesales la coalición de trabajadores por medio de su delegación y el patrono a través de la delegación análoga a la de los trabajadores;
- b. Si se trata de un conflicto promovido por trabajadores o patronos sindicalizados, son sujetos procesales el sindicato de trabajadores o el de patronos según el caso, por medio de su respectiva representación o el sindicato de trabajadores y el patrono individualmente.

#### 1.7.3. Personería de los sujetos procesales

Para la instauración de los conflictos colectivos de carácter económico social, la ley exige la acreditación de la personería, la que en el caso de los grupos coaligados se limita al acta de su constitución y en el caso de los sindicatos a la certificaciones de su personalidad y personería jurídicas extendidas por el Departamento de Registro Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



#### 1.7.4. Requisito previo en el caso de conflicto colectivo de carácter económico social, promovido por sindicato de trabajadores.

El Código de Trabajo establece que cuando se trate de un conflicto colectivo de carácter económico social promovido por un grupo de trabajadores sindicalizados cuyo propósito sea la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, se deberá previamente remitir al patrono en la vía directa, que no es más que una instancia extrajudicial cuya duración máxima es de treinta días, el respectivo proyecto de pacto, para su discusión en aquella vía.

Es importante estudiar para una mayor ilustración la transcripción del segundo párrafo del Artículo 378 del Código de Trabajo, de donde se deriva que los trabajadores sindicalizados no pueden acudir directamente a promover el conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo, sí antes no han agotado la vía directa y así se lo acreditan al tribunal, al momento de instaurar el trámite de la demanda.

#### 1.7.5. Las prevenciones derivadas del conflicto

El planteamiento de todo conflicto colectivo de carácter económico social, por parte de los trabajadores ya sean sindicalizados o no, genera que el Juez de Trabajo y Previsión Social dicte dos prevenciones para las partes dentro del proceso. Estas prevenciones están contenidas en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo y se explican así:

- a. La prevención en contra de ambas partes, (patronos y trabajadores), de prohibirles la toma de represalias una parte contra la otra, por el solo hecho del planteamiento





del conflicto. Esta prevención tiene efectos desde el momento en que se presenta el conflicto colectivo ante el tribunal de trabajo y limita todo acto de ambas partes tendiente a agredirse.

- b. La prevención que prohíbe al patrono, una vez presentado el conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo para su trámite, toda terminación de contratos de trabajo sin la autorización previa del juez que conoce y controla el trámite del conflicto. Esta prevención se constituye en la más importante de las dos que derivan del conflicto y se traduce en la garantía de estabilidad de que gozarán los trabajadores para impedir al empleador la terminación arbitraria de sus contratos de trabajo como represalia por haberle demandado, es importante anotar que a pesar de que ésta se contiene en la ley y de que su inobservancia conlleva la imposición de sanciones en contra del empleador, muchos de éstos últimos no la respetan y aún así disponen dar por terminados los contratos de trabajo que los unen con sus trabajadores.

#### 1.7.5.1. Consecuencias de la inobservancia de las prevenciones

Al ser las prevenciones originadas por el planteamiento del conflicto colectivo, su observación es imperativa y en consecuencia su inobservancia conlleva para las partes sanciones de orden pecuniario y además el restablecimiento de la situación afectada, además de que con inobservar las mismas, se haya provocado algún perjuicio que genere otro tipo de responsabilidad.

Para el efecto de garantizar la observancia de las prevenciones que establecen las sanciones descritas, pero también la restauración de éstas se crea en el capítulo del



Derecho Procesal del Trabajo contenido en el Código de Trabajo, las figuras del reclamo por represalias y el reclamo por reinstalación, las que se tramitan una en la vía incidental y otra por medio de una diligencia descrita en el Artículo 380 de aquella normativa.

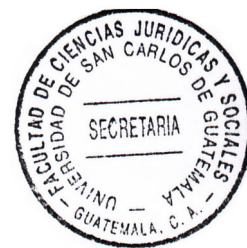
#### 1.7.5.2. Mecanismo legal para superar las prevenciones

A pesar de que las prevenciones constituyen el mecanismo legal que rige la conducta de las partes dentro del trámite del conflicto colectivo, el Código de Trabajo establece la posibilidad de superar las mismas, mediante de la solicitud que el empleador deberá tramitar ante el juez de trabajo, para que le autorice la terminación de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores con los que desee concluir su relación laboral.

Para este efecto el patrono no solo debe presentar su solicitud en la vía de los incidentes sino debe demostrar al juez que la autorización para terminar contratos que se soliciten no se presenta como una forma de reprimir a los trabajadores que lo han emplazado, quedando a criterio expreso del juzgador si autoriza o no la terminación, pues tal y como lo establece el Artículo 380, la resolución que se dicte en relación a aquella solicitud, no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, la que en toda caso deberá probarse dentro del tramite del juicio ordinario que es la vía procesal en donde corresponde probarse.

#### 1.7.6. Requisitos de la demanda

El Artículo 381 del Código de Trabajo, establece como requisitos para la instauración del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, los siguientes:



- a. La designación del juez al que se dirige la demanda;
- b. Nombres y apellidos y demás generales de los delegados o representantes, según el caso, que comparezcan a promover el conflicto;
- c. Lugar para recibir notificaciones;
- d. La identificación de la parte emplazada;
- e. Lugar para notificar a la parte emplazada;
- f. La indicación de que se adjunta en duplicado el pliego de peticiones si se trata de una coalición o el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo; y
- g. Las peticiones de trámite entre las que se contengan fundamentalmente la solicitud para iniciar la fase de conciliación del trámite del proceso.

#### 1.7.7. Inexistencia de medidas retardatorias dentro del trámite del conflicto

Uno de los aspectos más importantes del proceso colectivo dentro del que se tramitan los conflictos es que la legislación ha dejado cerrado el paso a la interposición de medidas retardatorias que tengan por objeto el entorpecimiento del trámite del juicio para solo obstaculizar la resolución de las controversias que han generado el conflicto.

A este respecto el Artículo 383 del Código de Trabajo señala que dentro de la fase de conciliación no cabra recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase, lo cual permite que el trámite del proceso sea celérico coincidiendo con la naturaleza del mismo.

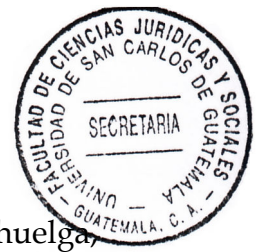
#### 1.7.8. Trámite del conflicto



El trámite del conflicto se inicia con la presentación de la demanda y es también con ésta que da inicio la denominada fase de conciliación dentro del proceso. Una vez admitida para su trámite la demanda, el juez de trabajo deberá dentro de las doce horas siguientes aperecer al empleador para que comparezca a juicio y designe a sus delegados o representantes, bajo apercibimiento que de no hacerlo el juez dispondrá nombrarlos de oficio.

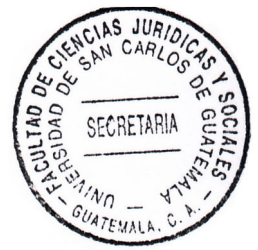
Posteriormente el trámite continúa cuando el juez de trabajo se declara competente y convoca al tribunal de conciliación y a ambas delegaciones o representaciones de las partes para la primera audiencia a cargo del tribunal de conciliación, la que tiene lugar dentro de las treinta y seis horas siguientes al recibo de la demanda, después de haberse declarado competente el tribunal de conciliación, en esta audiencia el tribunal de conciliación se reunirá con ambas partes por espacio de dos horas en forma separada y posteriormente se reunirá con ambas para proponer fórmulas ecuanímes de arreglo, si el tribunal fracasara en su intento de conciliar a ambas partes, está facultado para convocar a una segunda y última audiencia, que debe tener lugar dentro de las cuarenta y ocho horas a la primera y en donde nuevamente se observará la mecánica prevista para la primera audiencia. Con esta última audiencia termina su intervención el tribunal de conciliación y deberá dictar al vencer el plazo de quince días de que se conforma ésta el respectivo pliego de recomendaciones con el que concluye la fase de conciliación.

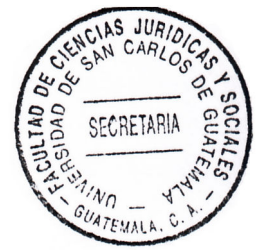
Precluida la fase de conciliación el juicio continúa cuando los trabajadores ya sea coaligados o sindicalizados deban solicitar al juez de trabajo que se pronuncie sobre la legalidad de la huelga, acto para el cual el juez deberá constatar los requisitos establecidos en los Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo. Si los requisitos se



cumplen en su totalidad el juez dictará el auto que declare la legalidad de la huelga, mismo que deberá ser confirmado por la Sala jurisdiccional de trabajo una vez recibidos los autos dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Si los requisitos no se hubieren satisfecho, el trámite del conflicto concluye con la declaratoria de la ilegalidad de la huelga que en auto deberá dictar el juez de trabajo, no obstante, si se dio el caso de que la huelga haya sido declarada legal, el conflicto continuará su trámite hasta la declaratoria de justicia de la misma, hasta donde podrá llegar si los trabajadores inician la holganza dentro de los veinte días siguientes a haber quedado firme la declaratoria de la legalidad de la huelga, y si posteriormente al iniciar la holganza han pedido al juez que se pronuncie sobre la justicia de la huelga. Es importante concluir señalando que el juez de trabajo dispone de quince días a partir de que se lo soliciten para dictar el auto con el que declare justa o injusta la huelga y que es con el cual termina por completo la sustanciación del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social. No debe olvidarse que para la sustanciación del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, todos los días y horas son hábiles.





## CAPÍTULO II

### 2. El derecho de huelga

#### 2.1. Finalidades

La finalidad de la huelga es presionar a los empleadores para lograr (los trabajadores) una mejor posición contractual; ya sea para fijar normas nuevas o para que se cumplan las vigentes. La presión se realiza, en principio, omitiendo la prestación comprometida de trabajo, con lo cual se causa un daño al empleador.

Esta noción del daño como contenido intencional de una actividad causa a veces cierto rechazo; pero el caso no es muy distinto del incumplimiento contractual, regulado en la legislación civil y en última instancia sin daño no habría presión. Precisamente, la suspensión del flujo normal de actividades, es la que obliga al pelear a escuchar la posición de los trabajadores. Se trata de un daño justificado por la habilitación normativa de la huelga, sobre la base de que el ordenamiento jurídico considera conveniente dar a los trabajadores un medio de autodefensa rápido y eficiente.

Pero el problema sobre cuál debe ser el fin de la huelga no se plantea normalmente respecto de si debe ser presionar u otra cosa, sino con relación a cuáles finalidades que se propongan conseguir los trabajadores autorizan o forman parte de la configuración de este medio autorizado de presión. En especial se trata de excluir las huelgas que no van dirigidas contra el empleador de los huelguistas, sino contra el gobierno (huelgas políticas) o contra otros empleadores (huelgas de solidaridad).



Este punto de la cuestión es el que se resume con la alternativa de si la huelga debe perseguir un objetivo profesional o exclusivamente profesional o si por el contrario puede proponerse objetivos de más alcance. Debe estimarse que no se adelanta demasiado con la alternativa así planteada, porque lo de profesional sigue siendo un concepto de contenido variable y discutido. Mejor y más modestamente, parece que lo que habría que dilucidar es hasta qué punto la presión para lograr una mejor posición contractual, puede no ser directa sobre quien la puede dar, sino mediata a través de terceros. No parece que todavía esté regularmente en cuestión, que los trabajadores puedan hacer huelga para lograr propósitos definitivamente no relacionados con su vida laboral.

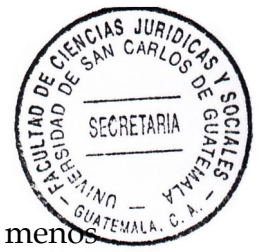
Se ha sostenido que la huelga debe tener por finalidad defender intereses profesionales, tanto en la doctrina constitucional como propio texto constitucional, considerando ilegal la huelga por solidaridad, propósito que no se juzga profesional sino tendiente a enervar el poder disciplinario del empleador. Por consiguiente, puede sostenerse que el fin de la huelga no puede ser extraño a lo laboral, pero deben excluirse expresamente sólo las huelgas políticas y por conflictos internos de los sindicatos o entre ellos.

El italiano Santoro Passarelli dijo “el objeto de la huelga debe ser una pretensión susceptible de ser satisfecha por el empleador, no obstante, hoy, en la propia OIT la idea parece superada, pues según ésta es válido cualquier propósito tendiente a proteger el interés económico profesional, entendido éste en sentido amplio, el objeto de la huelga<sup>24</sup>.”

---

<sup>24</sup> Passarelli, Santoro. **El proceso colectivo del trabajo**. Pág. 160





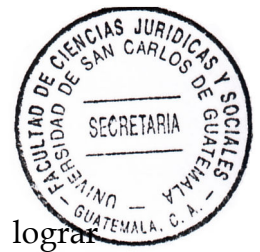
En la América del Sur también se ha propuesto una noción conceptualmente menos limitada del objetivo posible de la huelga, pero es en cambio la realidad la que continuamente contradice a la idea restrictiva, en la medida en que son relativamente frecuentes las huelgas políticas, cuya eventual antijuridicidad no suele ser ni siquiera acusada a cualquier efecto concreto. En síntesis, pareciera que no hay conceptualmente una posibilidad cierta de restringir el ejercicio legítimo del derecho de huelga más acá de la mayor extensión posible de la idea de interés profesional. En este sentido, no podría descalificarse a las huelgas por solidaridad, ni aun a las políticas, si por este medio indirecto no se procura sólo manifestar el descontento, sino obtener alguna ventaja contractual o bien evitar su pérdida, aunque sólo sea, esto último, por vía de expresar por anticipado cuál sería la posición de unos trabajadores en caso de repetirse con ellos lo que se ha hecho con otros.

Lo que sí parece estar claro es que la definición del objeto de una huelga como jurídicamente posible, no conlleva asegurar su éxito; o sea que el objetivo, por legítimo que sea, puede fracasar sin agravio jurídico directo.

En cambio, la circunstancia de que el empleador admita la justicia de las causas del movimiento de fuerza, ha sido considerada por sí misma suficiente no sólo para no analizar esas causas, sino también para convalidar la falta de observancia de los procedimientos conciliatorios previos, con consecuencia del pago obligatorio de las remuneraciones durante los días de huelga, que es lo que en nuestro país se conoce como el pago de los salarios caídos.

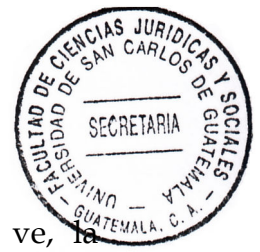
#### 2.1.1. Conflictos de derecho y de intereses

Tradicionalmente se clasificó, según el motivo, a los conflictos laborales en los de derecho y los de intereses. Los primeros son los que tratan sobre la interpretación o



aplicación de una norma preestablecida, sea pública o convencional; para lograr imponer la interpretación más favorable de una cláusula convencional o simplemente para lograr que se le aplique, como sería el caso del reclamo de pago de salarios atrasados. Los conflictos de intereses, en cambio, son aquellos en que los trabajadores procuran una mejor posición contractual que no es debida con apoyo en las normas vigentes, sino conforme una nueva que pretenden establecer: ejemplo ilustrador: la pretensión de un aumento en las remuneraciones.

