

## APUNTES ACERCA DE LA NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El espíritu de las reivindicaciones obreras surgió en pleno reinado del dogma liberal, por lo cual, los trabajadores tuvieron que buscar en sí mismos su propia fuerza. Cuando el Estado se inhibe de cumplir con una de sus finalidades primordiales, como es la de protección social, surge inevitablemente la acción de los individuos, más violenta y destructora, buscando la justicia que ha negado quien debía establecerla.

Por eso la historia de las reivindicaciones sociales es al mismo tiempo la historia de los movimientos obreros. Débiles ante el patrono protegido por la libertad de contratar, los trabajadores no tardaron en darse cuenta de que esa debilidad se convertía en fuerza mediante la unión. Por eso, a pesar de las leyes que prohibían las asociaciones, los obreros empezaron a unirse para la lucha social. Primero surge la *coalición* como unión temporal para una finalidad determinada; y con el tiempo, la coalición acaba por transformarse en SINDICATO, que es ya una agrupación de trabajadores permanente y bien organizada.

Las coaliciones tienen la finalidad característica de plantear una aspiración de los trabajadores, en la forma de un conflicto colectivo. Cada vez que los trabajadores trataban de obtener mejores condiciones de trabajo y de vida, oponiéndose a la explotación de que generalmente eran víctimas, planteaban la cesación colectiva del trabajo como acción de hecho. Por este motivo, la HUELGA llena el siglo del capitalismo. Ella es el arma poderosa de la clase desposeída.

La economía capitalista, conmovida ante los efectos de la huelga,

no pudo oponer sino la represión o la contraofensiva. La represión estéril de los movimientos sociales, dejando vivos los problemas, o la contraofensiva en forma de huelga de capital o, como dicen los ingleses, LOCK-OUT, que aplicaba en parte los mismos métodos y producía necesariamente también el daño económico y el malestar social.

La huelga y el lock-out, acción y reacción, son pues, medios violentos de lucha, formas en que se manifiesta el combate permanente de trabajo contra el capital. Hoy, la mayor parte de las legislaciones, conforme a los principios, han dado a la huelga y al lock-out el carácter de derechos, reglamentándolos para evitar que se abuse de ellas y rodeándolos de complejas garantías. La evolución de las condiciones económicas, especialmente dentro de la gran industria, ha verificado así una gran transformación en la naturaleza misma de los conflictos colectivos de trabajo, que han dejado de ser delitos para convertirse en derechos.

El Código Ecuatoriano del Trabajo reconoce también el derecho de huelga como algo legítimo, al igual que el de lock-out; y los reglamenta a ambos en el Capítulo II del Título V, referente a las asociaciones de trabajadores y a los conflictos colectivos.

La hulega es el conflicto colectivo por excelencia, y consiste en la suspensión concertada del trabajo realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada. Nuestro Código la define en el art. 375, inciso 2.º: "HUELGA ES LA SUSPENSIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO POR LOS TRABAJADORES COLIGADOS"; y en el primer inciso del mismo artículo se declara que la ley reconoce al trabajador el derecho de hulega, de acuerdo con las prescripciones del Código.

La huelga, cuyo más remoto antecedente creen encontrarlo algunos autores en la célebre retirada de la plebe romana al Monte Sacro, ha sido el fenómeno social más característico de la época contemporánea, a partir de la Revolución Francesa y del desarrollo de la gran industria. Prohibida en sus primeros momentos, reconocida después, hoy todas las legislaciones tratan de poner todos los medios de evitarla.

En un sentido amplio, toda suspensión colectiva del trabajo por voluntad de los trabajadores, puede ser considerada como hulega. Determinar sus diversas manifestaciones es, por lo tanto, lo primero que debemos hacer para entrar al estudio de la licitud o ilicitud de la huelga.

Un autor de Economía Política, P. Müller, trae la siguiente clasificación de las huelgas:

A) — Según el fin que la huelga persiga, ella será:

1) — Defensiva, cuando los trabajadores la oponen a injustas pretensiones del patrono.

2) — Ofensiva, cuando se desencadena para obtener nuevas ventajas.

B) — Según el objetivo del conflicto:

1) — La huelga económica, cuyo objeto es el mejoramiento económico de los trabajadores (salario, duración del trabajo, etc.).

