

TESIS DE LICENCIATURA

ELIZABETH LEZCANO T.

LA HUELGA EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

Director Ponente: DR. CESAR A. MARTANS V.

**UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
DEPARTAMENTO DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

1976

TESIS DE LICENCIATURA

ELIZABETH LEZCANO T.

LA HUELGA EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

DIRECTOR PONENTE: DR. CESAR A. MARTANS V.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

DEPARTAMENTO DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1976

DEDICATORIA

A mis padres y Angel Mina J.
por su constante e innegable
apoyo.

AGRADECIMIENTO

Deseo consignar en estas breves líneas mi profunda gratitud al Dr. César Martans V. por su atinado asesoramiento.

INDICE GENERAL

Página

INTRODUCCION	ii
--------------------	----

CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA

I. ORIGENES DE LA HUELGA	2
A. Etapas históricas	6
1. Etapa de negación de la huelga	7
2. Etapa de tolerancia de la huelga	8
3. Epoca de lucha y conquista del derecho de huelga	10
II. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA	13
A. La huelga como acto antijurídico	14
B. La huelga como hecho	16
C. La huelga como derecho	19

CAPITULO II

DEFINICION Y CLASIFICACION DE LA HUELGA

I. DEFINICION DEL TERMINO HUELGA	23
A. Definiciones doctrinales	23
B. Definiciones legales	25
C. Nuestro concepto	29
II. CLASIFICACION DE LA HUELGA	30
A. Por las personas que intervienen	34
1. Huelga de trabajadores	34

	Página
2. Funcionarios y Empleados Públicos	34
3. En los servicios públicos	40
B. Por su calificación jurídica las huelgas pueden ser:	44
1. Legales	44
2. Ilegales	45
C. Por la finalidad de la huelga pueden clasificarse en:	46
1. Lícitas	46
2. Ilícitas	46
3. De solidaridad	47
4. Imputabilidad de la huelga	48
D. Por su extensión, las huelgas se pueden clasificar en:	49
1. Parciales	49
2. Generales	50

CAPITULO III

LA HUELGA EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

I. EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION NACIONAL .	52
II. CLASES DE HUELGAS SEGUN NUESTRA LEGISLACION	55
A. Huelga legal	56
1. Efectos de la huelga legal	56
2. Derechos de los huelguistas	59
B. Huelga por solidaridad	59

	Página
C. Huelga en los servicios públicos	61
D. Huelga ilegal	62
1. Procedimiento de ilegalidad	64
2. Efectos de la ilegalidad	66
E. Huelga imputable al empleador	67
1. Declaratoria de imputabilidad	68
2. Efecto de la huelga imputable al empleador	68

CAPITULO IV

PRINCIPALES HUELGAS EN LA REPUBLICA DE PANAMA

I. HUELGA BANANERA DE 1960	71
A. Las condiciones laborales en las plantaciones	72
B. Condiciones económicas de los trabajadores ...	73
C. Condiciones políticas existentes	74
D. Estallidos de la huelga	75
E. Estrategia de los trabajadores durante la huelga	76
F. Solución a la huelga	77
II. LA HUELGA AZUCARERA DE 1965	80
A. Causas que originaron la huelga	80
B. Estrategia seguida por los trabajadores en huelga	86
C. Fracaso del movimiento huelguístico	88
III. LA HUELGA TIPOGRAFICA DE 1965	90
A. Origen de la huelga	90

	Página
B. Desarrollo de la huelga	91
C. El pronunciamiento de los tribunales	94
D. Factores que contribuyeron al fracaso de la huelga	96
E. Resultados de la declaratoria de ilegalidad de la huelga	97
IV. SIMILITUDES EN LAS TRES HUELGAS	98

CAPITULO V

DESARROLLO Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

I. DESARROLLO	101
Generalidades - Concepto	101
A. Concepto	101
B. Requisitos	101
C. Excepciones en materia de requisitos	106
II. PROCEDIMIENTO	108
A. Conciliación	108
1. Secuencia del procedimiento conciliatorio	109
2. Secuencia del procedimiento de concilia- ción después de presentado el pliego de peticiones	118
3. Agotado el procedimiento de conciliación .	128
4. Observación crítica de la conciliación ...	129
B. El arbitraje	130

1. Características del arbitraje en nuestra Legislación	130
2. Secuencia del procedimiento arbitral	131
3. Aceptación del sometimiento del conflicto colectivo al arbitraje	132
4. Designación de los árbitros	133
5. Procedimiento arbitral	134
6. Término para dictar el laudo arbitral	135
C. La huelga como medio de solución de conflicto colectivo	137
1. Declaratoria previa de legalidad	137
2. Declaratoria de huelga	140
3. Observación crítica sobre el término de duración de la huelga	142
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
A. Conclusiones	146
B. Recomendaciones	147
 BIBLIOGRAFIA	 150

INTRODUCCION

Al confrontar la necesidad de realizar este trabajo de graduación como requisito indispensable para concluir la carrera universitaria, experimentamos el dilema de escoger un tema que pudiera satisfacer nuestras inquietudes, la exigencia académica y que estuviese en consonancia con la problemática actual. Estos hechos nos motivaron a escoger dentro del Derecho del Trabajo el tema "La Huelga en la Legislación Panameña", cuyo desarrollo lo fragmentamos en cinco capítulos: El primero, lo dedicamos al estudio de la Evolución Histórica de la Huelga y su Naturaleza Jurídica; el segundo, lo destinamos a la Definición del Término Huelga y su clasificación; el tercero, lo consagramos al análisis de la Huelga en Nuestra Legislación; el cuarto, Principales Huelgas en la República; en el quinto y último capítulo nos ocupamos del Desarrollo y Procedimiento de la Huelga en Nuestra Legislación.

Esperamos con este estudio contribuir a que se conozca en una forma bastante clara y precisa el fenómeno huelga, encuadrándolo dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Queda a los distinguidos profesores miembros del jurado calificador la emisión del juicio que le merezca este trabajo.

CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA

I. ORIGENES DE LA HUELGA

A. Etapas Históricas

1. Etapa de negación de la huelga
2. Etapa de tolerancia de la huelga
3. Epoca de lucha y conquista del Derecho de huelga

II. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

- A. La huelga como acto antijurídico
- B. La huelga como hecho
- C. La huelga como Derecho

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA

I. ORIGENES DE LA HUELGA

Entre los Tratadistas no existe uniformidad de criterio sobre el origen de la huelga. Los estudiosos del Derecho Social citan ciertos acontecimientos históricos tales como; la dejación colectiva del trabajo que, en repetidas ocasiones hicieron los esclavos que construían las pirámides en Egipto; las guerras civiles, inspiradas y dirigidas por Espartaco; los movimientos organizados por el Gremio de Tocadores de Flauta de Roma; las retiradas de la Plebe Romana hacia el Monte Sagrado (Aventino) para protestar de su situación social o del abuso del Gobierno de los Patricios, etc., en conclusión, ninguno de estos movimientos merece el calificativo de huelga, ya que en alguno de esos casos se trataba de trabajo servil o esclavo, así por ejemplo, el de los tocadores de flauta que no iba dirigido contra un patrono determinado. Igual sucedió con la retirada de la Plebe, donde únicamente existía una protesta colectiva, sin que necesariamente fuera de trabajadores contra persona determinada.

El Tratadista Daniel Antokoletz comparte las disposiciones anteriores y afirma que, "La huelga no se practicó en los pueblos de la antigüedad en donde predominaba el trabajo servil, porque los alzamientos de esclavos y plebeyos fueron

de un carácter más político que industrial". (1)

La Edad Media, periodo en que florecieron ampliamente las corporaciones fundamentalmente en Italia, Inglaterra, Francia, Alemania y España y cuyo regimen se remonta al siglo XI pero la época de su mayor esplendor fueron los siglos XIII y XIV. Estas corporaciones o gremios estaban integradas por asociaciones de artesanos que desempeñaban un mismo oficio y que a su vez estaban sujetos a un régimen jerárquico estructurado de la siguiente forma:

a) Los aprendices:

Eran aquellos que se iniciaban en las corporaciones y a los cuales el maestro se obligaba a enseñarles un oficio o una actividad dentro del taller.

b) Los artesanos:

Entre éstos tenemos a los criados u obreros, que formaban un grado superior, éste era después de haber terminado el aprendizaje. Era necesario que los artesanos complementaran un determinado periodo de tiempo y efectuaran una obra maestra a fin de que pudiesen adquirir el grado máximo dentro de la corporación (maestro). Los artesanos eran considerados como los verdaderos trabajadores del taller.

(1) ANTOKOLETZ, Daniel, "Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social", Tomo II, Librería y editorial la facultad, Buenos Aires, 1933, pág. 385.

c) El maestro:

Era el jefe del taller y por ende persona que señalaba las condiciones de trabajo y que dirigía las grandes obras que se realizaban. El maestro estaba obligado a alimentar, vestir y dar habitación a los aprendices. Estas obligaciones de índole familiar le dieron el carácter de padre al maestro.

Cabe destacar que el monopolio ejercido por las corporaciones sobre las diversas actividades del trabajo, le garantizaban al obrero trabajo permanente dejando de un lado la inestabilidad, que en materia de trabajo traería el capitalismo moderno y lo cual se dio con la decadencia de las corporaciones motivada por el surgimiento del nepotismo familiar y que consistió en obstaculizar el ingreso como aprendices a aquellas personas que no eran familia del maestro y favorecer en forma amplia el ingreso de los familiares del maestro, reduciéndoselos el tiempo necesario para tomar el grado de aprendices, lo cual les daba un amplio margen para optar el grado de artesanos y más adelante el de maestro. Toda estas situaciones dieron lugar a la desocupación de muchos artesanos que no tenían familiares que fuesen maestros. Se inició de esta forma la época de la decadencia del corporativismo que abarcó hasta casi mediados del siglo XVIII.

El toque final que aniquila a las corporaciones lo da la filosofía individualista del siglo XVIII, mediante la revolución francesa; dictándose en Francia la Ley Chapelier

del 14 de junio de 1791; la cual proclamaba por: a) garantizar en forma total, la libertad de trabajo; b) ninguna clase de asociación podía intervenir en su regulación; c) trabajadores y empresarios estaban en un mismo plano de condiciones; pues se consideraba que ambos gozaban de igual libertad. En esta forma termina la Ley de Chapelier con las corporaciones y se erige en el Código Penal Francés de 1810 a la categoría de delito todo tipo de asociación de más de dos personas, salvo que se pidiera autorización previa al Estado para su constitución y funcionamiento.

Paralelamente al desarrollo de la revolución francesa y a la extensión de su filosofía individualista por casi toda Europa, se iniciaba en Inglaterra la era del maquinismo, que traería como consecuencia la revolución industrial y por ende el desplazamiento de los obreros por las máquinas, lo cual ocasionó particularmente en Francia e Inglaterra una fatal desocupación que obligó a los trabajadores a prestar sus servicios por raciones de hambre.

Además de la carencia de protección de que eran objeto los trabajadores, los empresarios se reunieron en el Parlamento, para manifestar los inconvenientes que traería la intervención estatal en la regulación del trabajo, ya que esto afectaría la expansión industrial; de estas reuniones se adoptó la siguiente política universal conocida como el "laissez faire, laissez passer".

Atendiendo a los hechos expuestos en un sentido amplio

y llano, afirmamos que la Revolución Francesa, con su marcada filosofía individualista, el maquinismo y por ende en la Ley de la Libre Oferta y la Demanda para la mano de obra, el capitalismo, la expansión industrial, la desocupación y la política de laissez faire, laissez passer, fueron los factores que determinaron el nacimiento de la huelga como hecho que posteriormente se consagraría como un Derecho inherente a la clase trabajadora, en las diferentes constituciones del mundo actual.

Afirmamos una vez más que la Revolución Francesa cimentó las bases, para el surgimiento de la huelga, porque en sus aspectos jurídicos, políticos y sociales, creó un tercer Estado: la Burguesía, economía capitalista que imponía nuevas fórmulas sobre los viejos moldes feudales, desorientando a la clase social más débil.

A. Etapas Históricas

El fenómeno "huelga" ha experimentado una seria evolución, desde su origen en que fue totalmente restringida por el Código Penal, pasando por un estado de tolerancia, hasta llegar a convertirse en un Derecho de carácter Constitucional.

Diversas etapas se pueden considerar en el estudio del desarrollo histórico de la huelga, la primera, la de Negación, la segunda, de Tolerancia y la tercera, la Lucha y Conquista del Derecho de Huelga. Pasamos a hacer un análisis consiso de cada una de

estas etapas.