El sentido real de la distinción consiste en que unos conflictos -los de derecho- no serían objeto posible de la huelga, porque debieran ser materia únicamente de la demanda de incumplimiento ante los tribunales. Por otro lado, alguna vez se dispuso que es ilegítima la huelga fundada en el incumplimiento de la obligación de reincorporar trabajadores despedidos, asumida al fin de una huelga anterior, pero si bien este convenio anterior sería una norma preexistente ejecutable ante los tribunales, el funcionamiento normal del sistema de estabilidad imperfecta que hace inejecutable esta clase de obligaciones, convierte sustancialmente a este tipo de conflictos en de intereses. Más bien, aunque sin referencia expresa a la clasificación, algún otro criterio ha pasado visiblemente por alto al sostener la legitimidad de una huelga fundada en la falta de pago del sueldo anual complementario. Entre otros casos importantes, doctrinantes ha escrito y sostenido que es ilegal la huelga realizada por solidaridad con un dirigente gremial despedido, porque en este tipo de cuestiones puede irse a los tribunales correspondientes y reclamar en la vía que corresponde juicio ordinario de rescisión de contrato de trabajo. Con relación a una situación excepcional, se ha opinado que la retención de tareas para lograr el pago de salarios adeudados, no es una actividad de las prohibidas por la ley, porque no es en realidad una huelga sino el ejercicio de la posibilidad de suspender los contratos y retener la prestación, en



congruencia con el principio *exceptio non adimpleti contractus*. Como se ve, la inconsistencia conceptual suele tener derivaciones imprevistas, ya que la presentación del fenómeno era la misma cualquiera fuese su encuadre jurídico y no es posible negar la evidencia de que en muchas ocasiones se propuso prohibir toda clase de cesación en la prestación del trabajo.

Lo que ocurre es que la clasificación en conflictos de derecho y de intereses, era una de las tantas ideas limitantes del derecho de huelga, posiblemente tan cautivante que haya despistado el fundamento esencial de toda la cuestión: la huelga es un método práctico y rápido de autodefensa, autorizado legalmente por razones de estabilidad social, y esto no cambia si el agravio generalizado de los trabajadores, que pueda llegar a contrariar la estabilidad social, se funda en el cumplimiento de normas vigentes, o en su convicción sobre el atraso de éstas.

El interés público, por lo demás, está en evitar estas convulsiones sociales, por más que se las presente como retención de tareas, adecuada a las normas comunes sobre incumplimiento de la contraparte.

Se advierte cierta falla lógica en esta clasificación, porque como ya se adelantó, la hipótesis de que los conflictos de derecho sean trasladados a los tribunales tropieza allí donde la legislación se propone reducir los conflictos no por vía de dedicarles una prohibición directa o indirecta, sino haciendo obligatorio un previo proceso de conciliación o arbitraje. Si un movimiento de fuerza no es reconocido como huelga, por fundarse en cuestiones de derecho, no sería lógicamente posible aplicarle la conciliación o el arbitraje obligatorios; sería cuestión simplemente de sancionarlo.



En este sentido, resulta fuertemente consecuente con la clasificación en vista al que otra corriente afirme la existencia de la conciliación obligatoria sólo para los conflictos de intereses. Y para los conflictos de derecho, se sostenga que su aplicación es una instancia voluntaria.

Por lo anterior, resulta una proscripción al derecho de huelga el tema del arbitraje obligatorio que en sustitución de la huelga se ha creada para los trabajadores del servicio público en el Decreto 71-86 del Congreso de la República. Esta legislación indudablemente que busca desaparecer el derecho de huelga en el servicio público.

Por otro lado, un efecto posterior de la distinción es la idea de que los conflictos de intereses son competencia exclusiva y necesaria de la administración, porque al no haber una norma en juego no hay materia propia de los tribunales. Esta derivación es tan atractiva como la anterior, pero posiblemente tan poco delimitada como aquélla: las normas que aplican los tribunales no siempre describen exactamente los hechos de la realidad y, en último caso, a falta de norma deben resolver lo mismo.

Es cierto que para algunos no sería encargar procesos de conciliación colectiva obligatoria a la Justicia; pero esto no significa que los tribunales no puedan tener intervención en materia de huelga por razones de intereses y, más aun, que no deban tenerla, en cuanto que según la organización constitucional y ordinaria del país, no hay conflictos particulares que queden definitivamente resueltos la intervención de la justicia.



Sobre este punto en algunas legislaciones de nuestro continente se da un fenómeno un poco curioso, por el cual los tribunales han colaborado en resistir su propia competencia sobre los conflictos colectivos.

Una expresión de esto es la afirmación de que la calificación administrativa es revisable sólo con referencia a su influencia sobre casos particulares, pero no en tanto hecho colectivo. Y bien: la cuestión está insuficientemente planteada y cualquier solución categórica seguramente tendría que ajustarse luego en la realidad. Pero, en principio, no se ve cómo ni por qué se deba excluir la competencia judicial sobre los conflictos de intereses.

En suma resulta que la descalificación de los conflictos de derecho como objeto legítimo de una huelga responde sólo a una clasificación doctrinaria de gran utilidad didáctica pero de muy dudoso provecho en lo concreto. Actualmente no responde ni a la legislación ni ha recibido convalidación doctrinaria, sin embargo, actualmente hay sectores que buscan que los procesos colectivos y la propia clasificación de la huelga pase al ámbito administrativo a cargo de la Junta Nacional de Servicio Civil.

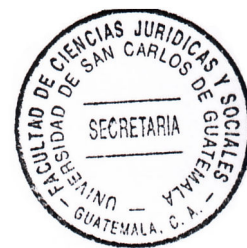
Una clasificación entonces emparentada con la de los conflictos de intereses y de derecho es la que separa los conflictos colectivos de los plurindividuales. Plurindividuales serían aquellos conflictos en los que los interesados son determinables, de modo que cada uno de ellos puede ir a plantear su cuestión a los tribunales; en el fondo, plurindividuales quiere decir individuales o no colectivos, o, en definitiva, conflictos que no justifican el ejercicio del derecho de huelga.



Desde el punto de vista analítico esta clasificación descarta que aun un conflicto referido a la aplicación de normas vigentes tenga sujetos indeterminados en la medida en que sería previsiblemente igual para el trabajador hoy no identificado, que ingrese a trabajar mañana. En cuanto al fundamento de la huelga, ya se señaló antes que se trata no sólo de un sistema de autoprotección sino de uno especialmente rápido y práctico, lo que no varía según sean más o menos identificables los miembros de los grupos interesados.

### 2.1.2. Huelgas de solidaridad y políticas

La huelga de solidaridad puede ser porque unos trabajadores se solidaricen con otros del mismo establecimiento, o de la misma actividad pero dependientes de otro empleador, o con los de otra actividad. Son cosas distintas, cada vez más alejadas de la posibilidad directa de dar contenido al contrato individual del huelguista y en realidad es difícil dedicarles una calificación uniforme, en el sentido de que todas sean por su objetivo lícitas o ilícitas. Lo que tienen en común es que, considerada la cuestión desde el punto de vista de cada huelguista, el objeto de la huelga no es algo estrictamente propio. Pero la huelga de solidaridad propiamente dicha, que es aquélla cuya juridicidad puede discutirse en razón del objetivo perseguido, sería únicamente la que se realiza por cuestiones que sólo están actualizadas en otros gremios; o cuanto más, con otros empleadores. No se ve cómo pueda descalificarse, sobre esta base de definición, la huelga por solidaridad con un representante gremial despedido por la misma empleadora, o con compañeros de trabajo despedidos, supuestos en los que la defensa colectiva busca proteger el interés individual de los huelguistas el de que sus requerimientos regularmente sean atendidos o el de no ser despedidos en circunstancias iguales a los cesantes.



Las huelgas por solidaridad con otros gremios fueron originalmente descalificadas por la doctrina, pero no aparecieron en la doctrina legal latinoamericana directamente, salvo casos aislados, declarando ilegal la huelga por solidaridad con otro gremio.

La jurisprudencia italiana, en cambio, parece haber definido genéricamente que es admisible entonces este tipo de huelga, si hay comunión de intereses entre ambos grupos.

La doctrina uruguaya declaró ilegales las huelgas por solidaridad con trabajadores despedidos, para lograr la reincorporación de un dirigente sindical o por solidaridad con un dirigente sindical despedido o para lograr el restablecimiento de la personería gremial a un sindicato, en este caso argumentando que el empleador no puede satisfacer este requerimiento; o por solidaridad con otros trabajadores despedidos, en el caso, los despedidos lo habían sido por instar a un paro de brazos caídos.

En relación a esto, la posición generalmente adoptada, es la que opina que la huelga por solidaridad no es de por sí lícita o ilícita, sino en función de los hechos y personas con quienes la solidaridad se practica y las circunstancias en que es ejercida.

Es claro que esta postura deja las cosas prácticamente como al principio, sin aportar nada a la determinación de cuándo una huelga de solidaridad es o no lícita. Más aun, el texto de los precedentes citados no ayuda en este sentido, porque no dan cuenta de los hechos del caso y porque no deciden sobre.



Deveali en relación a esta postura afirma: “Con esta se eliminó categóricamente la alternativa de considerar a las huelgas de solidaridad legítimas por sí mismas y a ello parece prestar apoyo el hecho de que el fallo anulado habría declarado la legitimidad de la huelga en cuestión. Sin embargo, si se tiene en cuenta que esa alternativa no existía realmente ni en la doctrina ni en la jurisprudencia. Esto da más bien la impresión de haber hecho inviable la postura mayoritaria, según la cual las huelgas de solidaridad serían de por sí ilegítimas.”<sup>25</sup>

Por otro lado, Las huelgas políticas son descalificadas por la doctrina jurídica en forma prácticamente unánime. La legislación nacional, en cambio, no ha tenido oportunidad de expedirse, pese a que por no haber hasta la fecha, desde 1947 ningún antecedente. Están expresamente prohibidas por la legislación latinoamericana e incluso en España y en la nacional en el propio texto de la Constitución, se prohíben terminantemente.

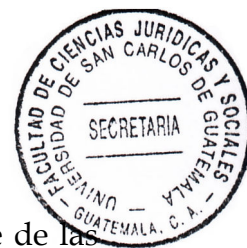
Como, en nuestro país no hay normas específicas ni doctrina legal al respecto, el tema es difícil que salga de lo especulativo. Únicamente puede computarse como un hecho la tolerancia corriente para con las suspensiones de hecho de las actividades laborales las francamente políticas, aunque probablemente basada en la presumible ineficacia de los sistemas de prevención y sanción vigentes frente a este tipo de fenómenos que, cuando se dan, suelen abarcar a mucha gente y durar muy poco, lo que hace imposible tanto la conciliación previa como la cesantía masiva.

En líneas generales, de huelga política puede hablarse en muchos sentidos, pero por lo menos en tres principales: la que interviene o interfiere en la dinámica de los partidos políticos contra uno (en este caso generalmente el que está a cargo del gobierno) y/o a

---

<sup>25</sup> Deveali, Mario. **Manual de Derecho del Trabajo**. Pág. 560





favor de otro; la que se propone obtener medidas del gobierno, la mayor parte de las veces referidas a cuestiones laborales o cuanto menos sociales; y la que directamente se propone expulsar a los órganos normales de gobierno, lo que constituye una huelga revolucionaria, aunque no necesariamente con el alcance de modificar el sistema de relaciones sociales y económicas.

La jurisprudencia italiana ha sostenido que la huelga política sólo es antijurídica cuando tiene el propósito de subvertir el orden institucional u obstaculizar el ejercicio de los poderes públicos constitucionales, y aunque esta declaración fue específicamente relacionada a la configuración de un delito penal (o sea que no a la legitimidad de la huelga como tal) es posible que marque una línea desarrollable: porque una cosa es que los sindicatos intenten expulsar o reemplazar a los órganos de gobierno y otra que se limiten a presionarlos, sobre todo cuando el gobierno haya monopolizado el manejo de algún tema propio del interés profesional.

Por otro lado, es preciso tener en cuenta que la prohibición de la huelga dirigida a presionar al gobierno, es desde el punto de vista lógico parte de un sistema que incluye la libre negociación de los empleadores y trabajadores. En cuanto la realidad no funciona así, porque el gobierno interfiere o limita poco o mucho el contenido de estas negociaciones, no es teóricamente sincero sostener que igualmente deben seguir impedidos los trabajadores de usar de este medio para presionar al gobierno, cuando éste es realmente el único que puede conceder lo requerido.

En cuanto a la interferencia de los sindicatos y los partidos políticos, el tema excede el de la huelga y aun el del derecho de trabajo. En los hechos se trata de dos sistemas de ejercicio de poder representativo radicalmente distintos, que ganan más de lo que



pierden manteniéndose separados. Pero lo que cabe tener en cuenta es que para ello no hay cuestión de principio científico sino solo constitucional; en nuestro país, por ello se prohíbe a los empleados públicos ponerse al servicio de partido político alguno..

### 2.1.3. Los reclamos excesivos

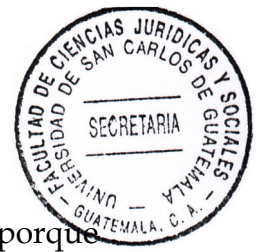
En principio, para configurar el ejercicio válido del derecho de huelga no hace falta que los trabajadores tengan razón en lo que piden, porque se trata de un mecanismo de presión para negociar y no sólo de compulsión al cumplimiento de lo debido.

Sin embargo, esta idea general no necesariamente debiera alcanzar al supuesto de reclamos visiblemente desmedidos, sea porque éstos exterioricen un conflicto planteado sin sinceridad, en que la finalidad es otra que la expuesta, o simplemente porque la pretensión excede de lo posible. En el análisis de esto podría influir con utilidad la idea de proporción entre fines y medios que va incluida en la noción de las causas de justificación, si bien el mayor desarrollo de esta relación corresponde al tema de los medios. En este punto, a falta de un más extenso desarrollo doctrinario basta señalar que, por regla general, no hay medios adecuados a un fin que no se puede conseguir.

Vázquez Vialard afirma: “Que no es correcto juzgar la licitud de una huelga en función de la prudencia de lo reclamado, entre otras cosas porque un planteo excesivo puede ser meramente táctico, para lograr luego una concesión menor.”<sup>26</sup> Esto es cierto, pero no lo es menos que cada cual es responsable de las posiciones que exterioriza, aunque internamente sepa que no aspira realmente a conseguirlas del todo.

---

<sup>26</sup> Vázquez Vialard. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 1250



La doctrina se ha pronunciado alguna vez señalando como ilegítima la huelga porque se reclamaban salarios por encima del uso del mercado. Un poco más recientemente, se dijo que un criterio para medir la juridicidad de la huelga, es la naturaleza y justicia de las pretensiones, la razonabilidad de las causas o el carácter imposible de los beneficios pretendidos (se trataba de pretensiones de aumentos de salarios que se juzgaron desmedidos).

#### 2.1.4. Otras finalidades descalificadas

Aparte de los ya señalados, se ha dicho que no son objeto posible del derecho de huelga las causas ya superadas y los conflictos internos de un sindicato o de un sindicato contra otro. Estos últimos, por lo visible de que en el caso no se trata ni mediata ni inmediatamente de cambiar el contenido de los contratos de trabajo, sino de resolver una cuestión ajena, aunque en sí misma ésta no tenga por qué ser injusta o irrazonable.

#### 2.2. Modalidades de la huelga

Si el objeto de la huelga es causar daño al empleador para presionarlo, la pregunta esencial relativa a cuáles modalidades de la huelga son legítimas y cuáles no, lógicamente debiera ser la de cuál y cuánto daño es el habilitado por la admisión que el derecho positivo da a esta causa de justificación. Planteada así correctamente la pregunta, una primera respuesta, genérica, es fácil y necesaria: no cualquier daño, ni cualquier cantidad, queda justificado, porque no existen prácticamente, en derecho, habilitaciones tan irrestrictas que puedan separarse de su fundamento y de su función y porque en la noción misma de las causas de justificación más comparables a la



huelga, va incluida la necesidad de proporción entre el daño que se causa y, ya sea el bien que se procura individual o social o el mal que se trata de evitar.

Si la garantía al derecho de huelga tiene como fundamento dar a los trabajadores agrupados un medio de autodefensa, sobre todo por razones de estabilidad social, será preciso tener presente en todo momento la proporción entre las necesidades de defensa autónoma y el daño provocado o a provocar, de manera que éste no aporte una causa de desestabilización social aun más grave.