2) — La huelga social, que no persiguiendo fines económicos inmediatos, tiende sin embargo al mejoramiento de la clase trabajadora (las cuestiones sindicales, por ejemplo, son objetos frecuentes de estas huelgas).

3) — La huelga política, que persigue algún cambio en la organización política. Esta clase de huelgas está generalmente proscrita. Pretender imponer por la violencia —un estado de huelga es un estado de violencia— determinada actitud política, también equivale a declararse en rebelión. El Estado no puede tolerarlo. Sin embargo, hay ocasiones en que la huelga general es el único medio con que cuentan los trabajadores para obtener del gobierno la rectificación de una línea política equivocada.

4) — Una especie característica de huelga constituyen las llamadas de simpatía o de solidaridad, cuya finalidad es la de sostener las reivindicaciones de trabajadores distintos de los que participan en ella. El Código del Trabajo Ecuatoriano declara en el art. 398 que "La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto apoyar las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas" Pero en el artículo siguiente del mismo cuerpo de leyes se agrega la limitación de que "el patrono no estará obligado al pago del salario por los días de huelga", lo cual hace muy difícil, en muchos casos, la huelga por solidaridad.

C) — Según la extensión que tome, una huelga puede ser:

1) — Particular, cuando solamente se refiere a un establecimiento o a una rama de industria en una localidad determinada.

2) — Nacional, cuando afecta a una industria o rama industrial en el país entero.

3) — General, cuando paraliza la vida económica de toda la nación por la cesación de todas las actividades. En su esencia, la huelga general constituye una rebelión absoluta y es mirada muy mal por todas las legislaciones. Pero hay que reconocer que su peligrosidad es casi imaginaria, ya que generalmente, son imposibles las huelgas generales por la dificultad de que exista un descontento unánime en todos los trabajadores de una nación, capaz de lograr su armonía y perfecto acuerdo para concertar una huelga general.

Además de las mencionadas, pueden señalarse diversidad de otras huelgas que han ido apareciendo a través de las luchas sociales. Tenemos, por ejemplo, la huelga escalonada o progresiva, la huelga relámpago, la huelga advertencia, etc. La huelga llamada “de brazos caídos” y el sabotaje, que es la destrucción o deterioro clandestino de las materias primas, de los instrumentos de trabajo, o del producto, están prohibidos como actos ilícitos. Tampoco puede permitir el Estado la huelga de funcionarios públicos, cualquiera que sea su finalidad inmediata. Y no la permite, porque la considera como una alteración del orden público y una rebelión contra el propio Estado. Adoptando este criterio, el Código del Trabajo vigente en el Ecuador, establece con toda claridad que “Las huelgas de los funcionarios y empleados públicos se considerarán ilegales y quedarán sujetas a las sanciones establecidas en las leyes pertinentes” (art. 404); y la sanción común no es otra que la cancelación de los nombramientos de los empleados o funcionarios huelguistas.

Descartadas las huelgas prohibidas, queda en pié como parte central del problema de la huelga, la HUELGA ECONOMICA.

La huelga económica es la cesación simultánea y concertada del trabajo por un grupo de trabajadores con el objeto de imponer determinadas condiciones de trabajo u obligar al patrón a suspender determinadas medidas que afectan a los trabajadores.

En muchas formas se ha tratado de justificar doctrinalmente el llamado derecho de huelga. Dentro de un sistema de un puro liberalismo económico, la justificación del derecho a la huelga arranca del reconocimiento de la libertad individual, si se quiere reforzado por el derecho de asociación, cuando éste se reconoció. Si yo tengo el derecho de no trabajar —se dice— y si cada uno de los demás tiene esa misma facultad, no puede negársenos el derecho a cesar concertadamente en el trabajo. El derecho a la huelga no sería, según eso, sino la suma de las libertades individuales de trabajo de todos los trabajadores

que en ella participan. Pero esta justificación reinante durante mucho tiempo, dista mucho de ser satisfactoria. Hay derechos individuales que no corresponden a derechos colectivos. Mi derecho individual de marchar por las calles, que es casi ilimitado, no corresponde a una libertad igualmente amplia de manifestación en grupo. Este es uno de los casos en que la cantidad se transforma en calidad, y existen muchos derechos individuales con los que acontece un fenómeno similar. Tal es el caso del derecho individual de trabajar o no trabajar, pues, son muy diferentes los efectos producidos por la cesación o suspensión del trabajo realizada por un sólo obrero y la suspensión realizada por un grupo de trabajadores.