1. Etapa de negación de la huelga:

En este primer período que se caracterizó por ser hostil a todo tipo de manifestación obrera, donde asociarse equivalía a delinquir; la única fuerza que prevalecía y debía actuar era el capital. La Escuela Económica Liberal reafirmaba que la única fuerza que estaba capacitada para intervenir en los problemas de la producción era el capital de allí que se le negara todo tipo de intervención o acceso de fuerzas humanas organizadas en la solución de dichos problemas; por otra parte si el Derecho era la norma que buscaba la armonía de los intereses; no obstante no era lícito pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia, este argumento se esgrimió en contra de los obreros en Francia e Inglaterra, negándoles la libertad de coalición lo cual trajo como consecuencia que la huelga se convirtiera en delito y que los huelguistas fueran duramente castigados por el Código Penal. Debemos tener en consideración que en los años de la Revolución Francesa, los términos coalición y huelga se consideraron como sinónimos, calificándolos como hechos delictivos.

Estas prohibiciones se mantuvieron en Inglaterra hasta el año de 1824 y en Francia prevalecieron hasta los tiempos de Napoleón III.

2. Etapas de tolerancia de la huelga:

Los estados fueron poco a poco considerando que la huelga no era delito sino una situación de hecho de la clase trabajadora (pero en su aspecto negativo), era el derecho de no trabajar, Mario de la Cueva comparte esta posición y resume la situación imperante diciendo: "La huelga era únicamente un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la posibilidad de suspender las labores en una negociación". (2) El autor anteriormente citado dice "que la primera fundamentación jurídica de la huelga que conocemos se la debemos al Abogado Francés Berrger atendiendo a cita que hizo Paul Morrison, para el cual el Derecho Natural es el que va a garantizar a todos los hombres la libertad de trabajo tanto en su aspecto negativo como positivo, así el hombre no puede ser obligado a trabajar, pero si se hubiese comprometido y faltare a su compro-

(2) DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", T.II, Editorial Porrúa, S.A., 3a. ed., México, 1960, pág. 761.

miso será civilmente responsable de los daños y perjuicios que cause por falta de cumplimiento, pero esto no da derecho a ejercer coacción alguna sobre su persona, para obligarle a trabajar ni tampoco puede ser castigado por no cumplir con un contrato; Berrger sintetiza esta idea en la siguiente forma, lo que puede hacer una persona pueden efectuarse diez o cien y no se entiende la razón de que la falta concomitante a cien contratos de trabajo transforme el hecho en delito" (3). Esta declaración de Berrger se dirige a todas las declaraciones de Derechos del hombre, lo cual trajo como consecuencia que fuese mirada con desdén.

En este período los Estados comenzaron a aceptar las asociaciones de obreros, los cuales solucionaban sus problemas en conversaciones directas con los empresarios; hecho que nos indica que se aceptaron las asociaciones pero no la huelga. La huelga no era ya un acto delictivo, pero tampoco era un derecho, o si se quiere no era un derecho positivo. Consistía en la suspensión

(3) DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., T.II, pág. 760.

colectiva de las labores e implicaba, por lo tanto, una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos individuales de trabajo; en el instante en que se producía la falta, destruían los trabajadores los contratos de trabajo, o mejor, daban causa para su rescisión; a partir de ese instante el empresario estaba facultado para dar por terminado los mencionados contratos.

3. Epoca de lucha y conquista del derecho de huelga:

Cruentas, duras y largas fueron las luchas que sostuvo la clase obrera, para conseguir el reconocimiento de la huelga como derecho inherente al gremio.

Los dirigentes obreros fueron el punto clave de las persecuciones y prisiones antes de lograr la conquista del derecho de huelga y su incorporación como principio constitucional.

Es a los ingleses a quienes se les debe el inicio de este período, encaminado a la conquista de la huelga como medio de solución de los conflictos colectivos existentes. Lograron los ingleses en 1859 que se dictara una Ley "molestation of Workemen act", con ciertas reformas a la Ley Penal, pero estas condiciones favorables para

Los trabajadores fueron de corta duración, ya que en 1871 se vuelve a revivir el criterio de considerar como sancionable cualquier presión que pudiera ejercerse sobre los trabajadores instigándoles a abandonar el lugar de trabajo por participar en una huelga.

Estas disposiciones contenidas en la Legislación son también materia de consideración por la Oficina Internacional de Trabajo, que resume los principios de dichas disposiciones afirmando "Se podían imponer hasta tres meses de trabajo forzados a quien, para ejercer presión sobre otro, a fin de que realizara cualquier finalidad de carácter profesional: a) Recurriera a violencia sobre las personas; b) Profiriera amenazas tales que justificaran su comparecencia ante los tribunales, a fin de que estos garantizaran la paz; c) Molestara a otra persona de alguna de las maneras siguientes: I) Siguiendo persistentemente a una persona de un lugar a otro; II) Ocultando los útiles, vestidos u otros objetos que le pertenecieran; III) Vigilando o asediando su casa o siguiéndole a lo largo de una calle o camino con dos o más personas y de una manera desordenada" (4).

(4) DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., T.II, pág. 761.

Posteriormente por la aplicación de estas Leyes surgen brotes de disconformidad que se manifiestan en protestas, de profundo contenido, lo cual obligó al Parlamento en 1875 a dictar una nueva Ley que autorizara el piqueteo pacífico y dispone entonces que la ejecución de un acto cualquiera en relación con un conflicto industrial no será perseguido como conspiración a menos que sea cometido por un particular y tenido como punible de conformidad con el Derecho Consuetudinario.

La aprobación de esta nueva Ley pone de manifiesto los esfuerzos de los trabajadores de alcanzar el derecho de huelga como elemento o medio de solución de los conflictos obreros-patronales. Las luchas por el reconocimiento del derecho de huelga se ven influidas por el avance ideológico, que se va operando en la clase trabajadora, acompañado de la solidaridad aportada por los trabajadores, contribuyendo a la formación de grupos que presionan constantemente en forma organizada.

Con el reconocimiento de la huelga como derecho colectivo, esta deja de ser una situación de hecho para convertirse en una situación jurídi-

ca debidamente protegida. Así, pasa a formar parte del derecho positivo del trabajo y aún más a establecerse dentro de las garantías constitucionales. Entre los países latinoamericanos que dan el primer paso para consagrar la huelga como derecho inherente al gremio tenemos a México en su Constitución de 1917, le sigue Guatemala, El Salvador, Colombia y Panamá en su Constitución de 1941.

En esta forma es como la huelga se va estableciendo en los Estatutos Fundamentales de los distintos países o Estados, encontrándose actualmente reconocida en la mayoría de las Legislaciones aunque con ciertas restricciones.

II. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

La huelga considerándola como un hecho con consecuencias jurídicas, reviste diferentes aspectos en las distintas legislaciones.

La doctrina disiente entre considerarla como un simple hecho o un derecho de la clase trabajadora. En algunos países la huelga se encuentra totalmente prohibida (Rusia), mientras que en otros alcanza la categoría de norma constitucional y un tercer grupo la deja librada a los particulares, para que por su propia cuenta recurran a ella como medio de resolver sus conflictos.

Los autores oscilan entre dar una definición de manera específica y limitada sobre la naturaleza jurídica de la huelga, lo que trae como consecuencia, que fragmenten su análisis en tres sectores. En el primer sector tenemos a Jesús Castorena y De Ferrari que elevan la huelga a la categoría de hecho; en el segundo sector a Carnelutti y otros que califican la huelga como acto antijurídico; y el tercer sector representado por la mayoría de los tratadistas, que le confieren el carácter de Derecho. Seguidamente analizaremos estos sectores.

A. La huelga como acto antijurídico

Es analizada por Carnelutti, que eleva la huelga como hecho a la categoría de acto antijurídico, concretizando su análisis en las siguientes palabras "La Huelga como la guerra, no es un acto jurídico sino antijurídico, donde la palabra antijurídico toma una significación más plena y más propia que cuanto los penalistas la adoptan para colocar en el cuadro de los jurídicos al delito. Precisamente el adjetivo antijurídico, que nos vino de la terminología alemana (rechts widring), tiene dos significados: en el primer sentido indica un acto contrario a la regla juris, en cuyo caso equivale a ilícito; en un segundo sentido, más amplio, denota no tanto el contraste con una norma jurídica,

cuanto con el ordenamiento jurídico en si mismo, es decir la incompatibilidad entre un acto y en el derecho en este caso, antijurídico, no es el acto cuando el agente hace algo que no debe hacer, sino cuando lo que hace no constituye objeto de ninguna norma dentro, en el segundo, fuera del derecho, El acto propiamente antijurídico no es ni violación de un deber ni ejercicio de un poder establecido por el derecho" (5).

Carlos Roel, es partidario de las ideas del citado autor y reafirma su posición diciendo: "En suma, que la huelga, así como el lock out, no son derechos ni se basan en ningún derecho. Son situaciones de facto permitidas por la Ley, en forma que se entiende sin justificarla dentro del sistema liberal; pero cuya subsistencia dentro de los actuales regímenes, que legislan y administran justicia en materia de trabajo, resulta inexplicable. Huelga y lock outs no solamente no son derechos sino que constituyen actos de tal modo antijurídicos, que implican la negación misma del Estado, a quien por modo exclusivo corresponde declarar el derecho y ejecutarlo,

(5) CARNELUTTI, Francisco, citado por Ruprecht, Alfredo, "Conflictos Colectivos de Trabajo", Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1967, pág. 145.

tanto en los conflictos individuales como los que susciten entre grupos o clases" (6).

Finalmente señalamos que Carnelutti aplica este parangón entre la huelga y la guerra a las figuras de trabajador y empleador. La primera, la califica como acreedor y la segunda, como deudor, donde el acreedor tiene derecho a un salario equitativo y a condiciones adecuadas para desarrollar sus labores, el deudor a percibir los beneficios que se generan de esa relación laboral; ambas obligaciones deben cumplirse en forma pacífica, ya que el uso de la violencia sería un ataque al Derecho, por lo tanto la erección de la huelga como derecho no difiere de otorgarle igual reconocimiento a un delito generalizado.

Para este tratadista el reconocimiento de la huelga como derecho, siendo un acto antijurídico, equivale a concederle pasaporte jurídico a todo hecho habitual por violento que fuese.

B. La huelga como hecho

Inicialmente la huelga nace como un hecho con proyecciones jurídicas en la esfera del derecho; de allí

(6) ROEL, Carlos, "Estado de Derecho o Huelga", Editorial Stylo, México, D.F., 1942, pág. 17.

que su estructura jurídica se ve influida por concepciones logradas como consecuencia de una época dada, sin que sea posible fijar una regulación idéntica para distintos tiempos, en relación con los diversos países.

Francisco de Ferrari, considera que el ejercicio de ciertos derechos, en forma concertada es lo que se denomina huelga y que, por lo tanto, si en esa forma pueden ejercerse ciertas facultades garantizadas por el orden jurídico, la huelga no es nada más que un hecho. Para este autor la huelga es el ejercicio del derecho de trabajar, concepto en que basa su teoría. "El derecho de trabajar dice Ferrari, o su no ejercicio o, de otro modo, el ejercicio del derecho de no trabajar, no está, pues en tela de juicio cuando se reflexiona sobre la huelga. Suprimida o restringida la huelga, aquellos derechos o posibilidades normativas no zozobrarían. Lo que a nuestro juicio no se ha distinguido hasta ahora es el derecho propiamente dicho, de su mero y contingente ejercicio. En la hipótesis normativa que consagra el derecho de trabajar está comprendida la posibilidad de que el hombre haga uso de esa facultad y no es esa posibilidad lo que niega o desconoce cuando se limita, en esos casos, es en realidad un modo de usar aquellas facultades" (7).

(7) FERRARI, Francisco De, "La huelga", Tomo I, ediciones Depalma, Buenos Aires, 1964, pág. 85.

Este tratadista considera que lo que no se ha distinguido hasta el momento es el derecho de huelga propiamente dicho de su ejercicio.

Jesús Castorena comparte las ideas de Ferrari y sostiene que la huelga es una situación de hecho creada por el ejercicio de un derecho. Este punto de vista lo razona Castorena, refiriéndose a la naturaleza jurídica de la huelga y dice: "es una situación de hecho creada por el ejercicio de un derecho. Por si misma, no produce obligaciones; ni las extingue, ni las modifica, ni es por lo tanto un acto jurídico. La Ley determina las condiciones y término de ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero estas obligaciones tienen por objeto crear las situaciones de hecho o sea la suspensión; no son consecuencia de ella. Puede sobrevivir, si, transformaciones jurídicas importantes: modificaciones de los contratos, regulación de los conflictos, nuevas medidas de seguridad, etc., pero no como consecuencia directa de la huelga, sino como resultado del convenio que a resultados de ella celebren los obreros y patronos" (8)

(8) CASTORENA J., Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Impresora Elo, S.A., 3a. edición, México, 1942, pág. 234.