Lo malo, en cuanto se trata de especificar el concepto fundamental para dar una respuesta positiva y concreta, es lo difícil de ubicar un límite más o menos preciso para el daño posible, problema en este momento agravado porque el trabajo teórico, en nuestro país quizás más que en otras partes, no sólo no ha intentado esta delimitación del daño justificado, sino que se aplicó con preferencia a juzgar las modalidades del ejercicio de la huelga en sí mismas. De todos modos, sin aspiración de darle un desarrollo suficiente, queda la necesidad de señalar que el tema de las modalidades de la huelga, seguramente se iría resolviendo mejor desde la perspectiva de la debida proporción entre el daño causado y el fundamento de la institución.

Otra dificultad evidente en esta cuestión de poner límite al daño jurídicamente posible, es que la huelga en su estructura lógica no excluye la desaparición de la empresa daño total y definitivo si es que dura lo bastante, aunque por principio no es ese objeto el que debe buscarse. En esencia, toda huelga conlleva la amenaza final de poner en crisis al empleador. Sin embargo, aun en el actual estado incipiente de la cuestión, parece claro que a ese final sólo se llega a través de un proceso en el tiempo, que hubiera podido detenerse de haber encontrado las partes un punto de conveniencia común. De modo



que si puede llegarse a un daño cuantioso, ello no quiere decir que pueda empezarse por un daño desproporcionado.

En nuestro país, el planteo tradicional y más corriente de la cuestión no es el que se acaba de explicar. Lo que se hace es definir por un lado lo que se considera concepto ortodoxo de la huelga, que sería la abstención total de trabajar, por tiempo indeterminado y con abandono de los lugares de trabajo, para agregar, por el otro, a las muy variadas modalidades de negativa o retaceo del trabajo, a veces por períodos preestablecidos y a veces sin desocupación del establecimiento.

Esta forma de ver las cosas lo que en esencia propone, es excluir de la cobertura legal a todas las modalidades que no sean ortodoxas. Posiblemente éste sea el tema en que más pesa la tendencia a juzgar a ciertas huelgas no como ilegítimas sino como no huelgas, por vía de dejarlas fuera de una definición teórica que no es legal ni es necesaria. Esta posición, lo que dice es que tal o cual modalidad no es la huelga prevista en la Constitución, de modo que no tiene garantía normativa alguna. Pero es fácil de ver que esa afirmación no tiene ninguna veracidad evidente y ni siquiera una ventaja en tal sentido sobre la exactamente opuesta.

Es lo más posible que el fundamento principal de este proceso de exclusión definitiva, consista en la convicción de que las modalidades atípicas de la huelga son en todo caso demasiado dañosas. Pero por más que esto sea muchas veces cierto, en cuanto fundamento no expresado actúa como un prejuicio y dado que en algunos casos puede resultar falso pierde consistencia argumental. Tanto es así que esta alternativa de huelga y no huelga es analíticamente tan poco útil, si se la utiliza en su sentido original como en el sentido contrario, ya que tampoco quienes afirman que todas o algunas mo-



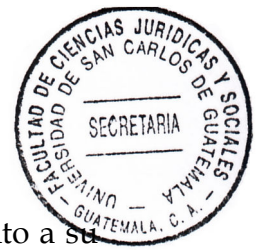
dalidades atípicas entran en la garantía constitucional de la huelga, pasan de dar una clasificación categórica y global sin llegar al fondo de la cuestión.

### 2.3. Modalidades atípicas

Un modo de ejercicio del derecho de huelga puede ser atípico porque la negativa a prestar tareas no sea total, esto es lo que la doctrina cita como trabajo a desgano o a reglamento; porque el abandono de tareas no sea por tiempo indeterminado, a esto, se le suele llamar paro; porque sea por períodos muy cortos; porque sólo incluye a parte de los trabajadores, normalmente los de una sección primero, luego los de otra, de modo que la organización de la producción o la producción misma se hace imposible, o sea los llamados paros rotativos; o porque no se abandonen los lugares de trabajo, a lo cual se puede o no añadir que se violente al empleador o a sus representantes, desde la retención de personas hasta la toma de rehenes.

Si se intenta una sistematización de cómo estos modos heterodoxos llegan a causar un daño más allá de lo que lo haría el proceder ortodoxo, se podrían determinar tres categorías:

- a) Los paros de actividades que desorganizan la producción de tal manera que luego sea muy difícil o imposible continuarla,
- b) Los paros de actividades que impiden al empleador el uso normal de su propiedad, incluyendo eventualmente el de mantenerla en producción total o parcialmente, si es que tiene cómo hacerlo,
- c) Los que disimulan la retracción del trabajo (trabajo a desgano) o la generalidad de la huelga (paros parciales) impidiendo que se llegue al resultado de pérdida



de remuneraciones. Categoría esta última que tiende a coincidir en cuanto a su tratamiento con la primera.

### 2.3.1. La doctrina sobre las modalidades atípicas

La doctrina ha dado una definición general con acuerdo a la posición restrictiva: la huelga requiere dejar de trabajar y abandonar el lugar de trabajo. Se ha agregado el requisito de simultaneidad de todos los trabajadores y el de extensión temporal, afirmando que no puede haber suspensión del contrato por dos.

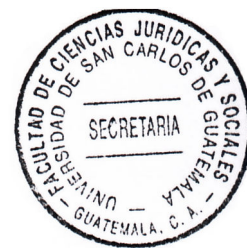
Krotoschin, aunque desde una posición en varios sentidos más flexible, sostuvo: “que uno de los elementos que caracteriza a una huelga con objeto realmente profesional, es su duración indeterminada; lo cual quiere decir claramente, a contrario, que los "paros" de todas maneras serían ilegítimos, no por cuestión de su duración sino por presumirse un objetivo extra profesional.”<sup>27</sup>

Sobre el trabajo a desgano se afirma que es justa causa de despido, que viola los deberes de diligencia y seguridad y que no es una huelga, en el caso había además un objetivo intersindical.

Las cesaciones de poca duración también fueron descalificadas. La inactividad de una hora a la mañana y otra a la tarde no produce, según la doctrina, efecto de huelga lo mismo que cualquier clase de paros parciales o la mera reducción de la jornada. Alguna vez se apuntó más al fundamento: son ilícitos los paros parciales para entorpecer la producción; fundamento que parece más claro en la doctrina francesa.

---

<sup>27</sup> Krotoschin, Ernesto. **Derecho del trabajo**. Pág. 260



El paro de brazos caídos no declarado, en el caso, por un sindicato, fue excluido por la doctrina de la garantía constitucional a favor de la huelga; se lo juzgó conducta injuriosa. Más aún, se dijo que al no constituir el paro de brazos caídos una huelga, aunque no se ve cómo puede haber un paro de brazos caídos sin permanencia en los lugares de trabajo. No se podría descalificar la reincorporación discriminada de los huelguistas despedidos; lo que de un modo u otro da el curioso resultado de que una conducta juzgada antijurídica del empleador, deja de serlo no porque se suprima la razón de esa antijuridicidad, sino porque lo que hicieron los trabajadores no era una huelga.

Los paros de actividades, en general, fueron también juzgados como ajenos a la definición de huelga (en el caso se dijo que no corresponde pagar los salarios de paro por no ser esto huelga y se mencionaron otras causas de ilegitimidad. Aunque en este caso puede anotarse que la huelga incluye al paro o no cabe distinguir entre la huelga y los llamados paros.

Una mención aparte debe hacerse del llamado retiro de colaboración, negativa a laborar en tiempo extraordinario, sobre el que hay muy poca doctrina pero que en la práctica es casi pacíficamente tolerado, sobre la base de que las horas extras son de prestación discrecional para el trabajador. Al respecto, Martínez Vivot señala: “Esto sólo valdría fuera de los casos de emergencia en que la ley obliga a prestar trabajo extraordinario.”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Martínez Vivot. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 260





Ahora bien, conviene anotar que si se trata de horas extras de tal modo habituales que estén incorporadas al esquema estable de producción en el centro de trabajo, interrumpirlas repentinamente es una innovación en el sistema de trabajo, que no puede con sinceridad ser excluida de un concepto amplio de la huelga.

Finalmente, la suspensión de las labores con ocupación ha sido enfáticamente condenada por los tribunales, el paro total con ocupación no es el derecho constitucional de huelga sino un ilícito; no configura huelga y justifica el despido. La ocupación de fábrica no es una vía autorizada por las leyes y da lugar a la acción de amparo, porque lesiona de un modo irreparable por vía ordinaria el derecho de propiedad y la libertad de trabajo.

Esta situación conlleva normalmente el empleo de la violencia que es incompatible con el respeto de los derechos constitucionales de los ciudadanos y no queda cubierto por la garantía a la huelga y que constituye un delito pues impide la entrada del dueño del establecimiento, la toma de rehenes también ha sido expresamente declarada ilegal.

También ha sido en alguna oportunidad declarada ilegal la práctica de formar "piquetes", que impidan entrar a trabajar a quienes quieran hacerlo. Bien entendido que esta forma de violencia personal, que tiene tipificación criminal, no debe confundirse con los grupos de información o propaganda que se desempeñan sin recurso a la violencia.

Contra el planteo tradicional de la doctrina, es entonces inevitable empezar por señalar su debilidad esencial: que la huelga se deba cumplir de una sola de las varias maneras en que se presenta en la realidad, no depende de ninguna definición que dé o avale el

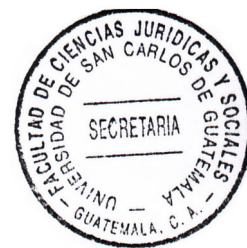


derecho positivo, lo cual por lo demás es un estado de cosas bastante generalizado en la legislación comparada y en los tratados internacionales. Más bien se trata de una definición teórica, pero parcial si no interesada, en todo caso tampoco fundada en ningún argumento científico.

De argumentos, en realidad, se carece para sostener que tanto una cosa como la contraria sean verdades teóricamente necesarias. Pero hay dos elementos de juicio, del derecho en general uno y del derecho del trabajo el otro, que si es el caso inclinan la definición preferiblemente a una postura amplia: en primer lugar, quien puede lo más está generalmente habilitado para lo menos, lo que llevaría a admitir que quien está justificado para omitir el trabajo por tiempo indeterminado también lo está para hacerla por una hora o para fraccionar su intensidad. En segundo lugar, en derecho del trabajo priva generalmente la interpretación más favorable al trabajador, de modo que, a falta de limitación legal, la palabra huelga debiera entenderse de cualquiera de los modos en que se la entiende en el lenguaje vulgar. De manera que habrá huelga en cualquier modo de trabajo que quede por debajo de lo habitual y cotidiano.

Desde ya que esta preferencia teórica a favor de la definición amplia, no inhibe a la legislación para normar una más restrictiva, en la medida en que no lo sea tanto como para poner en cuestión el derecho constitucional de huelga.

De manera que si los modos atípicos son ilegítimos no es porque no sean huelga. Lo que cabe preguntarse es si son ilegítimos por el daño que producen o por cómo lo producen, y en este sentido puede ser útil la sistematización ensayada según la cual habría que analizar los paros que desorganizan la producción, los que impiden llegar a la pérdida de salarios y los paros que impiden el uso normal de la propiedad.



#### 2.4. La suspensión de actividades

La suspensión de labores que desorganiza la producción o que la hacen imposible pueden o bien producir un daño en absoluto desmesurado o bien uno técnicamente innecesario o bien uno acrecentado por la necesidad de pagar salarios improductivos. Este último supuesto, en esencia, es muy similar o coincide con las huelgas insinceras, que procuran directamente mantener las remuneraciones.

En el caso guatemalteco, no existe esta figura, pues se contempla solo la huelga legalmente declarada, que una vez autorizada, supone la suspensión total de las labores y el cierre del local de trabajo.

La rotura o descompostura de equipos como resultado causalmente previsible de una suspensión de actividades es un hecho ilícito en tanto que daño causado sin necesidad. Otra cosa es que la suspensión de actividades en sí misma se convierte en ilícito por esta causa.

La suspensión de actividades laborales, como el trabajo a desgano o cualesquiera otros que impidan relacionar normalmente el fraccionamiento de trabajo con la pérdida de salarios, lo que en realidad suelen tener de malo es la simulación de la huelga, para privarla de uno de sus efectos. Pero en términos jurídicos esto se parece más bien a la simulación y la solución jurídica no consiste en descalificar lo simulado por el hecho de serlo, sino en ponerlo en evidencia, descalificando la simulación. O sea que de lo que se trata, en general, es de un problema de prueba sobre la existencia de la huelga y de otro suplementario sobre la proporción del salario a perder. Si se diese el caso de



suspensión de laborales o de trabajo a desgano declarados francamente, es claro que no se podría plantear un problema de ilicitud, sino sólo el de proporcionar la disminución del salario.

La cuestión de la prueba sobre la participación de cada trabajador en este tipo de medidas de fuerza, o sea, la de que se trata de una huelga generalizada y no sólo de cada sector, no ha sido encarada por la doctrina. El problema es difícil de resolver técnicamente, hasta el punto de que algunos proponen habilitar en estos casos el cierre del local de trabajo defensivo, con lo cual dan una solución posible, pero seguramente no la única ni la preferible, en cuanto que esto significa acrecentar la escalada del conflicto.

La única solución disponible al presente, pareciera ser la de invertir la carga de la prueba, haciendo pesar sobre cada trabajador la obligación de acreditar su disposición para trabajar productivamente, lo que incluye, en su caso, reemplazar a los huelguistas del sector parado. Pero es poco previsible que la doctrina llegase a tal conclusión de manera generalizada sin una norma en que apoyarse; a lo que sí podría razonablemente aspirarse es a una mayor flexibilización de la prueba, haciendo mayor uso de la presunción.

En cuanto a la pérdida salarial, las soluciones conocidas son o bien disponer la pérdida total de las remuneraciones cualquiera sea la modalidad del conflicto, o bien una disminución proporcional a la producción perdida.



Al respecto, Krotoschin da apoyo teórico a la primera hipótesis, “en base a una concepción amplia de la huelga, según la cual cualquiera de sus especies, suspende el contrato laboral.”<sup>29</sup>

Así las cosas, se advierte que lo que se propone, conlleva que la disminución premeditada y voluntaria de la producción por debajo de sus límites normales, da lugar a la pérdida de las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo.

Aunque también puede advertirse que lo que se sugiere es que quienes holguen así sufrirán la reducción de sus remuneraciones en forma proporcional a la disminución de la producción que hubiera ocurrido.

En cuanto a la suspensión de las labores con ocupación del centro de producción no sólo pueden causar daños patrimoniales sino que en todo caso lesionan otros derechos de rango semejante, según lo señala la doctrina; y este tipo de daño es visiblemente desproporcionado. Únicamente cabría observar, como ya se apuntó, que sólo de una manera incipiente se ha discriminado la ocupación con voluntad de desapropiar y resistencia a devolver al dueño, de la mera permanencia como continuación del trabajo anterior a la huelga.

Lo que vale la pena distinguir, sobre todo en estos casos, aunque es lo mismo en otros en que la huelga incluye hechos ilícitos, ejemplo: la rotura de máquinas por abandono repentino), que lo ilícito no necesariamente es la huelga.

---

<sup>29</sup> Krotoschin, Ernesto. **Ob. Cit.** Pág. 272



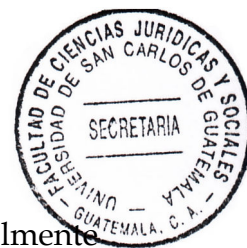
No siempre se diferencia que una huelga puede ser en sí misma legítima y seguida siendo para quienes no sean responsables o no participen en un ilícito que se le agrege; aun, en cuanto huelga, para los autores entonces de los ilícitos. La distinción no sólo importa por la responsabilidad individual, sino que lo haría en lo referente a quien sea la autoridad encargada de ocuparse de cada cosa: en realidad, la autoridad laboral nada tiene que hacer frente a un desapoderamiento, sin que ello la inhiba de tratar a la huelga como tal.