Parece más acertado, decir que el derecho de huelga se justifica por el hecho de que la cesación colectiva de un trabajo convenido o la negativa de renovar un contrato por un nuevo término, es a menudo el único medio que poseen los trabajadores para asegurarse condiciones de empleo equitativas y la salvaguardia de sus legítimos intereses. Además, las legislaciones que reconocen el derecho de huelga, rodean a ésta de ciertos requisitos indispensables y exigen circunstancias excepcionales y justas que permitan la existencia legal de la huelga. Así, el Código Ecuatoriano del Trabajo impide que la huelga sea declarada sorpresivamente por los trabajadores, sin antes haber agotado los procedimientos pacíficos y conciliadores. Al efecto dice el art. 376: “Suscitado un conflicto entre el patrono y sus trabajadores, éstos presentarán ante el Inspector del Trabajo y, a falta de éste, ante el Subinspector, su pliego de peticiones concretas. La autoridad que reciba el pliego notificará dentro de 24 horas al patrono o a su representante, concediéndole 3 días para contestar”. “En esta forma, si el patrono que ha sido notificado con las peticiones de los trabajadores, las acepta y responde favorablemente, termina el conflicto y se evita la huelga. (Art. 377). También reglamenta la Ley Ecuatoriana los casos en que los trabajadores pueden llegar a declarar la huelga. Esos casos son los 4 señalados en el artículo 378:

1°.) — Si notificado el patrono con el pliego de peticiones, no contestare dentro del término legal, o si la contestación fuere negativa;

2°.) — Si después de notificado el patrono, despidiere a uno o más trabajadores o desahuciare algún contrato. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del patrono o su representante;

3°.) — Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el inciso 2°, del Art. 380 o si organizado, no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización; siempre que, en uno u otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores; y

4°.) — Si no se produce la conciliación, o no se pronuncia el fallo, en los términos del art. 387.

Sólo en estos casos es lícito a los trabajadores declararse en huelga; y conforme al Art. 391 del Código citado en esta monografía, la huelga no podrá ser hecha sino por el Comité de Empresa donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica. Una vez declarada la huelga, es evidente que ésta debe limitarse a la suspensión del trabajo, no siendo permitidos los actos de violencia, que si son ejecutados por la mayoría de los huelguistas, convierten a la huelga en ilícita, según se desprende del art. 406. Y, además, el Art. 401, dispone que “Los actos violentos contra las personas o propiedades, harán civil y criminalmente responsables a sus autores, cómplices o encubridores”.

Como hay ciertos servicios cuya suspensión intempestiva puede ocasionar graves daños sociales, el Código Ecuatoriano prescribe en el art. 400 que “Los trabajadores de las empresas de luz, fuerza, agua, transportes, artículos alimenticios, clínicas, asilos, y, en general de los servicios sanitarios y de asistencia, no podrán suspender sus labores intempestivamente y deberán notificar al Inspector o Subinspector con diez días de anticipación a la declaración de huelga”.

Las legislaciones del trabajo no se preocupan únicamente de reconocer el derecho de huelga y de precisar detalladamente las condiciones en que aquella debe producirse, sino que, la reglamentan aún después de haber sido declarada de acuerdo con los principios legales. Entre las medidas para reglamentar las huelgas legalmente declaradas se cuentan las que tienen por finalidad evitar los escándalos y violaciones del orden público. El art. 392 (del Código del Trabajo Ecuatoriano) dispone lo siguiente: “Producida la huelga, la Policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de patronos como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompe-huelga”. “Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía” (art. 393 C. del T. E.).

En cuanto a la solución del conflicto colectivo, la ley ha establecido los modernos sistemas de conciliación y arbitraje. La conciliación como fase primera, tiende a lograr la armonía voluntaria de las fuerzas en choque. El arbitraje como fase definitiva y última, tiende a liquidar, según las razones de justicia existentes, las diferencias planteadas. El Código Ecuatoriano del Trabajo, según puede verse en los artículos 379 y siguientes (hasta el 390), establece la conciliación y el arbitraje obligatorio.