C. La huelga como derecho

La huelga como derecho se va configurando desde su comienzo en que la suspensión del trabajo en forma individual por los obreros, basándose en el derecho natural de no trabajar, confrontando el Estado un serio problema: el amparo de los que no deseaban trabajar y de los que disconformes con la huelga deseaban cumplir con sus labores. Cabe decir que ese carácter individual era totalmente ficticio, dado que los trabajadores que abandonaban su ocupación pretendían que sus compañeros lo acompañasen y ejercieran presión sobre ellos y no pensaban que hacían un abandono definitivo, sino solo temporario; como consecuencia de ello el concepto fue evolucionando hasta llegar a la concepción actual, considerándola como Derecho y consagrándola en los textos constitucionales dentro de las garantías individuales y sociales.

Los partidarios de que la huelga es un derecho dicen que si a los trabajadores se les ha concedido el derecho de agremiarse y de celebrar convenciones colectivas de trabajo, es lógico de que se les suministre los medios necesarios para defender esos derechos cuando son conculcados. En ese caso no querer celebrar un convenio colectivo o modificarlo

es necesario tener el arma de la huelga para obligar al empresario a realizarlo.

Despotin dice que la huelga es "legítima y su legitimidad reside en la necesidad de que se impongan los intereses legítimos de los trabajadores cuando procuran mejoras razonables y equitativas. En virtud de ello es que se considera la huelga como el ejercicio de un derecho y de una legalidad" (9)

Al igual que muchos autores, nosotros aceptamos esta tercera posición, que considera a la huelga como el derecho inherente a la clase trabajadora, ya que sería ilógico ignorar su categoría de derecho en el plano positivo y por ende constitucionalmente aceptado.

La huelga como fenómeno colectivo erradica la figura de la Empresa como patrono absoluto y abre las puertas a la clase trabajadora que estará unida por vínculos de reciprocidad al empresario, en virtud de los deberes y derechos que emanen de las relaciones laborales.

El Derecho de huelga podemos decir que reivindica a la clase trabajadora, hace sentir que todos los seres humanos son iguales, y que por lo tanto deben

(9) Características del Derecho de Trabajo colectivo, en cuaderno de los Institutos (Córdoba, 1961), No.47, pág.141.

ser respetados y escuchados en al defensa de sus intereses y en especial si estos son de carácter colectivo.

CAPITULO II

DEFINICION Y CLASIFICACION DE LA HUELGA

- I. DEFINICION DEL TERMINO HUELGA
 - A. Definiciones doctrinales
 - B. Definiciones legales
 - C. Nuestro concepto
- II. CLASIFICACION DE LA HUELGA
 - A. Por las personas que intervienen
 - 1. Huelga de trabajadores
 - 2. Funcionarios y empleados públicos
 - 3. En los servicios públicos
 - B. Por su calificacion jurídica las huelgas pueden ser
 - 1. Legales
 - 2. Ilegales
 - C. Por la finalidad de la huelga pueden clasificarse en
 - 1. Lícitas
 - 2. Ilícitas
 - 3. De solidaridad
 - 4. Imputabilidad de la huelga
 - D. Por su extensión, las huelgas se pueden clasificar en
 - 1. Parciales
 - 2. Generales

DEFINICION Y CLASIFICACION DE LA HUELGA

I. DEFINICION DEL TERMINO HUELGA

El ordenamiento jurídico de cada país determina la concepción que se tenga del término huelga. Es decir, para analizar correctamente la huelga hay que tener presente, no solo las cuestiones de índole jurídico, sino también las sociológicas. Atendiendo a los diversos factores que influyeron para concretizar una definición de dicho término, lo analizaremos desde un punto de vista doctrinal y legal.

A. Definiciones doctrinales

La doctrina, es casi unánime en considerar como huelga, el abandono colectivo del trabajo con el ánimo de que tenga el carácter de una protesta o reclamo. Por consiguiente, creemos que es más correcto dar las principales concepciones que se ha formulado de la huelga sin tratar de encasillarlas en moldes pre-determinados. Cabanellas define la huelga "como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter personal o con el fin de preservar, modificar o crear

nuevas condiciones laborales" (9).

Para Krotoschin es "el abandono del trabajo que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado" (10).

García Manuel Alonso define la huelga como "el acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva" (11).

Rivera Campos considera que la huelga es "la suspensión colectiva, temporal y concertada del trabajo realizada por una empresa o industria, con el fin de buscarle el mejoramiento de sus condiciones de vida, derivadas de la relación o del contrato de trabajo"(12).

Pozzo la conceptúa como "suspensión de trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con fines de defensa de los intereses derivados del trabajo" (13).

-
- (9) CABANELLAS, Guillermo, "Derechos de los conflictos laborales", Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, pág. 274.
 - (10) KROTOSCHIN, Ernesto, "Instituciones de Derecho del Trabajo", ediciones Depalma, 2a. edición, Buenos Aires, 1968, pág. 177.
 - (11) GARCIA, Manuel Alonso, "Curso de Derecho del Trabajo", ediciones ariel, 2a. edición, Barcelona, 1967, pág. 624.
 - (12) RIVERA CAMPOS, Domingo, "Derecho Laboral Colombiano", editorial Tennis, Bogotá, 1974, pág. 235.
 - (13) POZZO, Juan D. "Derecho del Trabajo", Tomo IV, editorial Ediar, S.A., Editores, Buenos Aires, 1951, pág. 434.

Pérez Botija afirma que la huelga es "una cesación concertada de trabajo por el personal de una o varias empresas y con un fin político social" (14). De Ferrari la conceptúa como "una interrupción del trabajo, de carácter temporario, motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar el conjunto o una parte del personal y que encuentra apoyo en grupo suficientemente representativo de la opinión obrera" (15).

En Venezuela, ha definido la huelga como "la suspensión concertada del trabajo por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada" (16).

B. Definiciones legales

Las leyes modernas consagran el derecho de huelga en las siguientes palabras:

Colombia la considera como "la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el

(14) PEREZ BOTIJA, Eugenio, "Derecho del Trabajo", editorial Tecnos, 6a. edición, Madrid, 1960, pág. 208.

(15) FERRARI, Francisco De, "Lecciones Derecho del Trabajo", Tomo IV, 2a. edición, Montevideo, 1964, pág. 308.

(16) CALDERA, Rafael, "Derecho del Trabajo". Editorial el Ateneo, 1a. edición, Buenos Aires, 1939, pág. 680.

presente Título" (Código del Trabajo, art. 429).

El Código de Trabajo de Costa Rica establece en su artículo 364 como huelga legal "el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes".

En la República Dominicana, el Código de Trabajo, art. 368 la define "La suspensión voluntaria del trabajo, concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes".

Para el Ecuador es "la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados" (Código de Trabajo, art. 375).

El Salvador, por su decreto 96 del 24 de abril de 1961, artículo 1o., ha conceptualizado la huelga como "la suspensión temporal y total de las labores acordada y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de un patrono en una empresa o establecimiento, para la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales".

Guatemala en el artículo 239 de su Código de Trabajo dice "huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, eje-

cutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos, que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo".

El Código de Trabajo de Haití en su artículo 215 define la huelga como "el cese de trabajo acordado y realizado en el seno de un establecimiento por un grupo de trabajadores para obtener la satisfacción de las reivindicaciones presentadas a sus empleadores, a las que condiciona la reanudación del trabajo".

La Ley Federal del Trabajo de México considera como huelga, en su artículo 159 "la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

El artículo 122 del Código de Trabajo de Nicaragua expresa: "huelga es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado por los trabajadores con los siguientes propósitos: 1) Conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; 2) Obtener del patrono la celebración, el cumplimiento y la revisión, después de concluídas, de la convención o

contratos colectivos de trabajo; 3) Apoyar una huelga lícita de la misma industria y actividad que tenga por objeto algunos de los enumerados en los ordinales anteriores".

Panamá en su Código de Trabajo en el artículo 475 define la huelga como: "El abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores".

En el Paraguay, se define la huelga, de acuerdo con el artículo 348 del Código del Trabajo como "la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores, para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales".

Los Códigos de Trabajo de otros países también han definido la huelga. Así, Etiopía la considera como el cese temporal del trabajo por iniciativa concertada por un grupo de trabajadores, adoptada en relación con un conflicto de trabajo y con ánimo de influir en su solución (art. 2o.); Irak, art. 50: "Huelga designa el acuerdo en virtud del cual todos o la mayoría de los obreros o empleados de una empresa o varias empresas, dejan de trabajar por motivos relacionados con su labor y con las condiciones y modalidades del empleo".

Por último, la Ley 275 del 15 de julio de 1963 de Turquía, en su artículo 17 define la huelga como el cese concertado de trabajo por los trabajadores a fin de cesar el trabajo en un ramo de actividad o establecimiento o de paralizarlo en una medida importante, o el abandono del trabajo conforme a una decisión de cesar el mismo adoptada con el mismo fin por una Organización. Se entiende por huelga legal la declarada por los trabajadores, a fin de preservar o mejorar su situación económica y social en sus relaciones con los empleadores, respetando lo dispuesto por la presente ley. Toda huelga declarada con otros fines o contraria a lo dispuesto por la presente Ley, será ilegal.

C. Nuestro concepto

Entre las definiciones que hemos transcrito sobre todo las doctrinales, hay varias que determinan lo que debe ser una huelga en los momentos actuales. Pese a ello y sin que implique querer superarlas, damos nuestro propio concepto sobre el instituto mencionado: huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, en forma temporal, pacífica y con abandono de los lugares en que se cumplen las tareas, dispuesta por la organización gremial, para ejercer presión sobre el patrono, con el fin de obtener el reconocimiento de una prestación de carác-

ter profesional o económico.

Evidentemente que de las definiciones legales y doctrinales citadas emana que la mayoría de ellas coinciden y tienen como elementos comunes a la huelga:

1. Su naturaleza colectiva, es decir, la participación de todos o de un grupo numeroso de trabajadores de una o varias empresas.
2. La paralización de las actividades o trabajos por una parte de los trabajadores.
3. En toda huelga se persigue una finalidad.

II. CLASIFICACION DE LA HUELGA

La mayoría de los autores han clasificado la huelga teniendo en consideración las diversas características que este movimiento laboral reviste. Las clasificaciones serán cortas o extensas según los aspectos que cada autor estime convenientes para analizar las diferentes proyecciones que este movimiento ha adquirido en su evolución.

El jurista mejicano Mario de la Cueva adopta una posición poco compleja y clasifica la huelga en dos tipos: a) Lícitas e Ilícitas b) Imputables e Inimputables al patrono.

Cabanellas comienza afirmando que la clasificación que de la huelga puede hacerse resulta casi ilimitada, dado los múltiples matices que cabe señalar en las mismas. No obstante el citado autor elabora un cuadro de clasificación, que esquemáticamente recogido reproducimos a continuación:

"A) Por el sistema legal

- a) reguladas por la Ley;
 - b) admitidas por la costumbre;
 - c) prohibidas por la Ley;
- B. Por la relación contractual, las huelgas permitidas por la ley o por costumbre están:
- a) admitidas con o sin limitaciones por los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
 - b) reglamentadas por la Ley;
 - c) limitadas por un contrato individual de trabajo.
- C. Atendiendo al cumplimiento de determinados trámites, las huelgas se clasifican en:
- a) legales o legítimas
 - b) ilegales o ilegítimas
- D. Por su fin u objeto:
- a) defensivas, cuando se trata de oponerse a pretensiones injustas del patrono;
 - b) Ofensivas, cuando se persigue la obtención de nuevas ventajas;
 - c) económicas, cuando plantean cuestiones relativas al salario, duración del trabajo y problemas similares;
 - d) Sociales; cuando tratan del reconocimiento del sindicato por el empresario, de alcanzar una mayor independencia de los trabajadores, etc.;
 - e) Políticas, que persiguen finalidades de tipo político;

- f) revolucionarias, supuesto extremo que trata de lograr una transformación o subversión radical de la sociedad.
- E. Por el carácter que ostenten los trabajadores que declaran la huelga, esta puede ser:
- a) relativa a servicios públicos
 - b) referente a los trabajos en general.
- F. Por su extensión:
- a) huelgas generales, que pueden comprender a todas las profesiones o a la mayor parte de ellas, o de los componentes de una determinada profesión;
 - b) parciales, cuando quedan reducidas a un establecimiento o a determinadas industrias.
- G. Por el territorio en que se extiende, la huelga puede ser:
- a) local
 - b) regional
 - c) nacional
 - d) internacional
- H. Según el motivo inspirador o determinante:
- a) Huelgas profesionales
 - b) Huelgas no profesionales. Caben aquí todavía criterios de subclasificación muy diversos, que atendiendo al motivo inspirador determinante, no puede considerarse siempre como estrictamente profesional o como de índole netamente no

profesional. En este sentido es posible hablar de huelgas de carácter sindical, huelgas de simpatía, huelgas políticas, huelgas sociales, huelgas laborales y huelgas de solidaridad.