## 2.5. Causas de la ilicitud general

Como todo acto jurídico, la huelga puede ser ilícita por defecto en cualquiera de sus elementos: sujeto, objeto o fin, modo o forma de desarrollo, o por haberse desatendido los procedimientos legales sobre conciliación; o finalmente porque en razón del servicio en cuestión, esté más o menos prohibida.

Una hipótesis corriente, un poco antigua en este momento pero no dilucidada todavía en todos sus matices posibles, consiste en que existiendo una habilitación constitucional para el derecho de huelga, pero no una reglamentación legal (estado más común de las cosas) no es posible considerarla ilegítima por razones de sujeto, objeto o modo que no estén descriptas en ninguna norma positiva. De allí como se señaló, que la cuestión de la definición de la huelga tenga en los hechos tanta importancia, ya que a falta de ley reglamentaria, se trata de sacar de la mención constitucional un contenido necesario por vía de definición.

Por lo anterior, cabe citar lo que se ha planteado en relación a los límites de la huelga, así la diferencia entre los límites externos del derecho de huelga, que en síntesis esta-



rían marcados por la interferencia de este derecho con otros constitucionalmente protegidos, y de los límites internos, dependientes éstos de una noción o definición de huelga, que incluye elementos necesarios de sujeto, objeto y modo. Así, naturalmente se llega a que sólo los límites externos son jurídicamente válidos.

Aun sobre estos límites externos, debe tratarse de conflictos que menoscaban la defensa o la seguridad del Estado, la libertad personal o la tutela de la integridad física, pero que no se puede extenderlos a cualquier funcionario o función pública, porque la idea de que el interés público prevalece siempre es autoritaria y falsa, ya que no cualquier función pública trata de asegurar garantías constitucionales. Lo cual en términos generales es incuestionablemente cierto para todo sistema de derecho occidental, pero susceptible de cierta indefinición o hasta de ser tergiversado: por ejemplo: el derecho a peticionar que la Constitución garantiza a los ciudadanos, se puede considerar vulnerado por toda huelga de empleados públicos.

La experiencia muestra que en concreto, los límites externos, aparecen como interferencias con el derecho de propiedad o con la libertad personal. A veces se han mencionado el orden y seguridad o la paz pública, no surge si esto era una mención genérica o tenía alguna relación con los hechos de la causa que pudieran haber puesto en cuestión esos valores.

Otro intento de tratar este problema sobre las posibles causas para declarar ilegítima una huelga, no descritas en las leyes, consistió en diferenciar la huelga ilegal, cuando no se respetan los procedimientos de conciliación o arbitraje legalmente obligatorios, de la injustificada o abusiva, categorías estas últimas que en general entonces comprenden por lo menos los defectos en el modo de realización o en el objetivo.

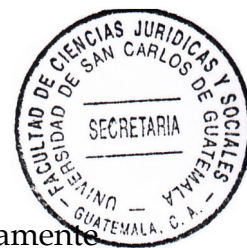


Así se menciona el posible uso abusivo o ilícito del derecho de huelga, aunque hasta hoy no ha tenido un desarrollo generalizado, ni se advierte en principio cuáles serían sus resultados provechosos, porque entonces tanto la huelga abusiva como la claramente antinormativa al fin son contrarias a derecho.

En suma es éste un problema que teóricamente sigue en vías de reelaboración, al que sólo considero se pueden agregar con utilidad dos observaciones: una que la diferenciación entre ejercicio abusivo e ilegal, o aun entre límites externos e internos de la huelga, parten de un excesivo apego no tanto al derecho escrito como a la ilusión de que las normas describan la realidad con detalle. De otro modo, aun sin pretender una solución definitiva para toda la polémica, no es posible negar que la palabra huelga incluida en un texto normativo, significa algo más preciso que cualquier abstención colectiva de trabajar, sea cuales fueren sus características. Parte de este planteo se relaciona en definitiva con la problemática tratada en el derecho civil, incluida en la admisión o no de la categoría abuso del derecho, cuestión que en este momento ya parece sólo derivada, por oposición, de la antigua práctica de interpretar literalmente y con estrictez el derecho positivo, actualmente abandonada porque visiblemente podía incluir en las soluciones judiciales una alta proporción de azar, según que un texto concebido genéricamente por necesidad, se adaptase mejor o peor a situaciones concretas.

La otra observación se refiere a que el planteo de los "límites externos" o el del abuso aparece a veces formulado desde una perspectiva quizás más concreta o más útil; el derecho de huelga, aun cuando no se pueda describir positivamente su contenido, hay cosas que no incluye; por ejemplo: el empleo de la violencia no queda cubierto por la garantía constitucional. Es claro que esto lleva a discriminar, que una cosa es la y otra





la ocupación sin que la calificación de una u otra cosa deban necesariamente extenderse entre sí, a menos que haya total coincidencia entre los hechos.

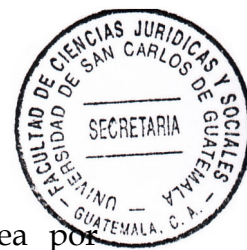
### 2.5.1. Las causas de ilegalidad en la doctrina

La doctrina ha considerado como ilegal el ejercicio del derecho de huelga, por toda clase de razones, pese a aceptar, más bien implícitamente, que no hay reglamentación legal.

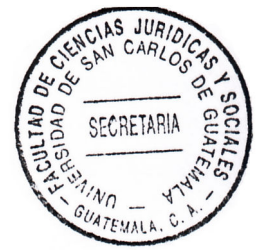
Por ejemplo, en alguna legislaciones como la argentina, se ha dicho que los jueces deben analizar la legalidad de una huelga tanto respecto de la forma de su desarrollo como de las razones que la originaron, y si bien no es posible determinar que en el caso concreto hubiese defectos en el modo u objetivo, esto constituye una declaración general contraria a la exclusividad de los límites externos de la huelga, hasta ahora no contrariada.

Fuera de esto, la doctrina suele declarar la ilegalidad por varios motivos a la vez, lo cual si bien significa que considera con toda amplitud el listado posible de causas de ilicitud, también dificulta averiguar la virtualidad atribuida a cada causa. Una rápida revisión a título de ejemplo, muestra que más veces se consideró aisladamente al modo de realización como causa de ilegalidad. Por el servicio o las personas comprometidas se registra la descalificación usualmente de la huelga de empleados de correos y del Poder Judicial.

La inobservancia de los procedimientos de conciliación ha sido alguna vez considerada como causa fundamental de ilegalidad, aunque sobre el punto hubo variantes



doctrinarias; así se argumenta que la falta de conciliación previa se sana por el reconocimiento patronal y no es exigible si la autoridad de aplicación no intentó aplicar las leyes del caso. Más bien con un sentido divergente, también se ha dicho que una vez cumplida la ley, la huelga no puede ser ilegal, lo cual no tuvo ulterior desarrollo en la doctrina, pero -desprendido de los hechos a los que se aplicase esta afirmación- significaba eliminar todo otro elemento, como posible causa de ilegalidad.



## CAPÍTULO III

### 3. Calificación administrativa de la huelga

#### 3.1. Consideraciones

Es unánime la opinión doctrinaria que afirma que el órgano normal de calificación de la huelga, como el de cualquier calificación con efectos jurídicos, es en última instancia el Poder Judicial. De modo que si en esta materia se plantea la cuestión, es porque se da a veces en la realidad y a veces en las normas, la alternativa de una calificación por la administración pública, lo cual no es aceptado en el Derecho Colectivo del Trabajo guatemalteco.

Así, se dice que para sostener la irrevisibilidad de la calificación administrativa por los tribunales, que no sólo existían razones de seguridad jurídica sino que los tribunales interpretan leyes, pero no revisan actos administrativos de calificación, a lo que nada los autoriza.

Por otro lado, se ha definido que la calificación de la huelga es concreta función judicial, que es una necesidad para los tribunales, que la calificación judicial debe darse aunque no haya ley que en especial lo autorice y que, en definitiva, la competencia judicial en esta materia no requiere reglamentación legal. O sea, que el conocimiento judicial no sólo es posible, sino necesario, aunque dentro de los límites de una distinción que se realiza entre la calificación de la huelga como suceso colectivo o a los efectos del conflicto individual derivado de ella.



La doctrina ha establecido al respecto que la función de encausar las huelgas no corresponde naturalmente a los jueces sino a la administración, aun sin norma que así lo establezca, ya que es una facultad que no requiere reglamentación legal. Ello, con fundamento en la preservación del orden y la seguridad pública, o la paz pública, para tutelar intereses públicos y privados susceptibles de ser afectados por el uso ilícito o abusivo del derecho de huelga, eso sí, entendida la administración como el paso previo a el planteamiento de la controversia ante los tribunales de trabajo.

### 3.2. Alcance y oportunidad de la calificación

En aquellas legislaciones en las que se permite hacer la calificación de la legalidad de la huelga a la administración de trabajo se ha sostenido que la calificación administrativa debía referirse al carácter legal o ilegal de la huelga y no a su justificación. O sea, que la administración sólo debía expedirse sobre si se había o no cumplido con las leyes de procedimientos de conciliación obligatorios, previos al pronunciamiento de la legalidad.

La idea es por lo menos prudente, ya que así se salvarían las incertidumbres que puede enfrentar la administración, precisada a calificar una huelga por el objetivo o por el modo de realización. Pero en el estado actual del desarrollo de este instituto no parece teóricamente sostenible: si las causas de ilegalidad admitidas son varias y al Ministerio de Trabajo se le considera facultado para hacer un juicio de legalidad aplicado a los hechos, no hay motivo para limitar esa facultad a sólo alguna o algunas causas. Por lo demás, las declaraciones administrativas llevadas a los tribunales se discutirían desde el punto de vista de su revisibilidad; pero nunca porque hubiesen sido acusadas de exceso al expedirse sobre la legitimidad del sujeto, objeto o modalidad de la huelga.



Partiendo de que la declaración administrativa de ilegalidad puede darse la cuestión que se podría analizar es cuándo tiene mayor lógica, eficacia o utilidad.

Desde el punto de vista, una declaración dada al comenzar el procedimiento de conciliación, casi necesaria porque casi siempre que se inicia un proceso de conciliación es porque se cierne la posibilidad de una suspensión de labores, podría tener una variable eficacia intimidatoria, pero muy poca coherencia con la prosecución del procedimiento, ya que si lo que una parte está haciendo es ilegal, no tiene sentido jurídico pedirle a la otra que concilie. En este supuesto, la declaración de ilegalidad debería seguirse con la libertad inmediata de los empleadores para actuar en consecuencia, aparte de otras sanciones que pueden corresponder a la huelga ilegal.

Si en cambio la declaración se da al finalizar el proceso de conciliación, ésta actuaría más bien como una sanción contra la actitud tomada en ese lapso, con la eficacia retrospectiva que, como amenaza, busca tener cualquier sanción. De lo que carecería es de una eficacia o utilidad posterior a la misma declaración, salvo la práctica de informar a los empleadores sobre que, a juicio de la administración del trabajo, están en condiciones de sancionar a su personal.

Lo ajustado, dentro de este panorama tan confuso, pareciera ser que la declaración o las declaraciones se dicten cada vez que se verifica la ilegalidad de algo, cualquiera sea el momento de la determinación y sea que la ilegalidad resulte total o parcial. Así, con actos administrativos bien relacionados, éstos cumplirían con la principal función real que puede esperarse de ellos, que es modestamente la de informar a los futuros tribu-



nales intervinientes sobre sucesos que, en ese momento, pueden ser comprobados con más facilidad de lo que seguramente ocurrirá en el proceso judicial posterior.

En cuanto al alcance o vigencia temporal de la resolución administrativa, casi no se ha planteado el problema de su posible retroactividad.

Sin embargo, con la relatividad que corresponde porque no era éste el problema tenido en vista, puede encontrarse algún antecedente: En una ocasión se sostuvo que el trabajador que no acató la orden patronal de retomar las tareas, no puede acatada luego de declarada la ilegalidad de la huelga de lo cual puede deducirse que esa ilegalidad se tuvo por existente antes de la declaración. En sentido que puede ser contrario, se entiende que es apresurado el despido anterior a la declaración administrativa.

En realidad parece que esta declaración no puede tener más valor que cualquiera otra administrativa, o sea, el de opinar sobre una situación que es tal desde que se da así y no desde que se la declara; y por lo tanto no es que el acto administrativo sea retroactivo, sino que es sólo una declaración.

### 3.3. Efectos de la calificación

La doctrina a este respecto señala que los efectos de la calificación administrativa pueden analizarse en dos momentos: Primero, si la declaración es definitiva (o sea si la ilegalidad queda así determinada) y luego si de esa ilegalidad, a su vez, se siguen otros efectos: por ejemplo, rescisión de los contratos de trabajo.



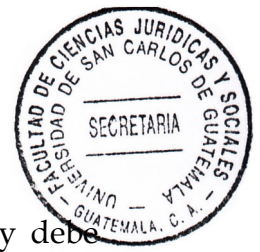
De manera que aun si se considerase a la declaración como definitiva, el efecto ulterior sobre los contratos laborales sería el de dejarlos a disposición del empleador, siempre y cuando el trabajador no se avenga a retomar sus tareas.

En la doctrina no se han analizado otros efectos posibles de la ilegalidad de la huelga, así que basta apuntar que dicha declaración de ilegalidad podría fundar la responsabilidad civil de los huelguistas y su sindicato, y una eventual sanción al sindicato por violación de las disposiciones legales, como por ejemplo, la suspensión o pérdida de la personería gremial.

Los argumentos contrarios a la revisibilidad se fundan sobre todo en razones de seguridad jurídica, referidas expresamente a que los empleadores podrían haber sancionado a su personal, creyéndose con razón para ello, en base a la resolución administrativa de ilegalidad; argumento en realidad poco computable, porque una previa opinión administrativa en cualquier materia suele hacer a la buena fe del responsable, pero no a la legitimidad de su conducta, si es que los tribunales opinan lo contrario.

Deveali agrega: “que mientras el criterio de legalidad del Ministerio de Trabajo podría ser unitario, no ocurría lo mismo con el de innumerables tribunales que interviniesen en despidos derivados de una sola huelga; razón de peso, pero que tampoco puede en esta materia computarse más que en otras ramas del derecho, en las que ocurren cosas más o menos semejantes.

Sin embargo, la jurisprudencia de la CSJN se hizo cargo de estos argumentos en gran medida. Si bien salvó el principio de la competencia judicial necesaria en toda



distribución de derechos, sostuvo también que: a) la revisión judicial puede y debe hacerse en los juicios entre partes individuales, pero sólo en caso que la previa resolución administrativa sufra de "arbitrariedad o error manifiestos", términos apenas variados al agregarse los supuestos de irrazonabilidad, falta de fundamentos o "grave" error, siempre manifiestos; b) a los efectos del derecho colectivo, o sea, en cuanto a la calificación de la huelga como tal con prescindencia de los efectos que esta declaración tenga, la resolución administrativa no puede ser revisada.

En su momento se anotó que así se cerraba sin mayor razón el conocimiento judicial, sobre todo porque la apreciación de cuando algo es manifiesto, no es objetiva y porque, a contrario, significa que cualquier error o arbitrariedad, con no ser completamente manifiestas (se debería entender: sólo demostrables) no habilitan a los tribunales para sacar de ellos las consecuencias correspondientes a cualquier acto antijurídico. Y más aún, este margen de resistencia a la revisión que se admitió para la resolución administrativa se agravó, o por lo menos fue mayor que el reconocido a la resolución judicial de revisión, al sostener que el tribunal de grado debe explicar los errores graves o la irrazonabilidad que atribuye a la decisión administrativa que descarte.