Inverso a la huelga es el LOCK-OUT. Es, podemos decirlo así, la huelga por parte del patrono. Nuestro Código reconoce el lock-out bajo el nombre castellano de PARO, defendiéndolo en el Art. 407 como “la suspensión del trabajo acordada por un patrono o patronos coligados”.

Esta es una medida menos frecuente que la huelga y de más difícil justificación. Se la concibió principalmente contra las formas escalonadas o detalladas de huelga que, al dañar al patrono sin causar perjuicios a los trabajadores, hacía angustiosa la situación de aquél. Como represalia contra semejante táctica idearon los patronos la suspensión colectiva del trabajo realizada por parte de ellos.

Hay legislaciones que asimilan el paro a la huelga en cuanto a su reglamentación; pero la Ecuatoriana, bastante influida por la mexicana, sólo admite el paro en casos especiales de crisis económica o de falta de materias primas. Y al respecto dice el Art. 413: El patrono no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

1°. — Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y

2°. — Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse fuera del país, y la falta de ella se deba a motivos que no pudieron ser previstos por el patrono”.

Finalmente, vamos a considerar uno de los problemas que más interés ha despertado entre los economistas y juristas que se preocupan de las cuestiones de Trabajo. El problema consiste en determinar si una cesación colectiva de trabajo —huelga o paro— suspende o rompe el contrato de trabajo que ligaba a las partes.

Según la doctrina sustentada por algunos autores franceses, la huelga comporta una ruptura del contrato de trabajo. Esta es la que podríamos llamar “doctrina clásica” y, de acuerdo con ella, tendríamos

que aceptar que la intención de la parte que declaró el conflicto es la de no trabajar más en las condiciones anteriores, sino en las nuevas condiciones pedidas; es decir, la obtención de un nuevo contrato. Pero según la autorizada opinión de Planiol y de la mayoría de tratadistas de Derecho del Trabajo, la huelga no comporta sino una suspensión en la ejecución del contrato, sin que pueda inferirse de su sólo existencia la ruptura del vínculo jurídico. De acuerdo con esta tesis, la intención de la parte que abandona el trabajo no es la de romper el contrato. Al efecto dice Planiol: "Obreros y patronos continúan creyéndose ligados los unos a los otros. Suspenden el trabajo pero no tienen la intención de separarse. Como se trata de un contrato, la intención de las partes debe de ser respetada".

La legislación social Ecuatoriana acepta la última doctrina mencionada, y así lo declara en el Art. 402 del Código: "La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo". Y repite un principio semejante en el Art. 415: "Durante el tiempo del paro debidamente autorizado por el Tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo y los trabajadores no tendrán derecho a salario".

Consecuencia lógica de las disposiciones transcritas, son las que prescriben los Arts. 396 y 417. El primero dice: "Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores, salvo el caso de la huelga ilícita, quedando garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el art. 107. Esta prescripción se considerará obligatoria para el patrono e incorporada en el arreglo o fallo, aunque no se diga expresamente". Y en el segundo artículo manifiesta que, "Al reanudarse parcialmente el trabajo, el patrono estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fué declarado el paro; en tal caso el patrono y el Tribunal darán a conocer la fecha por medio de 3 publicaciones en un periódico o por carteles, con ocho días por lo menos, de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentan durante los tres primeros días de trabajo, el patrono quedará en libertad de sustituirlos, salvo que comprueben causa justa dentro de ese término".

Por último, una disposición importantísima contenida en el Código Ecuatoriano del Trabajo, es la del art. 394 que dice: "Durante la huelga el trabajo no podrá reanudarse mediante trabajadores sustitu-

tos". En nuestra opinión, este es el complemento indispensable del principio de la legitimidad de la huelga. Si la ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, si les permite usar esa arma en defensa de sus intereses, es lógico que procure mantener la eficacia de la misma, que desaparecería totalmente si el patrono pudiera reanudar su negocio o industria empleando nuevos trabajadores, de aquéllos que Marx llamaba el "ejército de reserva industrial". La disposición del art. 394, además de defender la eficacia de la huelga como instrumento de lucha económica, tiende a evitar los actos de violencia y los desórdenes que se producen siempre que aparecen los rompe-huelgas; y, por iguales razones, el Art. 392 prohíbe a los rompe-huelgas entrar en los lugares donde han sido declaradas legalmente las huelgas.

Quito Ecuador 1944.