- I. En atención a los medios utilizados, la huelga puede ser:
- a) pacífica
 - b) violenta
 - c) revolucionaria
- J. Por el contenido de las reivindicaciones formuladas cabe referirse a:
- a) huelgas económicas
 - b) huelgas jurídicas
 - c) huelgas sociales" (17)

Una tercera clasificación es la aportada por Humeres Magnam:

- a) Por las personas que pueden iniciarlas: asalariados, funcionarios públicos, empleados de empresa de utilidad pública, prestadores de servicios sin vínculo contractual; productores; contribuyentes o electores; cualquier particular.
- c) Según el objetivo del conflicto: de intereses o eco-

(17) Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo XI, Editorial Francisco Seix, S.A., Barcelona, 1962, pág. 161 y 162.

- nómicas; social o de derecho política; revolucionaria.
- d) En cuanto a las formalidades: pacíficas, violentas, anunciadas, sin anuncio; manifestación, advertencia relámpago, escalonada y progresiva.
 - e) Según el fin perseguido: ofensivas; defensivas.
 - f) Según la extensión: particulares; generales; nacionales, internacionales.
 - g) En cuanto al Derecho y a la Justicia: legales; ilegales; justas; injustas; directas; indirectas o de solidaridad" (18).

Tomando en consideración estos tres criterios clasificadores, ensayamos la siguiente clasificación:

A. Por las personas que intervienen

1. Huelga de Trabajadores:

Aquí no se plantea ningún problema; porque justamente la huelga es una manifestación característica de los trabajadores y por tanto, es lo que tipifica este movimiento.

2. Funcionarios y Empleados Públicos:

La primera atemperación al régimen prohibitivo de la huelga de funcionarios y empleados surge con la distinción entre funciones de autoridad

(18) HUMERES, Magnam, citado por Ruprecht, Alfredo, Ob. cit., pág. 145.

y de gestión.

Para DESPONTIN funcionarios de autoridad son los que en su desempeño tienen el poder de mandar y representar la potestad del Estado (un Ministro, un Intendente Municipal), ejercen actos de autoridad y a ellos les está prohibido la huelga; funcionarios de Gestión son los que ejecutan los que se les manda por los de autoridad (maestros de escuela, enfermeros, ferroviarios, etc.), están en relación de subordinación laboral y el Estado es su empleador como un particular; les está permitida la huelga pero sujeta a ciertas limitaciones (19).

Algunos autores afirman que la restricción de la huelga a los funcionarios o servidores públicos se debe a los sujetos y a las funciones que ellos desempeñan. Además sostienen que el nexo que liga a estos sujetos con el Estado es de Derecho Administrativo, es decir de Derecho Público. La naturaleza de este nexo se deriva del servicio o función que prestan estos sujetos la cual es de carácter general y no particular; ya que el funcionario realiza con su actividad o trabajo una necesidad pública,

(19) Características del Derecho Colectivo del Trabajo, en Cuadernos de los Institutos (Córdoba, 1961) No. 47, Ob. cit., págs. 171 y sigs.

cumpliendo con su deber que se circunscribe a un servicio desarrollado en pro del grupo social al cual pertenece y que por parte del Estado se debe asegurar.

La relación contractual existente entre los funcionarios para con el Estado es el punto de apoyo de muchos juristas para negarles o restringirles el ejercicio del mencionado derecho.

Entre los argumentos en que basan su criterio negativo podemos citar los siguientes:

- a) Los funcionarios o empleados públicos no se encuentran frente al Estado en la misma posición que el empleado ante el empleador.
- b) La naturaleza jurídica de la relación que los vincula es substancialmente distinta como lo proclama el Derecho Administrativo. El estatuto a que están sujetos define los derechos y deberes que les competen a cada uno y el incumplimiento de éstos no puede dejar de ser considerados como un acto revolucionario y corrobora BERTHELEMY, esto representaría una presión sobre el propio poder legislativo.
- c) La incompatibilidad entre el ejercicio de la función pública y el ejercicio del Derecho de Huelga es manifiesto, ya que el fenómeno huelguístico es propio de las relaciones entre trabajadores

y patronos. Este argumento es confirmado por USAIN "limitándonos ahora a la cesación colectiva del trabajo por parte de empleados u obreros del Estado, entendemos que intrínseca y substancialmente estas huelgas son ilegítimas y en consecuencia ilegales. El Estado tiene carácter fundamentalmente distinto del que reviste un patrón o comercial, innecesariamente es demostrarlo. El espíritu de lucro es totalmente ajeno a sus funciones institucionales. Sus relaciones de derecho con el personal que utiliza no están regidas por el Derecho Obrero sino por el Derecho Administrativo, lo que significa decir que muchos de los principios que imperan en el primero no hayan sido incorporados en muchos países y aún superados en el segundo. No puede aceptarse una coacción o presión por parte de sus subordinados, porque ello sería esencialmente contrario a su investidura, a su jerarquía y a su potestad si se tiene presente la mayor parte de las huelgas se originan en demanda de aumento de salarios y se agrega que los sueldos y emolumentos se fijan por Ley (20).

(20) USAIN M., Alejandro, "Derecho del Trabajo", Tomo VIII, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1948, pág.474.

- d) El funcionario o servidor público está vinculado a la Administración por una relación estatutaria legal y no contractual. Los que perfilan la tesis de ser estatutaria la relación observan que el funcionario cuando acepta el nombramiento voluntariamente, acepta los deberes y derechos fijados en el estatuto, en la Ley General a la cual él en realidad se adhiere y no crea cualquiera de los elementos anterior y legalmente fijado.

Expuestos los argumentos que niegan el ejercicio del Derecho de huelga a los funcionarios o empleados públicos examinaremos aquellos que defienden el ejercicio del mencionado derecho:

- a) El jurista TRUEBA URBINA ha defendido el derecho a ejercer la huelga los empleados públicos; ya que afirma que este es elemento inherente a dichos sujetos.
- b) FIORINI sostiene que el derecho de huelga es también patrimonio de los agentes de la administración pública y obreros estatales, pero estima que en el mismo procedimiento que siguen las huelgas en las empresas privadas no se puede encuadrar.

Debemos reconocer que el derecho de huelga de los funcionarios públicos es un hecho prácticamente uni-

versal; circunstancia que debe ser tomada muy en cuenta por el Legislador. El empleo público ha dejado de ser la sinecura que era, está tan proletarizado como los de la actividad privada y éste es un hecho más que corresponde tener presente. Pero al mismo tiempo, es preciso no perder de vista la función del Estado, su trascendencia e importancia y estos actos de indisciplina si podemos llamarles así, ponen o pueden poner en crisis la autoridad del Estado. Es verdad que "no todos atribuyen como es sabido a esa situación, la misma gravedad. Por el contrario son muchos los que creen que el hecho que estamos comentando será fácilmente asimilado por las fuertes estructuras jurídicas de la democracia contemporánea. Por esta razón las ideas jurídicas sobre la materia han sufrido un cambio fundamental. El Estado no es una entelequia sino un hecho de los hombres, puede cometer y comete constantemente las mismas injusticias que los huelquis-tas suelen imputar a los empleadores. Parece entonces lógico, que se permita en ambos casos el uso de los mismos medios. Además los que piensan de esta manera, entienden que el empleo de este recurso por parte de los funcionarios públicos, no llegará a comprometer el prestigio del Estado especialmente en aquellos pueblos educados políticamente a quie-

nes, su progreso y cultura, ha desarrollado profundamente el sentido de la juridicidad" (21).

Compartiendo el criterio del jurista De Ferrari, que considera que el Estado desde un punto de vista positivo, es un grupo de hombres a quienes la sociedad ha entregado ciertos poderes y mandatos, se comprende que, por ser una persona de derecho, débil y falible, suele equivocarse y causar daños con frecuencia, de allí que los servidores o empleados públicos afectados se les deba permitir el ejercicio del derecho de huelga; dentro de los requisitos exigidos por cada legislación.

3. En los Servicios Públicos:

Al hablar de huelga en los servicios públicos, conviene considerar primero lo que se entiende por servicio público.

Cabanellas considera que son Servicios Públicos "las prestaciones destinadas a satisfacer las necesidades de interés general, sean administradas directamente por el Estado o explotados por empresas privadas" (22).

El profesor Enrique Silva Cinma, refiriéndose a la calidad de los agentes de los cuales se va-

(21) FERRARI, Francisco De, Ob., cit., págs. 354 y 355.

(22) CABANELLAS, Guillermo, citado por Ruprecht, Alfredo, Ob. cit., pág. 157.

le el Estado para atender las necesidades públicas dice que ellos pueden ser agentes públicos o bien concesionarios (servicios públicos concedidos). Fundamentando tal clasificación, expresa: "Hemos dicho que los servicios públicos se caracterizan por la existencia de cuatro elementos fundamentales: necesidad pública, cierto número de agentes disciplinados y jerarquizados, cierto número de bienes y régimen legal especial. Pues bien, la norma general será que las necesidades públicas se satisfagan por intermedio de servicios públicos a cargo de agentes públicos, es decir, autoridades y funcionarios" (23).

Aclarado el concepto de servicios públicos, pasamos a hacer algunas consideraciones de la huelga en dichos servicios.

La mayoría de las legislaciones establecen restricciones para el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos, ya que estos son generalmente prestados por el Estado. En este caso esas restricciones constituyen una limitación al derecho en sí, producen un quebrantamiento del principio de igualdad jurídica que debe existir y regular toda

(23) SILVA CINMA, Enrique, citado por Humeres Magnan, Héctor, "La Huelga", editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1957, pág. 156.

relación humana, porque los nexos que ligan a un trabajador cualquiera del sector privado con su patrono son los mismos o que sin mucha diferencia sostienen con el Estado los que a él le prestan sus servicios. Existe en ambos casos la prestación de un servicio, la sujeción a ciertas reglas específicas de trabajo la subordinación a un superior jerárquico y la remuneración por el servicio prestado. Si existe igualdad de condiciones de cada uno y el Estado es el patrono, no es justo establecer la discriminación entre los trabajadores, menos cuando es el Estado quien debe velar por la justicia igualitaria y la salvaguarda de los intereses sociales con el fin de que se cumplan los postulados que inspiran al Derecho del Trabajo o sea una justicia social para todos.

Entre los que se colocan en una postura contraria es decir que encuentran lógico limitar el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos, basan su postura en que la relación existente entre los trabajadores al servicio del Estado y el Estado es de carácter administrativo, lo que excluye del conocimiento y jurisdicción del Derecho del Trabajo y que por consiguiente, los conflictos suscitados se conocen y se resuelven por la vía administrativa. Además se argumenta que la huelga es una arma de

carácter revolucionario y que en manos de esta clase de trabajadores es peligrosísima, por la cercanía el conocimiento y manejo que tienen de las funciones del gobierno. Que la restricción establecida asegura el orden y la seguridad pública que el Estado a través de sus órganos de gobierno está obligado a mantener.

Se sostiene que esa condición limitativa de la huelga para los empleados en servicio públicos, la establece el Estado en ejercicio de una facultad disciplinaria sobre los trabajadores en esta clase de servicios, porque es también su deber encausar las relaciones del trabajo hacia un orden basado en el Derecho.

Otro argumento sobre el que se reafirma la limitación del ejercicio de este derecho es que el reconocimiento del mismo en una forma amplia, sería destruir el régimen jurídico de la colectividad en beneficio de una minoría y que, por lo tanto, debe abolirse el derecho de huelga en esos servicios. Esta afirmación la podemos catalogar como negativa y por ende absurda, porque ninguna huelga va dirigida a los miembros de la colectividad a quien se prestan los servicios, sino hacia un reducido sector representado por los patronos o empresas y generalmente con el propósito de obtener mejores condiciones de

vida y de trabajo.

A pesar de los argumentos que se esgrimen en contra del ejercicio al derecho de huelga por parte de los trabajadores en los servicios públicos, limitándolo esto no le exime del carácter discriminatorio y del quebrantamiento del principio de igualdad jurídica, en que incurren las legislaciones que lo restringuen o lo niegan.