El otro límite fijado a la posible revisión judicial es el que excluye el aspecto colectivo de la huelga. No es en realidad una definición fácilmente comprensible, porque la declaración de ilegalidad, en cualquier aspecto que sea, es una decisión en materia y de contenido jurídicos. Más bien, parece tratarse de una concesión a la fijeza que unos u otros, por distintas razones, aspiran para estas resoluciones administrativas; concesión no muy costosa porque difícilmente haya interesados en pedir la revisión sino es a alguno de los efectos derivados de la ilegalidad.





Sin embargo, no se advierte cuál fuera el motivo por el cual al sindicato acusado de conducta ilegal, si tiene interés en la revisión aunque sea por razones no materiales, o por no cargar con ese antecedente, se le puede válidamente negar la instancia judicial que cabría frente a cualquier otro acto administrativo.

#### 3.4. La falta de declaración administrativa

En las legislaciones en las que así se acepta, de manera consecuente con el excesivo valor que se atribuye tantas veces a la declaración administrativa de ilegalidad, se sostuvo que a falta de ella la huelga debe tenerse por legal. Así, se ha argumentado que por ser la huelga un derecho (sin garantía constitucional en ese momento) a falta de declaración en contrario, se la debe presumir lícita.

Sin embargo, reiterada doctrina no admitió esa presunción, ni ninguna otra, al definir expresamente como necesario el pronunciamiento judicial, aun en caso de silencio administrativo. Es de pensar que tal doctrina se extiende a cuando la calificación administrativa es puramente genérica o no circunstanciada.

Queda por ver cuál sería la solución del supuesto, ciertamente especulativo, en que probada la existencia de ausencias colectivas, con fundamento alegado en una previa declaración sindical de huelga, no se probase nada ni en contra ni a favor de su legalidad. En tal caso es lo más posible que cupiera la presunción a favor de la legitimidad, por aplicación directa del principio de favor y no porque sea un derecho (aun constitucional) ya que éste como cualquiera, en todo caso puede ejercerse dentro o fuera de su límite.



### 3.5. La vía administrativa de revisión

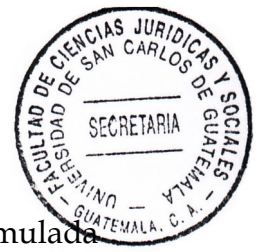
Esta instancia existe también en las legislaciones latinoamericanas, en las que se diligencia la huelga ante los órganos administrativos, así el acto administrativo que declare la legalidad o ilegalidad de una huelga puede ser recurrida por todos los recursos administrativos.

En realidad, lo que parece más bien una cuestión a explicar, es por qué se admite la revisión judicial -dentro de los límites en que se lo hace- sin requerir el previo agotamiento de la vía administrativa que es de norma general. Es posible que esto se deba precisamente a que la revisión judicial sólo se ha considerado indirectamente -por la influencia de la declaración de ilegalidad en casos de despido- y en supuestos individuales.

El supuesto de la vía administrativa de revisión no tiene mayor eficacia, pues se ha sostenido que no cabe el recurso judicial directo contra la declaración administrativa de legalidad.

### 3.6. Huelga y cláusula de paz

Las doctrinas antes vista, sostienen que acordado un convenio colectivo, la obligación de paz consiste en la de no hacer nada que contradiga la vigencia del convenio, o sea, entre otras cosas, no hacer huelga procurando la modificación del estado en que quedaron las cosas al momento de convenir.



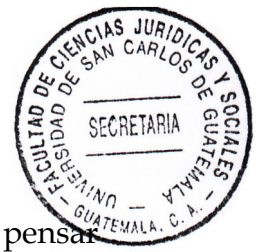
Se la puede entender implícita en todo convenio colectivo o estar formulada expresamente. A su vez puede excluir las medidas de fuerza en cualquier caso, sea para presionar sobre temas tratados en el convenio o no (deber absoluto de paz); o sólo inhibir la presión que busque renegociar todo o parte de lo convenido (deber relativo de paz).

Estas alternativas se combinan entre sí, de modo que si se entiende que la cláusula de paz está implícita en cualquier convenio colectivo, todavía queda por ver si es la absoluta o la relativa.

Una primera cuestión consiste en si el deber de paz es jurídicamente posible, en tanto que resignación anticipada del ejercicio del derecho de huelga. La negativa se suele fundar en el carácter constitucional del derecho y en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

El rango constitucional no parece agregar nada sobre esto, porque los convenios colectivos son actos de autonomía privada y los derechos constitucionales son a veces renunciables y a veces no (v. gr. el derecho de propiedad y el de voto), pero no en uno o el otro caso, por el hecho de estar previstos en la Constitución.

A la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la doctrina al respecto le da un alcance relativo, un poco cambiante y todavía no bien establecido. Pero aun sin entrar en un análisis particularizado de la doctrina sobre este tema, que en general se refiere al derecho a la remuneración, parece que el derecho de huelga, considerado como derecho de cada trabajador a hacer huelga, efectivamente es irrenunciable individualmente por anticipado, porque si no carecería de sentido. En efecto, si fuese



válida la renuncia individual anticipada de este derecho colectivo, es difícil no pensar que desaparecería de la realidad.

En cuanto a la renuncia a declarar huelgas que se acepte colectivamente, sobre todo por tiempo determinado como lo pueden hacer los sindicatos al firmar convenios colectivos, la situación es distinta.

En principio, toda regulación de la actuación colectiva de los trabajadores tiene sentido como un sistema protectorio, para reforzar la capacidad de negociar de los trabajadores a fin de emparejarla con la del empleador; pero una vez lograda esta relativa paridad de fuerzas, no hay inconveniente esencial en que colectivamente se negocie cualquier derecho laboral.

Sobre si la cláusula de paz puede considerarse establecida sólo cuando se lo hace expresamente, la postulación más clara de esta posición es la de Krotoschin que afirma: "Que la firma de un convenio colectivo sólo tiene por contrapartida necesaria la cesación del conflicto que esté en curso, pero nada dice, ni da garantías, sobre conflictos futuros; de modo que nunca puede tenérsela por implícita."<sup>30</sup>

Sin embargo, no parece que la cuestión sea susceptible de una generalización tal, porque si los acuerdos prevén un tiempo de vigencia, como es lógico, la cláusula de paz sería una derivación necesaria de la idea por la cual los convenios se firman para cumplirse. Salvo, desde ya, el supuesto de modificación sustancial e imprevisible de las condiciones de hecho tenidas en cuenta al negociar.

---

<sup>30</sup> *Ibíd.* Pág. 277



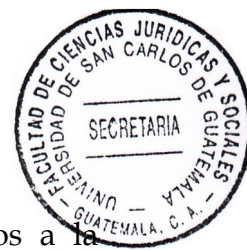
Respecto de si el deber de paz es absoluto o relativo, las preguntas concretas serían principalmente si cuando no está expreso se lo debe tener implícitamente por establecido con un alcance u otro; y secundariamente, si aunque expreso, es todavía jurídicamente posible el absoluto no en el marco de un convenio colectivo general, sino en el de un acuerdo más limitado. Ello porque no parece dudosa su validez con alcance absoluto, pactada expresamente en un acuerdo general; ni con alcance relativo cuando se trate de un acuerdo limitado.

Con relación al primer interrogante, creo que se trata más bien de una cuestión de hecho, sobre si puede pensarse o no, conforme la extensión del convenio, que tuvo en vista toda la realidad laboral previsible o sólo una parte.

En cuanto a la relación de una renuncia absoluta del derecho de huelga, si bien temporaria, a cambio de un acuerdo colectivo que trate pocas materias, también plantea más bien una cuestión de hecho, como lo es la de su eventual ilegitimidad por desproporción en las contraprestaciones.

En cambio, sí puede afirmarse como principio la inexistencia del deber de paz relacionado con cuestiones de interpretación de normas públicas o privadas, a menos que expresamente se lo haya pactado al mismo tiempo que una forma de dilucidar este tipo de conflictos.

Un supuesto especial es la de las huelgas de simpatía o solidaridad, a las que Krotoschin señaló como excluidas del deber de paz implícito, lo cual parece en general acertado en la medida en que, cualquiera haya sido la previsión de los firmantes de un



convenio colectivo, difícilmente haya alcanzado a sucesos o conflictos ajenos a la relación entre ellas, como por definición suponen este tipo de huelgas.

En cuanto a los sujetos obligados por el deber de paz, es frecuente afirmar que sólo vincula a las organizaciones firmantes. En este sentido sería un deber de actuación, por el cual esas organizaciones se comprometen a no declarar medidas de fuerza, ni promoverlas, pero no de garantía, en tanto que las agrupaciones profesionales no pueden evitar que los trabajadores o empleadores las realicen.

### 3.7. Ilegalidad penal de la huelga

Según afirma la doctrina extranjera, el primer efecto del reconocimiento constitucional del derecho de huelga es impedir que su ejercicio sea declarado delito criminal. En este sentido ya se ha hecho referencia a la jurisprudencia italiana que declaró, sobre esta base, la inconstitucionalidad del entonces subsistente Artículo del Código Penal que sí lo hacía. Sin embargo esto no es parte de la cuestión en Latino América, porque aquí la huelga, como tal, no ha sido nunca tipificada en el Código Penal.

Es posible que por eso sea que ni siquiera leyes especialmente rigurosas, y que no pueden, pese a prohibir virtualmente el ejercicio del derecho de huelga, no lo incriminaron penalmente en sí mismo; las penas han sido dirigidas a los instigadores a hacer huelga o a quienes la ejecutasen con violencia, intimidación o amenaza.

La mayoría de códigos penales latinoamericanos, incriminan el ejercicio de violencia para compeler a otro a participar en una huelga o boicot; también establece pena para el empleador que obligue a otro a participar en un lock-out.



Pero, aparte de ser ésta una figura penal que puede afirmarse no fue aplicada, lo cierto es que no penaliza la huelga sino el atentado contra la libertad ajena de no hacerla, lo que es sólo un caso especial de delito contra la libertad personal, que sólo de modo muy circunstancial se relaciona con el tema de la huelga.

Por otro lado, la doctrina sostuvo la criminalidad de la ocupación de fábrica y de la desobediencia a la orden judicial de desocupar, pero no, nuevamente, porque la huelga en sí fuese delito, sino porque su ejercicio se hizo de modo que configuró los delitos de usurpación y de resistencia o desobediencia a una orden judicial. De cualquier modo, cabe tener presente cómo la jurisprudencia italiana ya citada ha desincriminado ciertas formas de ocupación pacífica, por falta del "dolo específico" que hace a la figura de usurpación. Una cuestión que puede plantearse es la de la criminalidad del desacato a la orden judicial de cesar en la huelga.

Cuando se trata de un tribunal judicial, la doctrina ha decidido la criminalidad de la conducta. Pero en los países en donde la legalidad de la huelga es declarada administrativamente, los jueces no intervienen en las huelgas, de modo que su orden no puede ser nunca la de cesar en el movimiento de fuerza, sino, en su caso, la de cesar en una ocupación ilegal o permitir que el juez o sus asistentes tomen medidas tendientes a la investigación de aquello que se hayan propuesto averiguar.

Las órdenes de la autoridad administrativa laboral, al revés de las anteriores, sólo pueden referirse a la cesación del estado de huelga y su incumplimiento tiene en principio los efectos previstos sobre procedimientos de conciliación y arbitraje.



Al respecto no hay antecedentes doctrinarios y un convencimiento general más bien difuso parece ser el de que la figura penal no tiene tanto alcance y que sólo se refiere a órdenes judiciales, policiales o semejantes; no a cualquier orden administrativa por más que sea legal. Sin embargo, no lleva a descartar que los funcionarios a que se refiere sean los de la administración laboral y si el caso fuese el de órdenes de retrotraer el estado de huelga por un período corto, para posibilitar el ejercicio de la facultad pública de conciliación, no se ve que esto entre francamente en colisión con la garantía constitucional, ni sea en sí mismo irrazonable.

Ni siquiera se requeriría una previa declaración de ilegalidad, porque los procedimientos de conciliación no prevén el intento de composición sólo de los conflictos ilegítimos, sino también de los legítimos.

### 3.8. Efectos de la huelga

#### 3.8.1. Efecto suspensivo

El efecto diferencial, el más llamativo, del ejercicio del derecho de huelga, es que la falta de prestación de trabajo, que normalmente sería un incumplimiento contractual ilícito, deja de serlo. Desde un origen, se identificó esto como el llamado efecto suspensivo, nombre con el cual se elegía explicar que la obligación de cumplir el contrato desaparece temporalmente, en vez de la más sencilla, de que el incumplimiento deja de ser ilícito, porque lo sana una causa de justificación normativamente habilitada.

Es posible que este proceso de pensamiento haya dependido del estado de las cosas, en el momento en que la huelga no estaba reconocida por la legislación como causa





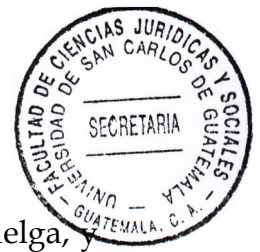
justificante y entonces, dada la dificultad para poder atribuirle esa virtualidad si no estaba prevista en una norma, se pensó en la suspensión del contrato como un efecto necesario, lo prevea o no el derecho positivo.

Pero, de un modo u otro, el efecto suspensivo ha quedado ya definitivamente adquirido como parte de las ideas que se manejan en la materia y conviene entonces explicarse desde este punto de vista.

Pero de a poco y sin que todavía parezca haberse llegado a una gran elaboración del punto, se ha ido distinguiendo que no todo el contrato se suspende, lo que sería lo mismo que decir que el ejercicio del derecho de huelga no justifica cualquier incumplimiento. Sólo se suspende el deber de trabajar normalmente.

Esto quiere decir que los llamados deberes de conducta del trabajador no se suspenden ni las obligaciones éticas, ni siquiera el deber de fidelidad o la obligación de colaboración, en sentido de que aún en ejercicio de la huelga, se deben las tareas necesarias para evitar daños desproporcionados o para conservar los medios de producción. Tampoco se suspenden las obligaciones contractuales que se violan al tiempo de cometer ilícitos criminales, que no quedan justificados por la huelga.

Una cuestión difícil es la de cuánto o cómo suspenden el contrato las modalidades atípicas de la huelga, sobre todo los trabajos con rendimiento intencionalmente reducido, pero que no dejan de prestarse. Nos limitaremos a esquematizarla, en especial respecto de la variante que disimula la retracción del trabajo con relación a lo que hace con la generalidad de la huelga (paros parciales).



Una solución propuesta, es la que niega a estas modalidades el carácter de huelga, y por lo tanto el efecto suspensivo o la capacidad de justificar el incumplimiento, posición mayoritaria en la doctrina y parcialmente aceptada en la jurisprudencia.

Justo López señala: “Que durante el trabajo a desgano se mantiene el contrato en vigencia, incluida la autoridad del empleador, y por lo tanto la prestación insuficiente es ilícita.”<sup>31</sup> En contra, se ha sostenido que el trabajo a desgano debería suspender el contrato como cualquier huelga, con el efecto de una pérdida total de la remuneración.

Al replantear la cuestión y partiendo de que dentro de un concepto amplio de huelga, se debe incluir cualquier disminución del ritmo normal de trabajo, se intentó señalar que estas modalidades también suspenden el contrato o sea, la obligación de hacer lo que no se hace.

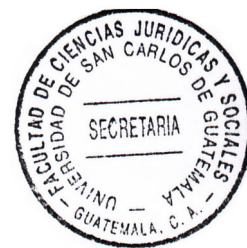
### 3.8.2. Huelga y remuneraciones

La contra cara de la suspensión del deber de trabajar, es la de pagar los salarios, sobre la base de que no hay trabajo que remunerar, ni puesta a disposición del empleador.

Como ya se anticipó, esta cuestión teóricamente podría resolverse de cualquier manera posible, desde pagar las huelgas legítimas hasta no pagar nunca los salarios de huelga, con varios grados intermedios. Pero como se fue explicando a lo largo de este libro, la posición que se acepta como consolidada en América Latina, consiste en que por regla los salarios de huelga no se pagan, a menos que la huelga se haya producido por culpa del empleador, (huelga justa).

---

<sup>31</sup>López, Justo. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 144



De todos modos, convendría considerar ésta como una afirmación relativa, a revisar y a precisar, porque si bien un previo incumplimiento patronal proporcionado puede justificar la retención de tareas, u otras actitudes, si la respuesta elegida pese a haber otras disponibles, es la huelga, ésta en principio, no tendría que dar lugar al pago de remuneraciones.

Otro punto de vista posible, es el de considerar el pago de los salarios según que la huelga haya o no sido declarada ilegal. Si la huelga es declarada ilegal, no se discute que las remuneraciones se pierden, y prácticamente no existe la hipótesis de una huelga expresamente declarada legal.

De modo que lo que queda, es la huelga legítima aunque no imputable a culpa del empleador y la que no ha sido objeto de ninguna declaración administrativa; las que, a los efectos prácticos, quedan en estados muy parecidos. Un fallo sostuvo que a falta de declaración de ilegalidad se devengan salarios, argumentando que de lo contrario habría una sanción para el ejercicio de un derecho constitucional; pero la posición más difundida, según la doctrina, parece ser la contraria con buen fundamento argumental, porque la huelga justifica las ausencias, pero no las convierte en trabajo prestado.

También puede sostenerse que cuando se prevé la pérdida de remuneraciones, si la huelga continúa después de la orden de cesar, que -a contrario- los salarios no se pierden en cualquiera otra situación. En realidad la discusión sobre el alcance de este texto y argumento no fue tema de gran desarrollo en la doctrina que lo descartó, calificando entonces el argumento "a contrario" como de "siempre dudoso".



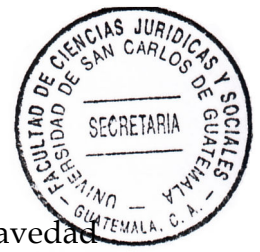
Una última cuestión es la de los salarios de aquellos trabajadores que, sin adherir a la huelga, se ven impedidos de trabajar por el ejercicio de una modalidad atípica por parte de los huelguistas; sea ésta el desapoderamiento u ocupación de fábricas, sean los paros parciales que impiden cualquier clase de trabajo útil, tal el caso guatemalteco en el que la declaratoria de legalidad de la huelga, implica el cierre total del centro de trabajo.

Krotoschin dijo, sobre los piquetes de huelga que impiden ingresar a los no huelguistas, señala: “que estos son parte del riesgo empresario y que no se suspende por lo tanto la remuneración de los no huelguistas; y un razonamiento similar cabría para cualquier hipótesis que impida trabajar a quien quiere hacerlo. Por lo contrario, en muchos casos puede pensarse en un supuesto de fuerza mayor justificante, para el empleador que no da tareas, sea de no pagarlas o de realizar un lock out. Por el momento, no se ve que inclinarse por una u otra alternativa significase más que una opción teórica.

Al tratar sobre las modalidades del derecho de huelga y también al hacerla sobre el cierre patronal, se deben considerar con más detalle las alternativas analíticas de la cuestión más a la vista y, sobre todo, la accesoria de la carga de la prueba, sobre quien está en realidad dispuesto a trabajar y quien no, cuestión que se vuelve de gran interés en los tipos de movimientos que, por distintas vías de simulación, procuran evitar la pérdida salarial.

### 3.8.3. Huelga y despido

La huelga ilícita, deja a las inasistencias o a cualquier variante de trabajo fraccionado, en su categoría de incumplimientos contractuales. Lo que queda por ver es si en



general, y cuándo en concreto, este incumplimiento debe ser juzgado de tal gravedad como para justificar el despido.

La doctrina parece tender a calificar más gravemente las infracciones cometidas en el contexto de una huelga, que si se dieran aisladamente, pero la mayor parte de las veces no es posible averiguar cuántas fueron las ausencias o cuánta la producción perdida. Expresamente se ha dicho que constituyen causa suficiente de despido el trabajo a desgano o cualquier disminución concertada de la producción aclarándose alguna vez que basta una baja de la producción respecto de la habitual, aunque se mantenga la suficiente para ganar el salario básico o si se baja un 30% respecto de la base para un premio a la producción, definida expresamente de modo que era normalmente superable en un 40% ; también el retiro de colaboración y el paro con ocupación, para quien no manifestó disconformidad, ni prueba falta de participación o no justifica imposibilidad de entrar a trabajar. De modo que, debe aceptarse que las ausencias por huelga ilegítima, pueden ser causa suficiente de despido, lo mismo que el ejercicio de otras modalidades atípicas.

La que queda excluida, es la rescisión automática del contrato por huelga ilegítima, salvo que lo prevea una norma para los trabajadores que no acatan la orden de cesar en las medidas de fuerza, o no cumplieren el laudo que se dicte.

Es corriente que para que el despido por huelga, por más que sea declarada ilegal, se considere válido, deba ir precedido de una intimación del empleador para que el trabajador tome sus tareas pero en algunos casos se ha aceptado la omisión, como cuando por anticipado se conocía la ilegalidad del conflicto o cuando antes de iniciarse las ausencias el empleador ya había avisado que los huelguistas serían despedidos.



Una cuestión particular se puede plantear entonces respecto de los despidos por huelga, cuando son selectivos de sólo algunos huelguistas, o masivos seguidos por reincorporaciones selectivas.

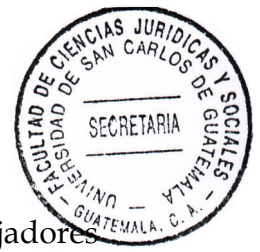
En ningún caso se ha planteado o analizado expresamente que la reincorporación o los despidos selectivos, pueden tener otras causas de distinción entre sí, aparte del hecho común de la huelga. No parece que haya nada ilegítimo si el empleador justifica tener razones de laboriosidad, de antecedentes disciplinarios o hasta de confianza, que por sí solas no alcanzarían a fundar un despido, pero que deciden la preferencia de unos trabajadores sobre otros.

#### 3.8.4. Otros efectos accesorios

El tiempo de huelga no se cuenta como tiempo de trabajo, en general. En particular quiere decir que durante este tiempo no se acumula antigüedad a los efectos de la duración de las vacaciones ni sirve para dar por cumplidos los requisitos para el goce íntegro de estas.

Si el tiempo de huelga se interfiere con el de otra licencia legal pagada, pareciera que debe resolverse la cuestión, por principio, a favor de la licencia pagada, sea ésta por enfermedad antecedente, sobreviniente; o por preaviso.

Tampoco se cuenta el tiempo de huelga a los efectos de las leyes jubilatorias, a menos que se hubiere percibido remuneración o prestación compensatoria de ésta. Ni para el pago de las asignaciones familiares, nuevamente salvo que haya derecho a haberes o si estos haberes de hecho se pagan.



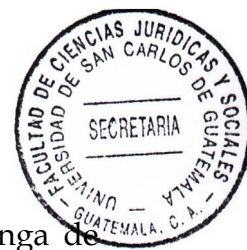
Es tácita la prohibición que rige para que el empleador contrate trabajadores reemplazantes durante la huelga. El ejercicio ilegítimo del derecho de huelga puede dar lugar a la pérdida o suspensión de la personería gremial por el sindicato responsable. Esto siempre se ha entendido como contenido obligado de la legislación sindical, aunque no mencionado directamente sino bajo el eufemismo de incumplimiento de órdenes administrativas o violación de disposiciones legales.

### 3.8.5. Responsabilidad civil por la huelga

Las asociaciones profesionales deben responder por los daños que causen con las huelgas ilegítimas, tanto sea los innecesarios o abusivos, como los que hubieran quedado justificados de ser la huelga legal. Y en caso de huelga regular, de todos modos hay responsabilidad por los daños que pasen del tan impreciso límite de los necesarios, porque estos últimos son los únicos justificados.

Esto es así por aplicación del derecho común o de las normas generales. La idea es en realidad muy elemental, porque no se ve qué razón pudiera haber para que, en este caso, no funcione la norma general según la cual debe responder todo aquel que causa un daño a otro, a menos que el episodio sea justificado por algún motivo al que el derecho, por excepción, le reconozca esa virtualidad.

De modo que lo que llama la atención es el recurrente planteo de esta cuestión, lo que supone hacer una pregunta, que si se la hace, es porque pudiera tener más de una respuesta posible; una de las cuales debería ser la de negar la responsabilidad de los daños causados por la huelga ilegítima o excediendo los necesarios



Probablemente la reticencia contra la responsabilidad civil por huelga, provenga de que en la medida en que se la haga efectiva, el ejercicio del derecho de huelga transcurriría dentro de límites menos seguros y discrecionales, tanto porque no puede asegurarse al comenzar una huelga que ésta sea legítima, como porque suele ser difícil para la organización profesional, controlar todo lo que hacen sus representantes y afiliados. El punto es tan ambivalente como lo suele ser la materia en general: de un lado se procura la mayor discrecionalidad posible para el ejercicio del derecho de huelga, con apoyo en los fundamentos del instituto; y por otro, una eficiente y extensa aplicación de la responsabilidad civil en este caso, operaría de hecho, posiblemente, como un muy eficaz método para reducir el ejercicio.

De todos modos no parece disponible cualquier idea que permita alterar para este supuesto el funcionamiento normal de la responsabilidad civil; y que la amenaza de responder por ejercicio ilegítimo limita o incomoda a los titulares de este derecho, no es distinto a lo que ocurre con prácticamente cualquier otro.

Una parte más práctica de los cuestionamientos, parece comprender las dificultades de prueba y de discriminación de los daños (necesarios o no) y del agente responsable de esos daños. La doctrina desestima los daños por no estar probados, lo que actualmente debiera entenderse como que no estaba probada la existencia misma del daño. Porque si lo que no estaba probado era su cuantía, deberían estimarla los jueces, planteándose las cuestiones de cómo diferenciar los daños necesarios de los que no lo son; y la responsabilidad de los sindicatos por daños que produjeron los huelguistas haciendo cosas que la organización no ordenó, o no ordenó específicamente, o ni siquiera estaba estatutariamente en habilidad de ordenar; el alcance de la obligación de control de las asociaciones profesionales sobre los huelguistas y sobre órganos inferiores; la forma de





distribuir o hacer solidaria la responsabilidad cuando hay multiplicidad de autores y seguramente varias más, que por anticipado y sin hechos a la vista, no son previsibles.

Una última cuestión puede plantearse respecto de la responsabilidad individual por huelga o daños ilegítimos, que queda incluida en lo ya expuesto.

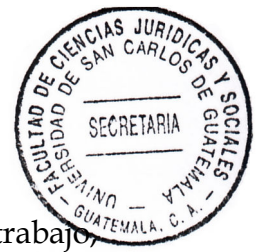
En tanto que el incumplimiento del trabajador, a falta de la justificación que aporte el ejercicio legítimo del derecho de huelga, se limita a ser una actividad antijurídica, no se ve con qué argumento se podría excluir su responsabilidad individual por los daños que cause. Y lo mismo ocurre con los daños injustificados, generalmente extracontractuales.

Otra cosa es cómo imputar o distribuir ese daño y su resarcimiento entre los distintos agentes, punto de prueba seguramente difícil y de ninguna elaboración jurídica hasta el presente.

### 3.9. El lock out

#### 3.9.1. Planteo general y naturaleza jurídica

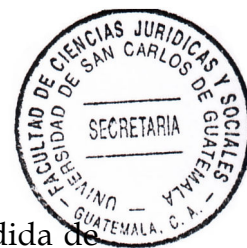
En el curso de la ejecución del contrato de trabajo los trabajadores pueden negar su prestación, con el alcance que esta actitud tiene cuando se da en ejercicio del derecho de huelga. También los empleadores pueden retener la suya, para lo cual casi necesariamente deben cerrar el establecimiento de trabajo, razón por la cual esto se conoce como cierre patronal o simplemente cierre.



El hecho de que el cierre, visto dentro de la problemática del contrato de trabajo, parezca la inversa simétrica de la huelga, confunde un poco porque sólo lo es parcialmente. El lock out puede darse por iniciativa de los empleadores, lo que se conoce como "cierre activo", fundado tanto en la voluntad de forzar negociaciones con el personal, como por solidaridad con otros empleadores o para presionar al gobierno por razones políticas; también puede darse como respuesta a una huelga, o, más comúnmente, a alguna forma atípica de la huelga, que haga ya sea más o menos imposible o inútil la prestación de trabajo de quienes expresa o formalmente no la niegan, o peligroso el trabajo en esas condiciones para los equipos e instalaciones; este último es el que se conoce como lock out pasivo o defensivo.

Una variante intermedia es la del cierre dirigido más que nada a impulsar la voluntad de los no huelguistas, para que éstos presionen sobre los huelguistas en sentido de levantar el movimiento de fuerza, pero esta hipótesis suele aparecer mezclada en cualquier caso de cierre defensivo y, en cuanto a sus efectos, no agrega nada diferenciable.

Cuando el cierre se practica por razones desvinculadas del contrato laboral, es muy difícil probar que éste tenga algo que ver con la huelga. Efectivamente, el problema de qué hacer en esos casos con el pago de las remuneraciones; pero fuera de eso sólo se parece a la huelga en tanto que en ninguno de ambos casos se trabaja y en síntesis la cuestión se puede remitir sobre la expansión posible del concepto de huelga fuera de su sentido original con la misma respuesta preferible allí dada, o sea, que el parecido es sólo apariencia, porque fuera del fundamento original de la huelga, es difícil que cualquier cese en la producción pueda tener un tratamiento jurídico siquiera semejante.



Y aun el cierre defensivo sólo tiene en común con la huelga su carácter de medida de fuerza. Pero fuera de esto, no es más que una de las cosas que pueden suceder junto con la huelga, tal como despidos u otra clase de sanciones.

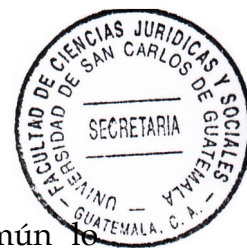
Krotoschin señala: “el lockout no es ni sociológica ni moralmente equivalente a la huelga, porque el empleador no arriesga su sustento y es la parte más fuerte de la relación de trabajo.”<sup>32</sup>

Aun sin salir de lo estrictamente jurídico, la huelga y el cierre patronal no debieran tener igual tratamiento, porque en el principio del derecho del trabajo está la verificación de la desigualdad real de las partes, que requiere un tratamiento desigual, de preferencia, para el trabajador.

En síntesis, ocurre que la huelga, como el derecho del trabajo en general, actúa como la parte del ordenamiento jurídico que procura mantener la estabilidad social, por medio de reforzar la capacidad de negociar de los trabajadores. Sin esto, por el gran número de aquéllos y por el privilegio negativo de su situación, es difícil que se mantuviera esa estabilidad social sin un recurso mayor a la fuerza. Pero cuando se trata de los empleadores, la estabilidad social no parece para nada necesitar de que se refuercen sus capacidades reales con este mecanismo; basta su normal capacidad de actuación en el ámbito del derecho común y seguramente esto es lo que exterioriza la realidad normativa en todas partes, que da protección hasta constitucional a la huelga y nada o poco tratamiento al lock-out.

---

<sup>32</sup> Krotoschin, Ernesto. **Ob. Cit.** Pág. 290



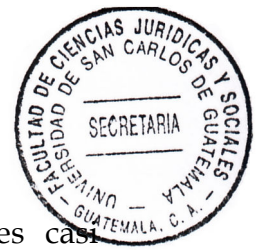
Queda, es cierto un punto a resolver en especial, porque el derecho común lo comprendería con dificultades, que es el de los efectos del lock-out sobre los contratos individuales de los no huelguistas, que parece quedar o poder quedar en un ámbito de responsabilidad colectiva que, de formularse claramente, sería novedoso.