B. Por su calificación jurídica las huelgas pueden ser

1. Legales:

De la Cueva siguiendo la legislación vigente en su país, considera que "huelga legalmente existente es la suspensión de las labores efectuadas por la mayoría obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos" (24)

CABANELLAS exige para considerar una huelga legal, dos requisitos fundamentales: a) que el sujeto tenga capacidad para declararla, esto es que el número de trabajadores sea suficiente de acuerdo con la Ley; y b) que se hayan cumpli-

(24) DE LA CUEVA, Mario, citado por Ruprecht, Alfredo, Ob. cit., pág. 160.

do las formalidades establecidas en la Ley. Creemos que el requisito es uno (el segundo), ya que como el mismo autor lo señala (el primero) debe estar indicado por la Legislación vigente (25).

Finalmente tenemos que las huelgas legales son las que se declaran después de haberse cumplido todos los trámites previos establecidos por la Ley y cuando no hay posibilidad alguna de encontrar una solución al diferendo.

2. Ilegales:

Sería ilegal, dice Krotoschin, la huelga que se declare violando una prohibición expresa u otra norma del derecho objetivo que directamente se le oponga" (26).

El concepto de la ilegalidad de la huelga se deriva, por lo tanto, de circunstancias contrarias a las disposiciones, requisitos y formalidades establecidas por ley para el ejercicio de ese derecho.

(25) CABANELLAS, Guillermo, citado por Ruprecht, Alfredo, Ob. cit., pág. 161.

(26) KROTOSCHIN, Ernesto, "Tratado práctico de Derecho del Trabajo", Tomo II, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968, pág. 828.

C. Por la finalidad de la huelga pueden clasificarse en

1. Lícitas:

La huelga lícita es la ejercida por un sujeto a quien corresponde dicho ejercicio y por medios que considerados en si mismos tengan el carácter de licitud es decir que no persigan finalidades ajenas a la defensa de los intereses profesionales y que a su vez conlleven pretensiones justas. Este concepto de huelga lícita hace referencia exclusiva al fin del movimiento, ya que por ser la huelga un derecho instrumental su finalidad debe ser concreta y justa, para merecer la protección del ordenamiento jurídico.

2. Ilícitas:

Son aquellas huelgas que están motivadas por fines injustos. La ilicitud de la huelga además de derivarse de fines contrarios, puede darse por los medios empleados para su realización y mantención, como son: la comisión de actos de sabotaje y daños a la empresa, la ocupación del lugar de trabajo, paralizando ciertas secciones claves de la industria, mientras que el resto del personal concurre a su trabajo, el que aquella no puede proporcionar por la paralización que le afecta.

El problema de la huelga ilícita adquiere parti-

cular importancia en aquellos países en que el derecho de huelga no tiene una reglamentación adecuada y en que solo existe un reconocimiento o declaración general acerca de él. La ilicitud en estos casos ha servido para restringir y poner límites a los movimientos huelguísticos que se han considerado atentatorios contra el orden público, las buenas costumbres o la paz social.

A manera de información anotamos que en algunas legislaciones el término de huelga ilegal subsume al de huelga ilícita y el de legal a lícita dándose la equiparación de estos cuatro tipos de huelgas los cuales difieren entre sí y lo podemos comprobar en los datos suministrados anteriormente.

3. De solidaridad:

Tienen por objeto sostener las reivindicaciones de trabajadores de otra actividad o rama o región que se encuentran también en huelga. Su fundamento está dado en la unión de la clase trabajadora. Los trabajadores deben ocurrir unos en ayuda de otros, constituyendo una unidad social. Las derivaciones peligrosas que pueden traer las huelgas por solidaridad como es la lucha de clases, escapando el fin esencial que de-

ben perseguir estos movimientos obreros o también puede sobrevenir que los huelguistas por solidaridad, a pesar de no tener ningún reclamo contra sus empresas, terminen presentando pliegos de condiciones a éstas, como consecuencia del estado de huelga, esto implica muchas legislaciones las hayan prohibido y otras como la nuestra la reglamenten a un tiempo máximo de dos horas.

4. Imputabilidad de la huelga:

La imputabilidad de la huelga al patrono obedece al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones que haya contraído con los trabajadores. El patrono es culpable de la huelga cuando esta se declara por no haber cumplido con sus obligaciones, por ejemplo, cuando viola el contrato colectivo, cuando el patrono se niega a establecer condiciones justas de trabajo (siempre que sus condiciones económicas lo permitan previa comprobación), etc.

La inimputabilidad de la huelga al patrono se refiere cuando el patrono no es culpable de la huelga declarada; de allí que no esté obligado a pagar los salarios caídos a los trabajadores en huelga, por el período que esta dure.

D. Por su extensión, las huelgas se pueden clasificar en

1. Parciales:

Son las huelgas que los trabajadores declaran contra la empresa o patrono con quien trabajan pero comprende solo un sector de la industria o empresa. Es huelga parcial la que se desarrolla en una sucursal o agencia en una localidad dentro de una industria o empresa establecida. Este tipo de huelga muchas veces se prefiere por motivo de táctica, por ejemplo el sindicato sólo ordena la suspensión del trabajo a ciertas categorías o grupos de trabajadores cuya inactividad basta para paralizar la empresa o se limita la huelga a solo unas pocas empresas de la rama de la actividad a la cual se quiere afectar, calculando que una vez conseguidos los fines de la huelga en estas empresas las otras no podrían mantener sus condiciones de trabajo en formas menos favorables, sobre todo cuando los efectos de la convención colectiva celebrada para poner término a la huelga comprenden también a estas empresas. La huelga parcial, en este último sentido tiene la ventaja que reduce la suma de los subsidios que el sindicato suele pagar a los huelguistas. Se entiende que no pueden estable-

D. Por su extensión, las huelgas se pueden clasificar en

1. Parciales:

Son las huelgas que los trabajadores declaran contra la empresa o patrono con quien trabajan pero comprende solo un sector de la industria o empresa. Es huelga parcial la que se desarrolla en una sucursal o agencia en una localidad dentro de una industria o empresa establecida. Este tipo de huelga muchas veces se prefiere por motivo de táctica, por ejemplo el sindicato sólo ordena la suspensión del trabajo a ciertas categorías o grupos de trabajadores cuya inactividad basta para paralizar la empresa o se limita la huelga a solo una pocas empresas de la rama de la actividad a la cual se quiere afectar, calculando que una vez conseguidos los fines de la huelga en estas empresas las otras no podrían mantener sus condiciones de trabajo en formas menos favorables, sobre todo cuando los efectos de la convención colectiva celebrada para poner término a la huelga comprenden también a estas empresas. La huelga parcial, en este último sentido tiene la ventaja que reduce la suma de los subsidios que el sindicato suele pagar a los huelguistas. Se entiende que no pueden estable-

cerse reglas con respecto a la cantidad mínima de trabajadores que deben suspender el trabajo para la suspensión concertada adquiera el carácter de huelga.

2. General:

Se entiende por huelga general la que paraliza la vida económica de una empresa o industria que tiene sucursales o agencias y ejerce actividades en distintas partes del país. Cuando la huelga se desarrolla en forma coordinada y concertada o se extiende a todas ellas, se genera una huelga general a nivel nacional.

La jurisprudencia francesa considera que del carácter repentino de la huelga y su mayor o menor extensión surge la distinción de huelga parcial y huelga general.

Con este breve ensayo concluimos, el análisis del capítulo denominado Definición y Clasificación de la huelga.

CAPITULO III

LA HUELGA EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

- I. EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION NACIONAL
- II. CLASES DE HUELGAS SEGUN NUESTRA LEGISLACION
 - A. Huelga legal
 - 1. Efectos de la huelga legal
 - 2. Derechos de los huelguistas
 - B. Huelga por solidaridad
 - C. Huelga en los servicios públicos
 - D. Huelga ilegal
 - 1. Procedimiento de ilegalidad
 - 2. Efectos de la ilegalidad
 - E. Huelga imputable al empleador
 - 1. Declaratoria de imputabilidad
 - 2. Efecto de la huelga imputable al empleador

LA HUELGA EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

I. EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION NACIONAL

La Constitución de 1904 no reglamentaba los derechos sociales; por consiguiente no había una Ley General que regulara el Derecho de Huelga.

Con la Ley primera de 1916, que aprueba el Código Administrativo, se enuncia en forma restringida el Derecho de Huelga en Panamá, en sus artículos 1067 al 1076 dispone que no son ilícitas las huelgas en Panamá cuando son resultado del ejercicio de la garantía que otorga el artículo 17 de la Constitución Nacional.

La Constitución de 1941 por vez primera recoge el Derecho de Huelga en su artículo 54 que establece "se garantiza el Derecho de Huelga, salvo en los Servicios Públicos y los que tengan fines exclusivos de solidaridad".

De lo anterior emana que esta constitución prohibía el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos al igual que las huelgas que tuvieran fines solidarios.

El Decreto No.38 de 1941, publicado en la Gaceta Oficial No.8576 del 8 de agosto de 1941, en su capítulo IX denominado "De la Huelga y El Cierre", dispone en su artículo 61:

"Los obreros de una obra o servicio determinado podrán recurrir a la huelga como medio para obtener el mejoramiento de sus condiciones de trabajo o el reconocimiento de sus

derechos de trabajadores que se consideren violados por los patronos".

El artículo 68 de este decreto establece:

"No podrán recurrir a la huelga los empleados de la Administración Pública, ni los obreros de empresas, obras o servicios que no tengan reclamaciones directas con sus patronos. La infracción de este artículo será sancionada con la destitución inmediata del empleado respectivo, y en caso de ser obrero con la resolución de su contrato de trabajo".

"A los instigadores de una huelga solidaria se les aplicarán las sanciones establecidas en el inciso segundo del artículo 70 ('la pena será de diez a cien balboas o arresto inmutable hasta por treinta días o ambas penas según la gravedad de la falta')".

Una vez más, se pone de manifiesto que las huelgas en los servicios públicos al igual que las huelgas de solidaridad eran terminantemente prohibidas por el Constituyente y conmutadas con penas.

La Constitución de 1946 da un gran paso al interpretar el sentir del pueblo panameño y las nuevas doctrinas sociales, plasmando en su estatuto sobre el trabajo una nueva concepción sobre el Derecho de Huelga.

Adelantándose a las Constituciones Políticas de otros Estados nuestra Constitución puntualiza y garantiza el Derecho de huelga en los servicios públicos.

El precepto constitucional en referencia es el siguiente:

"Artículo 68: reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine".

No hay duda de que el espíritu del Legislador de la Asamblea Constituyente ha sido proteger también a los empleados públicos. Ciertamente es que el Constituyente tras largas divergencias en relación con el concepto trabajadores, trató de crear una norma general que abarcara el derecho de huelga de los asalariados tanto de las empresas privadas como los que prestaban sus servicios bajo la Administración Pública.

Es obvio que la Constitución de 1946 se alejó de la Doctrina tradicional sobre la materia ya que, de acuerdo con la segunda oración del artículo 68:

"La Ley reglamentará el ejercicio del derecho de huelga y de paro y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine".

Por consiguiente, en nuestro país se permite la huelga en los servicios públicos siempre y cuando se sometan a las restricciones que la Ley determine, cosa que no es permitida en la mayoría de las Legislaciones actuales. Podemos afirmar con base en este artículo que el derecho de huelga permanece incólume en lo que respecta a aquellos servicios públicos que

no han sido objeto de restricción especial por parte de la Ley.

Consideramos que la posición del Derecho Constitucional Panameño sobre esta materia es realista y por ende concreta, puesto que las huelgas al igual que otras manifestaciones sociales de descontento no pueden ser negadas ya que esto sería negar la existencia del ser humano como un ente con aspiraciones y libertad de pensamiento y expresión.

Constitución de 1972

Esta constitución a diferencia de las anteriores omite el término paro, negándole al patrono el derecho a efectuar el cierre empresarial y reconociéndole en forma amplia y precisa el derecho de huelga al obrero; en el artículo 64 que a la postre reza así:

"Se reconoce el derecho de huelga. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine".

Con respecto a los servicios públicos la disposición constitucional la recepta en forma exacta a la de la Constitución anterior.

II. CLASES DE HUELGAS SEGUN NUESTRA LEGISLACION ACTUAL

Habiendo definido en el artículo 475 lo que positivamente es huelga, la próxima y más sensible tarea del Legislador fue la de delimitar el desarrollo de esta actividad y dedicándose en los siguientes artículos a clasificar las huelgas

delimitando su campo de acción y significado, nociones que a continuación desarrollamos.

A. Huelga Legal

Según el artículo 476 para que una huelga sea legal debe reunir los requisitos que se establecen en este artículo y que posteriormente explicaremos (Capítulo V).

Establece nuestro Código que se considera también huelga legal:

"La declarada por un sindicato gremial en una o más empresas, establecimientos o negocios, cuando sea aprobada en Asamblea General por el sesenta por ciento de los miembros del sindicato. Cuando los huelguistas constituyan la mayoría de los respectivos trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento, bastará con que la huelga se declare en la forma prevista en el art.489. En estos casos la huelga deberá cumplir con todos los requisitos que exige el art.476, excepto lo previsto en el ordinal 2o.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a la huelga declarada por un sindicato de industria, en varias empresas. Si la huelga se declara en una sola empresa, negocio o establecimiento, debe cumplir con todos los requisitos previstos en el art. 476, (artículo 477)".

1. Efectos de la Huelga Legal:

La ejecución por parte de los trabajadores, de la huelga conforme a derecho, desencadena una serie de efectos que buscan, entre otras cosas

evitar el caos, las expresiones de violencia y la protección a la propiedad. Todo esto lo recoge nuestro Código básicamente en los tres ordinales del artículo 493, además de los contenidos en los artículos 496 y 516.

En el primer caso el Código sostiene que una vez declarada la huelga debe el empleador cerrar el local, procurando la Dirección Regional o General, apostar un elemento o elementos de Fuerza Pública, en orden de garantizar la tranquilidad de las personas, su integridad y a la vez la propiedad. En este período la autoridad administrativa verificará ciertas exigencias legales sobre la huelga tales como la conciliación previa y si el aviso conforme al artículo 490 se notificó antes de la huelga.

El principal efecto de la huelga a nuestro juicio es el contemplado en el segundo ordinal del art.493 y que determina que la huelga suspende los contratos de trabajo, aún el de los trabajadores no plegados a la huelga. Esta disposición es patrimonio de casi todas las legislaciones hispanoamericanas. La Ley federal de México expresa en su artículo 261:

"La huelga solo suspende los contratos de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlos ni

extinguir los derechos y obligaciones que emanan del mismo". De igual forma se pronuncia el Código Colombiano en su art.449.

Pese a la distinta redacción del art.493 en su ordinal 2o. de nuestro Código de Trabajo, al usar el vocablo suspensión se entiende que no se extingue ni cesa para siempre el sentido ni la esencia de las comentadas relaciones. Queda claro que, el cierre afecta a los trabajadores no partidarios de la huelga y exime del pago de salarios al empleador a menos que se declare imputable.

El ordinal 3o. afirma que la suspensión de las relaciones de trabajo no autoriza, y por el contrario prohíbe, la contratación de más mano de obra excepto para el mantenimiento de las máquinas y otros elementos básicos cuya paralización ocasionaría graves perjuicios para la empresa.

Volviendo al ordinal 1o. cuarto párrafo del art. 493; se establece una norma protectora a favor del empleador que está en plena libertad de proceder en el término de 24 horas al conteo de la cantidad de trabajadores que se han declarado en huelga y si no existiese la mayoría exigida por la Ley para que la huelga sea considerada legal

puede el empleador mantener abierto el local.

2. Derechos de los huelguistas:

Nuestro Código de Trabajo en su art.496 recoge los derechos de los huelguistas fuera del establecimiento, entre los cuales: a) el derecho de manifestación pacífica; b) el derecho de propaganda entre sus compañeros y con el público y de utilizar carteles alusivos a sus reivindicaciones; c) el derecho de establecer piquetes de propaganda y de vigilancia en los alrededores de los locales de trabajo; d) el derecho de coleccionar donativos.

B. Huelga por Solidaridad

Es facultativo de los trabajadores suspender labores con el propósito de mostrar su militante apoyo a otros trabajadores que se han planteado un movimiento reivindicativo. Por supuesto que hay límites legales, ya que solo pueden declararla trabajadores de una misma rama o actividad económica, o que ejecuten igual profesión u oficio. Se limita también la solidaridad, no permitiéndola sino una vez y con extensión temporal hasta de dos horas. Otros de los límites es que si se trata de negocios o empresas pertenecientes a un mismo propietario se permite que la huelga de solidaridad se declare en Centros de Trabajos ubicados en distritos diversos. Finalmente

no da lugar a salarios caídos la participación en huelga de solidaridad (ordinal 3 del art.476; art. 480; art.483; art.514).

Los hechos expuestos, dejan explicado el por qué de este Instituto en nuestro Código. Pero es necesario aclarar que se encuentra completamente mutilado ya que el hecho de que solo se pueda declarar por una sola vez y por dos horas, lo convierte en un instrumento inoperante, toda vez que no llega a ser más que un destello simbólico. (art.484). El obstáculo del segundo párrafo del mencionado artículo sumado a la sanción económica del art.514, deforma la solidaridad o por lo menos así lo deja entrever. A partir de la vigencia de nuestro Código de Trabajo hasta la actualidad se han dado pocas huelgas por solidaridad; una de ellas es la que apoyó el conflicto de SMOOT Y PAREDES que tuvo un lapso aproximado de duración de 54 días computados a partir del 4 de diciembre de 1973 al 27 de enero de 1974.

Esta huelga en la cual los trabajadores solicitaban aumento de salarios y mejor trato para con ellos, culminó con logros positivos por una parte y negativos por otra. Los positivos los podemos encuadrar en el éxito de haber conseguido un salario mejor. Y los negativos de acuerdo con información suministrada por uno de los trabajadores de la mencionada

Compañía consisten en las series de medidas adoptadas (las cuales son justas desde el punto de vista legal pero injustas según los trabajadores) como son el descuento de tardanzas y la reducción del personal (que militó en la huelga) por motivo de problemas económicos. Otra de las medidas adoptadas son los permisos que se le dan al personal los cuales son descontados. Esta situación que actualmente confrontan los mantiene en una atmósfera de descontento ya que también sostienen que el aumento de salario conseguido favoreció muy poco a los antiguos trabajadores de Smoot y Paredes y que quienes se han beneficiado han sido los trabajadores que ingresan a esta compañía.

C. Huelga en los servicios públicos

Contrario a la huelga solidaria, quizás son menos atacables las ataduras que se ciernen sobre la huelga en los servicios públicos; se presume que es por el tipo de tareas realizadas por estos trabajadores y el interés social que ellos satisfacen lo cual implica cierta responsabilidad ya que la paralización de los mismos iría en perjuicio de la comunidad. Analizando el art.485 afirmamos sin temor a equivocarnos que nuestro Código Laboral faculta a los trabajadores de los Servicios Públicos a ejercer el Derecho a huelga, pero sometiéndose a los requisitos

que este código y (art.487) comunicar la declaratoria de huelga hasta con ocho días de anticipación; precisa como han de servirse los turnos, que no pueden ser abandonados por su urgencia y por las consecuencias que dicho acto ocasionaría; a su vez los huelguistas tienen que suplir con un veinte o treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio, con el fin de no interrumpir los servicios prestados. Aún así la Dirección Nacional o Regional del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, podrá elevar el número de los emergentes cuando encuentre insuficiente los efectivos que prestan el servicio en las condiciones especiales.

El artículo 488 obliga a los conductores o tripulantes de buques, aeronaves, trenes y demás medios de transportes que se encuentren en ruta, a conducir la nave o autobus a su punto de destino acordado.

El artículo 517 establece una norma protectora a la comunidad ya que es facultativo del Estado asumir la Dirección y Administración de los servicios públicos por el tiempo indispensable a fin de evitar perjuicios a la comunidad.

D. Huelga Ilegal

El examen del problema de la legalidad o ilegalidad de la huelga, es la cuestión del propósito estatal

de limitar el desborde de este instrumento; de ahí que la reglamentación del Código da la apariencia de contrariar la fuerza de ese instrumento de lucha obrera. En este sentido la declaratoria de ilegalidad responde al incumplimiento de algunas de las exigencias, tanto procedimentales como de fondo. Por esta razón el art.498 enumera precisamente, todos los artículos encaminados en ese orden (Arts. 476, requisitos de legalidad, 477 que apoya al anterior, 484 limitación de la huelga solidaria, 487 término que la notificación de la declaratoria de huelga solidaria; obligaciones en ciertas relaciones laborales; 489 procedimiento para la declaratoria). Con el fin de proteger la vida de las personas al igual que la propiedad el legislador establece como causal de ilegalidad, el hecho de que en el transcurso del desarrollo de la huelga los trabajadores militantes concurren en actos de violencia acordados y ejecutados por la mayoría con previo conocimiento de los mismos (ordinal 2o. del art.498). En lo que se refiere a la petición de ilegalidad de la huelga es exclusivo del empleador que tiene un período para su ejercicio de tres (3) días. De no pedirlo en ese período se pierde la posibilidad, tan solo quedándole la reiteración de ilegalidad ya por causas sobrevinientes (arts.499-500).

En el artículo 501 el Legislador exige que la resolución de ilegalidad se planteen las razones en que se funda; todo un marco formal con otras exigencias propias de la demanda. Luego deberán recibir copia de la solicitud patronal los trabajadores a través de sus organizaciones; debatiéndose a todo esto en los tribunales, la fundamentación de la solicitud (art.501).

1. Procedimiento de la Ilegalidad:

Una vez efectuado el traslado de la solicitud de ilegalidad, debe la autoridad judicial precisar cita para practicar las pruebas y audiencias a las partes, la cual tiene un término mínimo de dos días y uno máximo de cuatro. A pesar de la naturaleza de la demanda, no están obligados los trabajadores a dar respuesta a la misma; pero les es permitido que antes de la audiencia presenten los escritos que estimen convenientes, ya sean explicativos o de cargos. De no ser así es facultativo del juez interrogar a los trabajadores durante la audiencia para determinar qué hechos alegados por el empleador aceptan como ciertos.

En lo que se refiere a materia de pruebas, la prueba debe ser directa; o sea referirse a las causas alegadas; el juez podrá utilizar toda la

documentación relativa a la conciliación; es necesario que las pruebas sean practicadas en la audiencia, salvo ciertas pruebas que por su naturaleza no puedan practicarse en esa diligencia. Referente a la documentación o su legitimidad, el art.504 presume como auténticas las firmas de los trabajadores en los documentos de adhesión a la huelga que se presenten al Tribunal. Igual disposición rige respecto a las firmas de los trabajadores que apoyan el pliego de peticiones, con lo cual se deduce que se han adherido a la huelga. No demerita que pueda probar lo contrario el empleador; así también se presumen como verdaderas las afirmaciones de los trabajadores, en cuanto al número que laboran en la empresa; pudiendo probar en contrario, el empleador, solo si hubiese contestado el pliego desvirtuando en él lo aseverado.

El Juez en el procedimiento de ilegalidad goza de poderes inquisitivos, sobretodo en materia probatoria. Es facultativo del juez ordenar de oficio la práctica de las pruebas que estime convenientes. Dentro de los dos días siguientes a la práctica total de las pruebas el juez está obligado a fallar y efectuar la notificación por edicto (arts.501-506).

2. Efectos de la Ilegalidad:

El efecto básico de la declaratoria de ilegalidad de la huelga es la derrota del proletariado (trabajadores) los cuales deben reintegrarse a sus relaciones de trabajo en el término de 24 horas, so pena de que el empleador dé por terminada las relaciones de trabajo, salvo en caso de ausencia justificada; y por ende el empleador está facultado para celebrar nuevos contratos, normalizando el funcionamiento de la empresa. Es derecho inherente del empleador de despedir a los trabajadores que hayan incurrido en el transcurso de la huelga en actos de violencia física en contra de las personas y propiedades, acordados y ejecutados por la mayoría de los huelguistas, o con conocimiento de éstos. Los trabajadores tienen el derecho de apelar a la resolución que declara la ilegalidad de la huelga; la apelación les será concedida en efecto suspensivo. La excepción es que no se le considera a las partes término para alegar, pero sí para presentar los escritos que estimen convenientes en el Juzgado o en el Tribunal Superior. De no accederse a lo pedido en la apelación, el peticionario será condenado al pago de costas, pero con la facultad de presentar a-

pelación en contra de la respectiva resolución y se concederá en efecto devolutivo.

E. Huelga Imputable al Empleador

Se considera imputable al empleador la huelga, cuando éste ha transgredido normas reglamentarias del Código o disposiciones entre partes; así también como haber desconocido los derechos que el Código le concede a los trabajadores.

Al respecto el Código de Trabajo en su art.510 estatuye, cuándo la huelga legal declarada es imputable al empleador y en el ordinal 1o. hace referencia a los ordinales 3 y 4 del art.480, que hacen alusión al incumplimiento de la convención colectiva y violación de las normas vigentes, respectivamente.

En el ordinal 2o. de igual manera se sanciona al empleador por no contestar el pliego de peticiones o si hubiese abandonado la conciliación. Esto responde a la gran importancia que el legislador le concede al diálogo y por ende a la conciliación.