Se afirma que el lock-out es un hecho poco frecuente, no sólo el activo sino aun el defensivo. Nuestra doctrina, en los registros especializados más usuales, da cuenta de que no existe a la fecha ningún antecedente al respecto.

Al no tener tratamiento normativo, el lock-out no puede ser considerado, como la huelga, como causa de justificación específica para el incumplimiento contractual. Y en el caso de cierre activo -cualquiera fuere su objeto-, en realidad no se advierte nada que pueda excluirlo de su naturaleza de incumplimiento contractual, con las mismas consecuencias que sobre el contrato individual de trabajo produce el incumplimiento por cualquier otro motivo. Así las cosas, mientras la huelga es una actividad no prohibida, por la garantía constitucional, el cierre patronal es solamente una actividad no prohibida.

El cierre defensivo, en cambio, puede encuadrar como excepción de incumplimiento reflejo frente al previo de la contraparte, o como un supuesto de fuerza mayor, cuando hay peligro de violencia o daño, ocupación ilegal o modalidades atípicas del ejercicio del derecho de huelga.

Con relación a quienes queden definidos como no huelguistas, para que el cierre tenga efecto de suspender el contrato como ejercicio de la excepción de incumplimiento reflejo, es cierto que habría que aceptar una responsabilidad colectiva de los



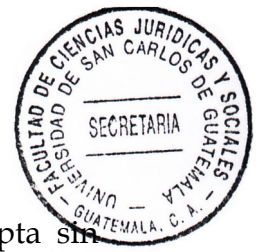
huelguistas y no huelguistas, que en derecho común costaría entender; es casi previsible que la doctrina no se asentaría pacíficamente sobre una base como ésta.

La otra alternativa, que es la de considerar el lock-out, para los no huelguistas, como una acción del empleador justificada por la fuerza mayor, responde a una explicación jurídica aparentemente mejor aplicable, aunque seguramente requeriría un análisis de hechos más concreto, para ver cuándo las hipótesis genéricamente predecibles de peligro en los bienes o imposibilidad de trabajar con la mano de obra dispuesta a hacerla, realmente constituyen un caso de fuerza mayor.

Sin embargo, no puede dejar de advertirse que en casi toda Latino América la hipótesis de fuerza mayor ha sido prácticamente borrada por la doctrina como justificante de suspensiones o despidos, considerando algo que groseramente sintetizado consistiría en que mientras haya dinero para pagar los sueldos, no hay fuerza mayor que impida cumplir el contrato de trabajo, por más que no haya objeto útil en el que sea posible emplear la mano de obra. Es cierto que esas ideas constituyeron una respuesta jurisprudencial circunscripta a la cuestión de las suspensiones y despidos por causas económicas, motivada por razones también circunscriptas, que no necesariamente deben trasladarse al supuesto del lock out defensivo.

Pero, tratándose de una dilucidación de naturaleza jurídica, tampoco puede confiarse en que esta respuesta preferible vaya a ser aceptada pacíficamente en un futuro próximo.

### 3.9.2. Sujeto, finalidad y modalidad de realización



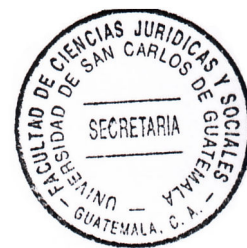
La cuestión del sujeto legitimado del cierre nunca se ha planteado. Se acepta sin contradicción que puede serlo -y lo es en casi todos los casos- un empleador individual. El dato colectivo lo aporta la parte de los trabajadores.

El objeto posible del lock-out se analiza al discriminarlos por razones laborales, políticas, gremiales, de protesta, activos o meramente defensivos, en este caso con necesario objeto laboral.

En realidad, no habiendo una norma prohibitiva, podría admitirse que objeto jurídicamente posible del lock-out es cualquiera de los conocidos, por más que no todos tienen los mismos efectos. Pero para mantener la cuestión en el campo del derecho del trabajo y porque sólo al cierre defensivo se le admiten los efectos suspensivos del contrato individual, que constituyen la esencia práctica de la cuestión, puede aceptarse que el único objeto legítimo del cierre es el del cierre defensivo.

Sobre la modalidad de realización del lock-out tampoco se han planteado alternativas y lo cierto es que no parece fácil pensar en un cierre atípico que lo sea y no lo parezca o lo sea sólo parcialmente.

Puede pensarse desde este punto de vista en la actitud del empleador que cierra el establecimiento pero admite el ingreso de algunos trabajadores (v. gr., los de confianza o los de mantenimiento). Pero esto más que una modalidad anormal o insincera del ejercicio del lock-out -que puede serlo llegado el caso- sería una práctica válida si funcionalmente se justifica, que en el peor de los casos puede plantear un problema de discriminación injusta o, en casos extremos, de no haber sido necesario el cierre.



### 3.9.3. Efectos

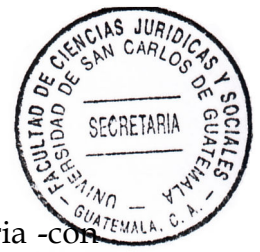
El tema consiste en si el incumplimiento del empleador que cierra, está o no justificado de modo que subsista, o no, la obligación de pagar la remuneración. O si produce lo que doctrina llama el "efecto suspensivo" de los contratos individuales de trabajo.

Limitada la cuestión al lock-out defensivo, no parece haber duda en cuanto se lo ejerce contra los trabajadores que prestan de una manera insincera su trabajo, lo retacean o lo mienten, porque en estos casos la remuneración en principio no se debería, con o sin lock-out. Este sería un supuesto legítimo de excepción inadimplenti.

Pero si se trata de los trabajadores que quieren trabajar, aparte del problema de prueba y de su carga en estos casos, el caso sólo podría justificarse como un supuesto de fuerza mayor, porque la prestación de los no huelguistas fuera imposible de recibir con utilidad independizada de la de todos o algunos de los huelguistas; y aun en este supuesto, sólo respecto de los trabajadores con quienes se da esta imposibilidad.

El supuesto de fuerza mayor, se extiende a los casos en que el trabajo -aun el sinceramente disponible- ponga en peligro los equipos de producción, cosa que puede ocurrir con grupos de trabajo que queden mal integrados, o cuando se dan paros cortos en industrias en las que el encendido de máquinas sea una operación complicada y poco frecuente.

Ya también se ha señalado que respecto de otras cuestiones, la noción de la fuerza mayor que imposibilita cumplir con el contrato de trabajo, se ha vuelto estrecha hasta el desconocimiento.

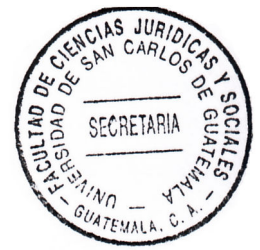


Como especulación sin base práctica, quizás convenga señalar que a esta materia -con independencia de lo ocurrido con otras- le convendría una noción de la fuerza mayor justificante (frente a los no huelguistas, que es el tema que queda por resolver) mucho más amplia, de modo de entender qué imposibilidad de recibir trabajo -según el fundamento material de la relación laboral- habrá cuando no hay forma de aplicar el trabajo a la producción prevista y no sólo cuando es materialmente imposible que el trabajador se ponga a disposición del empleador.

Otro punto de vista posible es el de que para el trabajador no huelguista, el lock-out defensivo del empleador no sea un supuesto de fuerza mayor, porque la huelga de los demás no sólo es previsible, sino parte del riesgo que toma un empresario al establecerse.

Sin embargo, lo esencial de la fuerza mayor no es la imprevisibilidad, sino el hecho de ser algo inevitable para el deudor y por más que la huelga en general sea algo que previsiblemente alguna vez le ocurrirá a cualquier empleador, de todos modos no es un hecho de ocurrencia necesaria ni un derecho de ejercicio obligatorio y su realización depende siempre de una voluntad ajena.





## CAPÍTULO IV

### 4. La vulneración al principio Iura Novit Curia

#### 4.1. Definición

El principio Iura Novit Curia, es aquel por el cual, corresponde al juez la aplicación del derecho con prescindencia del invocado por las partes, constituyendo tal prerrogativa, un deber para el juzgador, a quien incumbe la determinación correcta del derecho, debiendo discernir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando autónomamente, la realidad del hecho y subsumiéndolo en las normas jurídicas que lo rigen.

Este principio, como su enumeración lo indica, solo alcanza a la aplicación del derecho correspondiente a determinada situación fáctica, pero no habilita a los jueces a efectuar interpretaciones más allá de lo petitionado por las partes, pues debe tenerse en cuenta que también deben respetar el principio de congruencia, es decir, la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión y la defensa, de modo que la primera se adecue rigurosamente a los sujetos, el objeto y la causa que individualizan la pretensión y la oposición.

Una vez iniciado el proceso, el órgano judicial se haya vinculado por las declaraciones de voluntad de las partes, relativas a la suerte de aquel o tendientes a la modificación o extinción de la relación del derecho material en la cual se fundó la pretensión.

Por lo tanto, el juez requerido no es independiente en el proceso, pues no tiene un



campo de actuación libre e ilimitado, y así ni investiga la conducta total del litigante, ni abre la causa a prueba a su libre determinación y voluntad, ni resuelve a su arbitrio, sino según los cánones de las normas que rigen el sistema de apreciación y valoración de la prueba.

En consecuencia puede afirmarse que al decidir los jueces deben, en primer término, tener en cuenta las pretensiones deducidas en el juicio y una vez determinada la realidad de los hechos, calificarlos según corresponda por ley.

En el campo del Derecho del Trabajo, el principio *Iura Novit Curia* se ve reforzado por la facultad que se otorga a los jueces de fallar *ultra petitamente*, pero sólo en el caso del procedimiento arbitral, supliendo la omisión del demandante, lo que habilita a condenar más allá de lo que se ha reclamado, no obstante, dicha facultad al igual que el principio que se analiza, debe conjugarse con el de congruencia. El presupuesto fáctico de la aplicación del derecho resulta, primero, de las versiones dadas por las partes y, en definitiva, de lo que el juez concluye del análisis de las pruebas producidas, en el caso de controversias respecto de los hechos. Pero una vez fijados los hechos, el juez no se encuentra limitado por las pretensiones de las partes, con relación al derecho aplicable a esos hechos pues en ello reside precisamente el principio de *Iura Novit Curia*.

Por otro lado, y en un planteo subsidiario de la cuestión que se analiza, hay que decir que una vez fijados los hechos que motivan la controversia, el juez no se encuentra limitado por las pretensiones de las partes con relación al derecho aplicable, es que resulta razonable que frente a presupuestos fácticos que puedan ameritar más de una interpretación jurídica las partes se resguarden de tales circunstancias efectuando



planteos subsidiarios, que podrían ser procedentes, pese a no aceptarse el encuadre jurídico brindado por la parte aunque con distintos alcances que la pretensión inicial.

De ese modo se le otorga al sentenciante la posibilidad de que no obstante, el sentenciante resuelva la cuestión de un modo distinto del originariamente planteado, se le otorgue parcialmente la razón sin que se pueda alegar la afectación del principio de congruencia, ya que el planteo subsidiario forma parte de la pretensión.

En conclusión, existe una íntima vinculación entre el principio Iura Novit Curia y el de congruencia, pues la aplicación del primero se encuentra supeditada a la no violación de éste último. En tal sentido, una pauta objetiva para juzgar la procedencia de la aplicación, es evaluar que defensas podrían haber opuesto las partes de haber previsto la interpretación propiciada por el sentenciada, y sí estas no fueran distintas a las oportunamente introducidas en el pleito, no habría impedimento para la aplicación del principio Iura Novit Curia. Por tal motivo resulta procedente la introducción de planteos subsidiarios, pues constituyen herramientas procesales para que los litigantes adecuen sus pretensiones a las distintas interpretaciones jurídicas de los hechos, de modo de otorgarle al sentenciante mayor margen de aplicación del principio Iura Novit Curia sin violar el principio de congruencia.

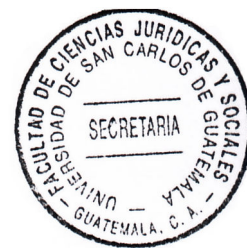
Los casos analizados en los tribunales de nuestro país, constituyen una clara muestra de la vinculación entre los principios Iura Novit Curia y el de congruencia.

- 4.2. La doctrina legal negativa de la Corte de Constitucionalidad en relación al último párrafo del Artículo 4 c.2 del Decreto 71-86 del Congreso de la República



El derecho de reinstalación que deriva de la inobservancia de la prevención dictada con motivo del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social que prohíbe toda terminación de contratos de trabajo sin autorización del juez que conoce del trámite de aquel conflicto, tiene como fin teleológico garantizar el respeto a las prevenciones dictadas dentro del proceso colectivo para impedir que el empleador pueda disponer la terminación de contratos de trabajo como represalia al emplazamiento promovido por sus trabajadores con fines reivindicativos. De esta prevención, es que se origina el instituto del fuero de atracción del proceso colectivo, que obliga a atraer a la protección que imponen aquellas prevenciones a todas las relaciones y contratos de trabajo vigentes en el centro de trabajo al momento de la instauración del proceso colectivo.

No obstante lo anterior y con motivo de la huelga ilegítima promovida por los trabajadores del Organismo Judicial en el año de mil novecientos noventa y seis se reformó el Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República y entre otras cosas se estableció la posibilidad para el Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas de despedir aun encontrándose prevenidas de no hacerlo sin autorización previa del juez que conocía del trámite del conflicto, siempre y cuando la causal invocada como justificante de la terminación del contrato de trabajo, fuera justa. Lo que hizo posible esta situación para el Estado, fue que la reforma preceptuara que la invocación de la justa causa para terminar contratos de trabajo no fuera considerada en la ley como un hecho constitutivo de represalia y que la misma amparara el derecho de reinstalación solo para los casos de despido que fueran constitutivos de represalias. En consecuencia, esta reforma permitiría al Estado terminar contratos de trabajo aún encontrándose prevenido de no hacerlo, bastando para el efecto la simple invocación de la justa causa en la comunicación del despido hacía el trabajador.



Al realizar el análisis diversos fallos emitidos en contra del texto de aquella disposición, antes de ser ésta declarada inconstitucional, se establece que los tribunales de trabajo de segunda instancia aplicaron de manera incorrecta el derecho sustantivo que era aplicable al caso en concreto, derivado de haber hecho una errónea interpretación de la norma sustantiva aplicable, pues simplemente se limitaron a argumentar en forma muy sucinta que la demandada en ningún momento había dicho en qué causal de despido habían incurrido los trabajadores despedidos, y tampoco habían aportado ningún medio de convicción para probar sus afirmaciones.

Esta argumentación permite advertir la incorrecta aplicación del derecho sustantivo al caso en concreto y la vulneración al principio *Iura Novit Curia*, por cuanto los literales c.1 y c.2 del Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, literalmente rezan: "...tampoco constituyen actos de represalias por parte del Estado, o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes: C.1 cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y C.2) en los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley. En estos casos la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial..."

De las disposiciones que se han transcrito, se infiere que su finalidad en realidad es negar el fuero de atracción que por naturaleza deriva de la prevención dictada en la primera resolución del juicio, que prohíbe al patrono, una vez presentado el conflicto colectivo



para su trámite, terminar contrato de trabajo alguno, si no es con autorización previa del juez que conoce del conflicto y es que, el objeto de negar que aquella prohibición opera para todos los casos de terminación de contratos de trabajo era posibilitar al Estado en su calidad de empleador el que pudiera terminar contratos de trabajo aún y encontrándose prevenido de no hacerlo. De tal cuenta, la correcta interpretación y aplicación que debieron haber hecho los tribunales de trabajo de segunda instancia, es que bastaba con que el empleador adujera tener justa causa para despedir a un trabajador para que pudiera finalizar su contrato de trabajo sin tener que requerir autorización judicial para ello.