Es igualmente imputable al empleador la violación a la orden de cierre y la de no celebrar contratos nuevamente durante la suspensión de las relaciones laborales con motivo de la huelga; al igual que la perturbación de las actividades militantes que se establecen en el art.496 a favor de los huelguistas.

1. Declaratoria de imputabilidad:

Es competencia solamente del sindicato o del grupo de trabajadores que han llevado a efecto la huelga, pedir la declaratoria de imputabilidad de la huelga al empleador; dicha petición se tramitará como proceso abreviado de trabajo. Con el fin de que proceda la declaratoria de imputabilidad solo es necesario que los trabajadores prueben uno de los motivos o hechos de que tratan los artículos 510 y 511 (que anteriormente hemos explicado). Pero si se trata de exigir el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, del arreglo directo o laudo arbitral o de obtener el cumplimiento de disposiciones violadas en general (ordinal 1o. del art. 510 especificado en los ordinales 3o. y 4o. del art. 480) este motivo debe ser invocado en el pliego de peticiones.

2. Efecto de la huelga imputable al Empleador:

El principal efecto de la huelga imputable al empleador es el de obligarle al pago de los salarios caídos a los trabajadores afectados por la misma al igual que a aquellos trabajadores que no concurrieron al movimiento huelguístico pero que estuvieron representados en el proceso respectivo. Pero es de suma importancia que

cuando la huelga es declarada imputable al empleador, éste no está obligado a pagar salarios caídos a aquellos trabajadores que solidariamente apoyaron la huelga (medida protectora al empleador y por ende a sus intereses económicos).

CAPITULO IV

PRINCIPALES HUELGAS EN LA REPUBLICA DE PANAMA

I. HUELGA BANANERA DE 1960

- A. Hay condiciones laborales en las plantaciones
- B. Condiciones económicas de los trabajadores
- C. Condiciones políticas existentes
- D. Estallido de la huelga
- E. Estrategia de los trabajadores durante la huelga
- F. Solución a la huelga

II. LA HUELGA AZUCARERA DE 1965

- A. Causas que originaron la huelga
- B. Estrategia seguida por los trabajadores en huelga
- C. Fracaso del movimiento huelguístico

III. LA HUELGA TIPOGRAFICA DE 1965

- A. Origen de la huelga
- B. Desarrollo de la huelga
- C. El pronunciamiento de los tribunales
- D. Factores que contribuyeron al fracaso de la huelga
- E. Resultados de la declaratoria de ilegalidad de la huelga

IV. SIMILITUDES EN LAS TRES HUELGAS

PRINCIPALES HUELGAS EN LA REPUBLICA DE PANAMA

Iniciamos este capítulo con el análisis de tres huelgas, que por sus características, desarrollo y consecuencias en la vida nacional han despertado nuestro interés; nos referimos a la huelga bananera ocurrida en Puerto Armuelles el 13 de noviembre de 1960, la huelga azucarera del mes de marzo de 1965, llevada a cabo por los trabajadores del Ingenio Santa Rosa y la huelga efectuada por el Sindicato de Tipógrafos y Artes Gráficas en 1965.

Las dos primeras se caracterizan porque se desarrollaron en un medio rural, siendo históricamente las primeras huelgas en las cuales participaron activamente campesinos asalariados; otra particularidad es la intervención del Organó Ejecutivo con carácter de mediador, buscando una solución ventajosa para ambas partes.

I. HUELGA BANANERA DE 1960

Ocurrida en la Comunidad de Puerto Armuelles, Provincia de Chiriquí el 13 de noviembre de 1960, no fue un hecho aislado en el acontecer nacional, sino un hecho que tuvo amplias repercusiones.

Las causas que originaron la huelga fueron los resentimientos sedimentados por largo tiempo en los obreros de la Chiriquí Land Company, motivados a su vez por las condiciones infrahumanas en que realizaban sus tareas y los bajos salarios que recibían como remuneración a sus servicios prestados en esa empresa extranjera. Se hace necesario anotar que anterior

a la declaración de huelga de 1960, los trabajadores daban muestras de descontento por la situación que confrontaban, pero esto no llegó a cuajar, igual fenómeno sucedió con la manifestación o más bien conato de huelga si se le puede llamar así suscitado en la Finca Blanco, el cual es recordado por la suerte dramática que corrieron los que llevaron a cabo este movimiento de protesta (fueron embarcados en vagones de bananos junto con su familia y abandonados en los llanos de la Pita a la interperie).

La falta de cohesión y organización entre estos trabajadores favorecía a la empresa, la cual mediante la represión reducía rápidamente estas manifestaciones; pero la acción empresarial no pudo extinguir los resultados que progresivamente estos movimientos iniciales de lucha contra las injusticias iban creando conciencia en la clase obrera lo que contribuyó indiscutiblemente, en unión a otros factores al éxito del movimiento huelguístico de 1960.

A. Las condiciones laborales en las plantaciones

El sistema de trabajo en la Zona Bananera hasta el año de 1960 se caracterizaba por ser sumamente duro y agotador sobre todo en las labores conocidas como chapia, fumigación de la fruta y embarque, en este último caso, los trabajadores tenían que cargar sobre sus espaldas la fruta entera cuyo peso excedía a los límites establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, para ser estibada en las bodegas

de los barcos, lo cual mermaba la salud de los trabajadores, no solo por el peso excesivo que tenían que lidiar, sino por la intensificación del trabajo al cual iba unido la deficiente dieta alimenticia, las pésimas condiciones de vivienda habitacionales, las intoxicaciones originadas por el empleo de sustancias químicas en las plantaciones, el deficiente servicio médico, el limitado acceso a la educación y en general las condiciones ambientales características del medio rural.

Este panorama deprimente en el que se desarrollaban las tareas y por ende la vida de los trabajadores bananeros, explica el clima de rebeldía expresado con caracteres de violencia en el movimiento huelguístico de 1960.

B. Condiciones económicas de los trabajadores

En lo referente a las condiciones económicas de los trabajadores bananeros, en lo que se refiere al salario en ese entonces era de B/.0.16 a B/.0.25 por hora y la intensidad del trabajo comprendía en algunos casos jornadas de seis de la mañana a seis de la tarde, con la particularidad que en las labores más duras la forma predominante de contratación era la del trabajo a destajo. Como anteriormente dijimos la dieta alimenticia era deficiente ya que distaba básicamente de las calorías que requería un

trabajador para realizar labores de esa embergadura. El abastecimiento de víveres era suplido por tiendas propiedad de la propia empresa. Si tomamos en consideración que una familia tipo está constituida por cinco personas es de imaginarse la situación crítica en que se encontraba cada jefe de familia al no poder suplir sus necesidades económicas.

C. Condiciones políticas existentes

Brevemente analizaremos las condiciones políticas existentes en el año de 1960, a objeto de ubicar el desarrollo de la huelga dentro de ese ámbito.

En lo referente a la actitud de la Administración que regía los destinos del país, continuó la línea tradicional de los gobiernos anteriores, de indiferencia ante los problemas de la clase trabajadora y de cordiales relaciones con la empresa bananera.

Otro punto de gran importancia es el marco jurídico en que se desarrollaron las débiles organizaciones sindicales, no propiciaba la estructuración de sindicatos en las industrias vitales del país como en el caso de las bananeras. Esto explica el por qué todos los intentos de crear sindicatos poderosos eran frustrados mediante el despido masivo de sus gestores, persecución y encarcelamiento, por propagar ciertas ideologías extrañas al sistema democrático, además de las restricciones para la abstención

de su personalidad jurídica.

Cabe señalar que no solo fueron factores de índole negativo los que acompañaron a los trabajadores bananeros sino que también se vieron favorecidos por condiciones positivas que abonaron el camino para alcanzar el éxito, como fue el apoyo que le proporcionó la manifestación de los trabajadores de la Zona bananera de Bocas del Toro quienes con cinco días de anticipación al conflicto de Puerto Armuelles se declararon en huelga como protesta a las pésimas condiciones de trabajo.

D. Estallido de la huelga

La violencia patronal se ensañaba cada día más contra los trabajadores que planteaban sus demandas encaminadas a la consecución de mejores condiciones de vida y por ende de trabajo se les respondía con despido masivos; situación que motivó a que unos trabajadores y otros que habían laborado con anterioridad en la empresa tomaran la iniciativa de sentar las bases organizativas de un amplio movimiento tendiente a paralizar la producción de banano en las plantaciones, como única alternativa frente a la violencia patronal.

El día 13 de noviembre de 1960, los obreros de Finca Blanco se adelantaron a la fecha prevista para iniciación de la acción huelguista, paralizando las la-

boreas en las horas de la tarde, iniciando de inmediato la marcha hacia la población de Armuelles, arreglando en el trayecto a los obreros de las fincas colindantes para que se sumaran al movimiento, lo cual se logró rápidamente.

Cabe mencionar que la huelga bananera fue un movimiento de hecho ya que no se cumplió previamente ninguna formalidad legal, la cual nunca se hubiera podido cumplir, dadas las circunstancias de que el único sindicato jurídicamente constituido había sido promovido y orientado por la alta jefatura de la empresa y los copartícipes de su política anti-obrera. La realidad de los hechos demuestran de que la huelga como manifestación del conflicto bananero, fue más que un acto organizado y planeado, una protesta colectiva contra las injusticias imperantes y contra la indiferencia de las autoridades gubernamentales.

E. Estrategia de los trabajadores durante la huelga

La carencia de una orientación bien definida y de cuadros de organización a seguir por los trabajadores en huelga, motivó que la estrategia a seguir y la estructuración orgánica del movimiento se fuera trazando sobre la marcha.

Una vez concentrado los obreros en Puerto Armuelles, se procedió a la creación de un Comité de Dirección y se nombraron representantes en las diferentes fin-

cas, encargados de coordinar las acciones en el Comité Central.

Como un medio eficaz para contrarrestar las maniobras de la empresa tendientes a desarticular el movimiento, los trabajadores obstruyeron el tránsito por las vías ferroviarias, se impidió el acceso a los centros de trabajo a la minoría de trabajadores pertenecientes al sindicato dominado por la compañía con lo cual se logró finalmente la paralización total de todas las actividades en la ciudad de Armuelles. Durante cinco días consecutivos la situación se fue haciendo progresivamente más violenta, hasta alcanzar su etapa más crítica con la muerte del dirigente Dionisio Arrocha González, ocurrida el 18 de noviembre de 1960.

F. Solución a la huelga

El 18 de noviembre, dado el estado de violencia imperante por gestiones de un Comité denominado "HONOR A LA VERDAD", integrado por los trabajadores pertenecientes al Sindicato manejado por la empresa, arribó a Puerto Armuelles el entonces Ministro de Gobierno y Justicia Señor Marco A. Robles, con el objeto de escuchar los planteamientos del referido Comité, los cuales estaban orientados a desarticular el movimiento huelguístico. Paralelamente a este suceso se manifestaba en toda la población una huelga de

brazos caídos. La estrategia de la empresa de destruir el movimiento por la vía de argucias legales, fracasó. Debido a lo dramático de los acontecimientos el Gobierno envió una apreciable cantidad de unidades del orden público para detener el estado de violencia, sin embargo esta medida no dio resultados positivos que se esperaban para la empresa debido a la resistencia de los trabajadores y la comunidad en general. Los trabajadores entonces, cambiaron de táctica y se replegaron en Finca Blanco, donde se concentraron masivamente para esperar la llegada del entonces Presidente de la República Don Roberto F. Chiari, en unión de los Diputados Lic. Jorge Rubén Rosas, Juan A. Delgado y Pablo Espinoza, los cuales a través del diálogo con los obreros procuraban una solución a la situación. Cabe mencionar el asesoramiento a los trabajadores en huelga fue aportado por el Dr. Carlos Iván Zúñiga.

Básicamente las exigencias que los trabajadores reclamaban eran las siguientes:

1. La reorganización total del Sindicato, hasta entonces manejado por la empresa y la elección de una nueva Junta que interpretara las justas aspiraciones de los obreros sin el asesoramiento de la empresa.
2. Renuncia del Sindicato dirigido por la empresa.

3. Reconocimiento de la nueva organización sindical, auténticamente obrera y representativa.
4. Negociación de un nuevo contrato colectivo de trabajo que resumiera las aspiraciones económicas sociales que motivaron la huelga.

En las series de discusiones efectuadas por los personeros del gobierno, los dirigentes de los trabajadores y los ejecutivos de la empresa, estos últimos se negaron rotundamente a aceptar las exigencias de los trabajadores y tomaban como base a su negativa que no había garantía que los huelguistas acataran los acuerdos a que se llegaran, ya que entre sus dirigentes figuraban personas que no laboraban en la empresa; lo cual evidentemente presentaba un problema de muy compleja solución. Otro de los obstáculos lo constituía la existencia de un Sindicato jurídicamente constituido, aunque al servicio de la empresa, su directiva alegaba la representación de los trabajadores sobre la base de su personalidad jurídica extendida por el Ministerio de Trabajo.