Evidentemente, la trascendencia de esta norma era negativa para los trabajadores del Estado, porque desnaturalizaba la finalidad del fuero de atracción que de aquella prevención dictada dentro del trámite del conflicto deriva y que la transforma en inoperante en cuanto a aquella finalidad teleológica. De esto también se desprende que el Estado como empleador no tenía obligación alguna de pedir autorización previo a despedir, ni mucho menos de probarle a esté la justa causa en la que se funda el despido pues esta solo debe probarse en la vía procesal del juicio ordinario que de conformidad con la ley es la única vía en la que puede demostrarse aquel objeto y siempre y cuando sea instada por el trabajador de acuerdo como lo norma el Artículo 78 del Código de Trabajo.

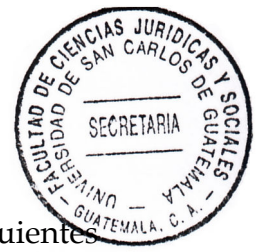
El alcance de una correcta interpretación y aplicación de esta disposición sustantiva era tal, que debe entenderse que una vez invocada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo, el Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podían despedir incluso a los propios dirigentes del movimiento sean éstos de grupos coaligados o sindicales, pues no se hace distinción alguna y el único presupuesto es



que exista promovido contra el empleador el trámite de un conflicto colectivo de carácter económico social. Esta interpretación y aplicación era la que se encontraba respaldada por la doctrina legal sostenida por la Corte de Constitucionalidad derivada de los estudios de carácter científico que aquel tribunal constitucional había hecho en el marco de su función con arreglo a un número determinado de fallos dictados en el mismo sentido. En el caso guatemalteco la doctrina legal existe como fuente de derecho en el ámbito de la justicia constitucional y se origina en la facultad de interpretar la Constitución y otras leyes que la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad confiere a la Corte de Constitucionalidad, después de dictar tres fallos consecutivos en el mismo sentido.

Al constituirse en una fuente de derecho la doctrina legal, cobra plena validez y obligatoriedad y su aplicación es obligatoria para todos los tribunales que integran la jurisdicción ordinaria, los que deben adecuar sus fallos a lo establecido en aquella doctrina por el alto Tribunal Constitucional. Este fue precisamente el caso del derecho sustantivo aplicable a los fallos que en esa materia se produjeron, pues la Corte de Constitucionalidad, estableció reiterada doctrina legal por lo menos en dieciocho casos en los que se invocó la causa justa como motivo de la terminación del contrato de trabajo por el Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas.

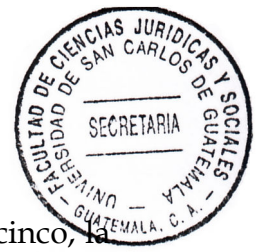
En consecuencia la incorrecta interpretación y aplicación del derecho sustantivo aplicable por los tribunales de trabajo de segunda instancia, en aquel momento se dio por haber interpretado de manera antojadiza el derecho sustantivo aplicable, por no haber observado la aplicación del principio *Iura Novit Curia*, que obligaba a aquellos tribunales a aplicar el derecho vigente sobre esta materia independientemente de que este coincidiera o no con el planteamiento expuesto por el Estado en su calidad de



empleador en cada uno de estos casos y por haber omitido considerar los siguientes elementos que se extraían de la doctrina legal establecida por la Corte de Constitucionalidad en relación al Artículo 4 c.1) y c.2) del Decreto 71-86 del Congreso de la República, en aquel momento.

- a) El Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, fungiendo en su calidad de patronos, no tenían obligación de pedir autorización para terminar contratos de trabajo, sí el origen de la terminación era el despido justificado;
- b) La terminación de contratos de trabajo con justa causa producida por el Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas no constituían acto de represalia de una parte contra la otra dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social promovido por trabajadores del Estado;
- c) Al no encontrarse el Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas obligados a solicitar autorización previa para la terminación con justa causa de los contratos de trabajo que los unen con sus trabajadores, tampoco se encontraba obligado a probar dentro de la solicitud de reinstalación promovida por los afectados la justa causa en que se fundó el despido;
- d) La justa causa en que se fundó el despido sólo debía demostrarse en la vía procesal del juicio ordinario laboral y a instancias de que quien promoviera el juicio fuera el trabajador;
- e) La solicitud de reinstalación promovida por trabajadores del Estado debía incluir dentro de su trámite el derecho de audiencia al empleador, para que únicamente manifestara sí la terminación del contrato de trabajo se fundó o no en justa causa.





Posteriormente y mediante fallos dictados en los años dos mil cuatro y dos mil cinco, la Corte de Constitucionalidad se apartó de la doctrina legal que ella misma estableció y que se ha comentado, estableciendo con ello la denominada doctrina negativa que no es más que la reversión de la doctrina sentada originalmente en un sentido y posteriormente sustituida por otra.

Lo anterior no fue un hecho extraño, pues la Corte tiene la facultad de apartarse de sus propias doctrinas legales, sin embargo, lo que sí fue controversial, es que la reversión se produjo en el mismo período constitucional, en el que se había establecido, cuando lo normal y congruente hubiera sido que se revirtiera en un periodo distinto de la Corte que la estableció, sin embargo, lo que se extrae es que dentro del mismo período y a solamente tres años de haberse establecido la doctrina comentada, los mismos integrantes de la Corte que un día tuvieron que haber interpretado el sentido de la norma contenida en el Artículo 4 c.1 y c.2 del Decreto 71-86 reversionaron la misma, evidenciando un profundo desconocimiento de las consecuencias que esto tendría.

#### 4.3. La interpretación contra legem

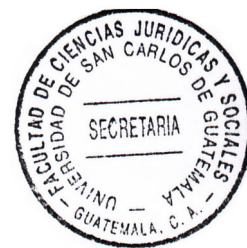
La reversión de hecho de la doctrina establecida originalmente por la Corte de Constitucionalidad pasó a producir una interpretación contra legem, que no es más que interpretar la ley, contra su tenor y su espíritu. Esto originó las siguientes vulneraciones:

- a. Se apartó de su doctrina en el mismo período constitucional en que la había establecido, generando incertidumbre, confusión jurídica y consecuencias

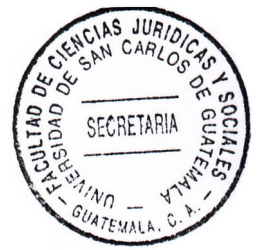


irreparables para muchos trabajadores que fueron afectados por sus fallos en aquellos casos en donde se aplicó la doctrina anterior y favoreció a otros cuyos despidos quizás se produjeron antes de los casos ya resueltos, pero que hasta esa fecha no habían sido resueltos por los tribunales de la jurisdicción ordinaria y que en aplicación de la nueva doctrina fueron reinstalados.

- b. La nueva doctrina legal invadía la competencia legislativa que solo compete al Congreso de la República mediante el debido proceso de creación de la ley y *legisla* sustituyendo el contenido de la norma y derogando también su contenido sin tener competencia para ello.
- c. La reversión de la doctrina legal anteriormente establecida que se fundaba en la irrupción de la competencia legislativa, no solo sustituyó el contenido de la norma sino además negó la existencia del principio de la primacía de la disposición especial sobre la disposición general haciendo inaplicable para el servicio público y sus relaciones laborales el Artículo 4 c.1 y c.2 del Decreto 71-86 del Congreso de la República y aplicando por encima de esta disposición especial el Artículo 380 del Código de Trabajo, que es precisamente la norma general.
- d. La doctrina revertida suspendió de hecho al hacerlo inaplicable la vigencia del contenido del Artículo 4 c.1 y c.2 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, lo que únicamente sería técnica y legalmente posible en el ámbito de la declaración de inconstitucionalidad de aquella disposición, lo que también es un hecho en contra de la reversión de la doctrina antes relacionada, pues en el año de mil novecientos noventa y siete la misma Corte de Constitucionalidad declaró improcedente una acción de inconstitucionalidad contra estas disposiciones.



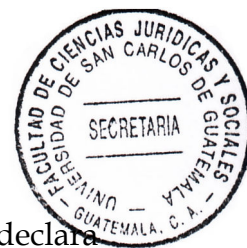
Todo esto concluyó en el mes de abril del año dos mil siete, con la declaración de procedente de la inconstitucionalidad general parcial, que se promoviera en contra de la norma que se ha analizado, y en la que la Corte de Constitucionalidad acordó la suspensión definitiva de los efectos de esta norma, retomando el espíritu del fuero de atracción que deriva del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social y excluyendo únicamente a los miembros de la Policía Nacional Civil, bajo el argumento de que al ser miembros de la seguridad pública ciudadana, la terminación de sus contratos de trabajo no puede quedar supeditada a autorización previa de juez de trabajo competente.



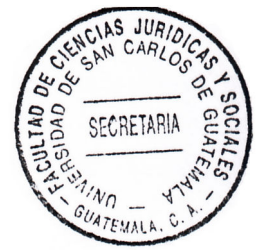


## CONCLUSIONES

1. La doctrina legal negativa se constituye en la reversión de la doctrina establecida originalmente por la Corte de Constitucionalidad, en un sentido diferente al de la doctrina que la sustituye.
2. La doctrina legal negativa establecida por la Corte de Constitucionalidad en el año dos mil cinco, violenta el principio de Iura Novit Curia, por virtud de que la Corte dictó fallos reiterados distintos a lo dispuesto por la ley en los casos en concreto, prescindiendo de lo argumentado por las partes, pero también de lo normado en la ley.
3. La doctrina legal negativa establecida por la Corte de Constitucionalidad en el año dos mil cinco, se constituye en una serie de fallos dictados de manera ultra y extra petitamente, por haber resuelto a su libre arbitrio y voluntad en contra del propio texto de la ley.
4. El alcance de la función de interpretación de la Constitución que ha sido encomendada a la Corte de Constitucionalidad se encuentra limitada a la vinculación con las declaraciones de voluntad de las partes, expresadas en sus respectivas pretensiones.
5. La Corte de Constitucionalidad invade la competencia legislativa, al contener dentro del texto de su sentencia la regulación de excluir a los miembros de la Policía Nacional Civil del alcance de la ley.

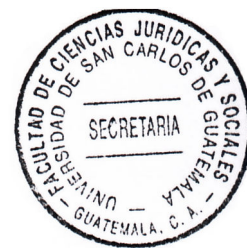


6. El fallo dictado por la Corte de Constitucionalidad que declara inconstitucional el Artículo 4 c.1 del Decreto 71-86 del Congreso de la República restituye la eficacia del fuero de atracción que deriva del conflicto colectivo sobre todos los contratos y relaciones de trabajo vigentes al momento del planteamiento del conflicto.
  
7. Derivado del fallo dictado por la Corte de Constitucionalidad, que declara inconstitucional el Artículo 4 c.1 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, el Estado se encuentra obligado a tramitar autorización previa en la vía incidental para poder terminar cualquier contrato de trabajo, cuando aquel se encuentre emplazado con motivo del planteamiento de un conflicto colectivo.



## RECOMENDACIONES

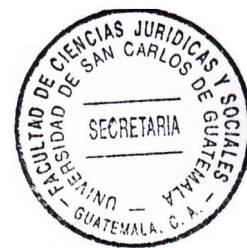
1. Debe presentarse ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el caso de la exclusión que han sufrido los miembros de la Policía Nacional Civil, en relación a no regir para ellos la prevención que origina para el Estado la obligación de solicitar autorización previa para terminar contrato de trabajo, en relación a los otros servidores públicos de aquellas dependencias del Estado que se encuentren emplazadas, ante dicha entidad, pues aquella exclusión se constituye en una violación al derecho humano de acceder a la tutela judicial.
2. Debe presentarse el caso ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, de la exclusión que han sufrido los miembros de la Policía Nacional Civil, en relación a no regir para ellos la prevención que origina para el Estado la obligación de solicitar autorización previa para terminar contrato de trabajo, en relación a los otros servidores públicos de aquellas dependencias del Estado que se encuentren emplazadas, ante dicho Organismo, pues aquella exclusión se constituye en una violación al derecho asociación garantizado en la Constitución Política de la República y en el propio Código de trabajo.
3. Debe regularse en el Código de Trabajo, por medio de una reforma el Artículo 380, que la desobediencia a la restitución de un trabajador que ha sido despedido, y al que se ha ordenado reinstalar, se norme que se castigará con el arresto del desobediente, por todo el tiempo que demore en su



negativa a cumplir con reinstalar al trabajador.

4. Debe promoverse la reforma al Código de Trabajo, a fin de insertar en él una norma que impida al empleador entorpecer el trámite para obtener la declaratoria de legalidad de la huelga.





## BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, Mario Alberto. **La convención colectiva**. Madrid España, Editorial Aranzadi. 1999.
- ACLARÁZ, Ortiz. **Alcance de la negociación colectiva**. Madrid, España. Editorial Tecnos. 1997.
- ALEMANY, Zaragoza. **Las características y el impero de la negociación colectiva**. Madrid, España. 1991.
- ALONSO OLEA, Manuel. **Los sindicatos en la negociación colectiva**. Madrid, España Editorial Tecnos. 1978.
- ANAYA, Jaime. **Los principios de la impartición de la justicia**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 1993.
- BALLESTEROS, Jesús. **Huelga y negociación colectiva**. Cádiz, España. Editorial Trotta 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta, 1988.
- CABAÑAS GARCÍA, Juan Carlos. **Cumplimiento forzoso de la normación colectiva**. Madrid, España. Editorial Castellón. 1999.
- CALDERA, Rafael. **Derecho colectivo del trabajo**. Caracas, Venezuela. Editorial Nueva Sociedad, 1999.
- DE OTTO, Carlos. **El fundamento constitucional de la negociación colectiva**. Barcelona, España. Editorial Ariel. 1994.
- DE SEMO, Giorgio. **El arbitraje en el derecho colectivo del trabajo**. Buenos Aires. Editorial Nápoli, 1984.
- DEVEALL, Mario. **El derecho de huelga**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Zavalía, 1999.



ESCRIBAR MANDIOCA, Héctor, **Naturaleza y caracteres de las normas colectivas que regulan el trabajo**, Santiago de Chile. Editorial San Luis, 1994.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, **Instituciones del derecho colectivo del trabajo**. Madrid, España. Editorial Egea, 1994.

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ. **El derecho de huelga**. Cádiz, España. Editorial Trotta. 1987

FONTANAROSA, Rodolfo. **Derecho del trabajo argentino**. Buenos Aires. Argentina, Editorial Astrea, 1988.

FRABOSCHI, René Omar. **La huelga como brazo del derecho colectivo**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Astrea, 1986.

GARCÍA Y GARCÍA, Julio René. **Los convenios colectivos en Guatemala**. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala 1977.

GONZÁLEZ, Carlos Alberto. **La evolución del trabajo en América Latina**, Buenos Aires, Argentina. Editorial Savalia, 1987.

GOROSTIAGA, Norberto. **Compendio de derecho colectivo**. Madrid, España. Editorial Civitas. 1990.

HORION, Paúl. **El derecho de huelga**. Caracas, Venezuela. Editorial Nueva Sociedad, 1998.

LÓPEZ SANDOVAL, Héctor René. **La asociación profesional**. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1982.

MIROLO, René Ricardo, **Derecho colectivo del trabajo**, Buenos Aires, Argentina. Editorial Omeba, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 1984

PASARELLI, Santoro. **El proceso colectivo del trabajo**. Pologena, Italia, Editorial A. Giuffre. 1992



TISSEMBAUM, Mariano. **Apuntes de derecho colectivo del trabajo**, La Paz, Bolivia. Editorial Cárdenas, 1987.

VÁSQUEZ, Vialard. **Tratado del Derecho del Trabajo**. Editorial

### **Legislación:**

**Constitución Política de la Republica de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.** Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto 2-89 del Congreso de la República. 1989.

**Código de Trabajo,** Decreto 1441 del Congreso del República 1961.

**Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.** Decreto 71-86 del Congreso de la República.