Después de varias deliberaciones se logró persuadir a los directivos del Sindicato "Amarillo", a que renunciaran con lo cual se dio cabida a la total reorganización del Sindicato mediante elecciones libres, para culminar con la negociación y firma de un nuevo contrato colectivo de trabajo, a través del cual los

obreros lograron mejorar sus condiciones de trabajo, y conseguir un aumento de salario de B/.0.25 a B/.0.36 por hora.

En esta forma concluyó este movimiento huelguístico con logros para la masa trabajadora y creando a su vez conciencia de derechos y deberes entre obreros y patronos.

II. LA HUELGA AZUCARERA DE 1965

Este movimiento se caracterizó por el medio de lucha empleado por los obreros en huelga, el cual se manifestó como una variante diferente a las tradicionales empleadas por los gremios obreros en Panamá. Nos referimos a la larga y extenuante caminata efectuada por los obreros azucareros en huelga; la cual la podemos considerar como un recurso de índole psicológico encaminado a motivar a la colectividad nacional y dirigido a lograr la solidaridad de las demás organizaciones sindicales con el fin de darle solución a los problemas económicos-sociales que les afectaban.

A. Causas que originaron la huelga

Tomando en consideración que por más de medio siglo la vida de los habitantes de Aguadulce ha estado ligada al binomio ganado-azúcar, explotado por familias tradicionalmente dominantes en el campo político; de tal manera que la estratificación social la podemos dividir en dos segmentos, en la cúspide de la pirámide, una minoría propietaria de la tierra y de los

medios de producción y en la base, colocamos a los campesinos marginados los cuales dependían de una agricultura que era el único medio de subsistencia y de los pequeños ingresos obtenidos como pago a la prestación de sus servicios en los ingenios y en las haciendas ganaderas; situación que les creó una mentalidad paternalista frente a las personas que ejercían el dominio económico y político de la región. Es obvio que las condiciones objetivas y subjetivas imperantes en el medio y en el país en general, impidieron por largo tiempo la gestación y desarrollo de un poderoso movimiento sindical que respondiera ante la explotación de los obreros. Podemos afirmar que fue con la llamada "marcha de hambre" efectuada por los obreros colonenses hacia la capital en 1959, las huelgas bananeras de 1960 y 1964, unido a otros factores de orden político en el plano nacional, los que abrieron una perspectiva de lucha a los obreros mal pagados de los ingenios, quienes vislumbraron en la organización la herramienta de liberación frente a los atropellos e injusticias patronales.

Al constituirse el Sindicato Industrial de Trabajadores del Azúcar y sus derivados y afines, al cual se le otorgó personalidad jurídica mediante Resolución No.163, el 28 de diciembre de 1961, sus diri-

gentes se trazaron como objetivo fundamental la implantación de un contrato colectivo de trabajo con la Azucarera Nacional, S.A., lo cual lograron mediante la firma de dicho contrato el 11 de enero de 1963, cuyo contenido no ofrecía grandes reivindicaciones, pero que había logrado superar la tradicional forma de contratación individual y sobretodo creaba un instrumento para la consecución de mejores condiciones de trabajo en una época futura.

El 7 de marzo de 1965, la Junta Directiva del Sindicato Industrial de Trabajadores de Azúcar sus derivados y afines, dictó una resolución por medio de la cual nombraba a sus dirigentes sindicales, para que en representación de la entidad gremial, presentara ante el Juez Seccional de Trabajo del Distrito de Aguadulce, un pliego de peticiones contentivos de una serie de puntos encaminados en su mayoría a lograr la revisión del contrato colectivo de trabajo suscrito con la empresa Azucarera Nacional, S.A. en marzo de 1963, a la vez que solicitaban un aumento general de salarios; situación que la mencionada empresa se negaba a aceptar lo cual trajo como consecuencia que los trabajadores optaran por ir a la huelga.

Cabe afirmar que el salario diario fijado a los obreros agrícolas de acuerdo con Ley No.16 del 31 de ene-

ro de 1965, cuyo texto apareció en la Gaceta Oficial No.15,312 del 18 de febrero del mismo año, era de B/.2.00 diarios. De esto se desprende que era justo lo que los dirigentes sindicales solicitaban; es decir, un aumento general de salario de B/.1.60 a B/.2.00 por jornada diaria de trabajo.

Una vez cumplidos los trámites previos que la Ley señala para estos casos, integrado debidamente el Tribunal de Conciliación, se llevó a cabo la primera reunión conciliatoria que tuvo lugar el 11 de marzo de 1965, la cual no logró entendimiento entre las partes. En horas de la tarde de esta misma fecha el Juez del conocimiento realizó una nueva reunión sin lograr resultados positivos.

Ante tal situación el Juez volvió a integrar un nuevo Tribunal de Conciliación con los siguientes señores: Julio Tom como representante patronal y Emiliano Cherisón como representante de los trabajadores. El Tribunal sometió a consideración de las partes un plan de arreglo, el cual extractamos de la sentencia del 30 de marzo de 1965, proferida por el Tribunal Superior de Trabajo, bajo la ponencia del Magistrado Luis Quintero Celerín, y cuyo tenor es el siguiente:

TRIBUNAL DE CONCILIACION. Aguadulce, 17 de marzo de 1965.

Este Tribunal, después de estudiar el contenido del pliego de peticiones presentado por el Sindicato Industrial de Trabajadores del Azúcar, sus derivados y afines, además de haber analizado los alegatos de los delegados de ambas partes, ha llegado a la conclusión de que la negociación de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo es la parte medular de la controversia, en consecuencia propone a los señores delegados de ambas partes lo siguiente:

PRIMERO: La Azucarera Nacional, S.A. y el Sindicato Industrial de Trabajadores del Azúcar, sus derivados y afines aceptan celebrar un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo en cuyo proyecto serán incluídas todas las cláusulas que el Sindicato considere necesarias, tales como la revisión de los salarios, descuentos de cuotas sindicales, etc.

SEGUNDO: La empresa y el Sindicato aceptan iniciar las negociaciones del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo 90 días calendarios, antes de vencerse el contrato anterior o sea el 11 de abril de 1965.

TERCERO: La empresa y el Sindicato convienen en que el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo comience a regir el 12 de julio de 1965.

Fdo. EL PRESIDENTE.-----

Fdo. EL REPRESENTANTE PATRONAL.-----

Fdo. EMILIANO CHERIZON, REPRESENTANTE O-
BRERO.-----

Fdo. Sria. Ad-Interim.

El 18 de marzo del año 1965, el Juez a requerimiento de los miembros del Tribunal reunió nuevamente al representante de las partes para que expusieran sus puntos de vista sobre el plan de arreglo. Este último intento de negociaciones fracasó debido a los delegados de la empresa rechazaron las contrapuestas del Sindicato, de negociar el contrato colectivo el 23 de ese mismo año.

El hecho de que el Tribunal diera el 99% de ventajas a la empresa afectó las negociaciones dando lugar al fracaso de las mismas y muy pocas esperanzas para el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores. Ante el fracaso de las negociaciones el Sindicato de los trabajadores optó como estrategia llevar a cabo dos acciones paralelas:

1. Continuar el trámite del pliego de peticiones, lo cual era muy demorado, debido a lo intrincado del procedimiento y debido a la tradicional postura de los jueces de declarar ilegales los movimientos reivindicacionistas de los trabajadores y,
2. Declararse en huelga como fórmula de presión a

la empresa para obligarla a negociar a corto plazo y a la vez presionar al Organó Ejecutivo para que mediara en el conflicto a través de un arreglo extrajudicial. En este caso la estrategia a seguir por los obreros fue similar a la empleada por los bananeros en la huelga de 1960, en la que el Organó Ejecutivo, actuando como mediador logró un arreglo favorable a los trabajadores.

B. Estrategia seguida por los trabajadores en huelga

Los trabajadores tomaron como solución a la situación planteada decidirse por la segunda estrategia, la cual fue aprobada únanimemente.

El cinco de abril de 1965, transcurridos cinco días de huelga, una cantidad aproximada de 200 obreros del Ingenio Santa Rosa, emprendieron la marcha a pie desde la Ciudad de Aguadulce hasta el palacio presidencial, iniciando la agotadora caminata en horas de la madrugada, denominándose dicha acción "LA MARCHA DE LA JUSTICIA OBRERA".

El heróico sacrificio de los trabajadores en huelga de caminar 127 millas, para lo cual emplearon 80 horas, puso de relieve una nueva modalidad en los movimientos huelguísticos. Es obvio que el objetivo de los trabajadores era motivar a la colectividad nacional de sus problemas, hacérselos llegar y bus-

car la solidaridad de los grupos sindicales de la Capital de la República lo cual se logró parcialmente, ya que tuvieron el apoyo del Sindicato de Tipógrafos, empleados de comercio, el Sindicato de Choferes y Anexos, los cuales realizaron una huelga de solidaridad de 24 horas.

Ante el cariz que iba adquiriendo el movimiento huelguístico el Gobierno Nacional envió una comisión para que entrevistara a los trabajadores en las inmediaciones del Distrito de Chame y los persuadieran de que hicieran el resto de la travesía en autobuses enviados para tal efecto. Al plantearse esta situación a los obreros, éstos optaron por reunirse en Asamblea General y finalmente deliberaron y rechazaron enérgicamente las propuestas formuladas por los comisionados.

Ante el fracaso de que fue objeto la comisión, buscaron como solución una negociación entre los trabajadores y la empresa lo cual resultó infructuoso.

Finalmente los huelguistas arriban a la Ciudad Capital, siendo recibidos en el Puente de las Américas por una gran cantidad de público entre la cual se encontraban obreros y estudiantes que se unieron a la marcha hasta la plaza de Santa Ana. Este día del arribo, una delegación en representación del grupo de obreros en huelga se dirigió al Presidente de la

República que en ese entonces era el señor Marco A. Robles, quien entre otras cosas expresó, "Todas las Instituciones del Estado funcionan de acuerdo con nuestra Ley en coordinación, estos casos es a los Tribunales Laborales quienes en última instancia les corresponde dar el fallo definitivo a esta situación".

C. Fracaso del movimiento huelguístico

El fracaso de la huelga azucarera se puede resumir en los siguientes puntos:

1. La falta de experiencia sindical de los líderes del movimiento lo cual permitió la infiltración de algunos elementos de nuestra política criolla que pretendían canalizar la esfervecencia del movimiento de los trabajadores hacia otros propósitos ajenos a las luchas sindicales; ya que la parálisis de los ingenios en los cuales tenían intereses económicos les afectaba.
2. La falta de apoyo de la comunidad de Aguadulce tanto en su aspecto moral como material y lo cual le restó en cierta manera pujanza al movimiento.
3. Otro punto de gran importancia que llevó al fracaso esta huelga, fue el poco impacto que causaron las huelgas que apoyaron este movimiento, ya que no tuvieron la suficiente presión para crear una situación de hecho que abocara al Or-

gano Ejecutivo a procurarle una solución a los trabajadores en huelga.

4. Otro hecho que tuvo significación psicológica es que para el 14 de abril de 1965, se conmemoraba la Semana Santa, período en el cual la población en gran parte se traslada hacia el interior y los Tribunales de Justicia están en receso. Por esta razón la colectividad nacional estuvo muy poco impactada por los acontecimientos lo que le restó apoyo de la ciudadanía a la causa de los huelguistas.
5. Finalmente lo que apestó el golpe decisivo a este movimiento huelguístico fue el fallo de los Tribunales que manifestaron que la huelga al momento de declararse, era ilegal, ya que no cumplía con los requisitos exigidos por la Ley como era la ausencia del 60% de los obreros de la Empresa; invocando para tal efecto las disposiciones contenidas en los artículos No.317, 319 y 503 del Código Laboral que regulaba la materia en ese tiempo.

Concluimos con las siguientes palabras: la ausencia de experiencia sindical y la falta de unidad de los dirigentes de la huelga los hicieron sucumbir ante los poderosos intereses económicos, políticos que dominaban el País.

III. LA HUELGA TIPOGRAFICA DE 1965

Como parte final de este capítulo examinaremos los aspectos de mayor trascendencia que se susitaron como consecuencia del conflicto colectivo de trabajo entre el Sindicato de Tipógrafos y Artes Gráficas y la Empresa Industrial denominada Gráfica, S.A., el cual tuvo lugar en la ciudad de Panamá, el 31 de julio de 1965 y que degeneró en una de las huelgas que mayores consecuencias funestas trajo para la clase trabajadora agremiada en esa importante Organización Sindical.

A. Origen de la huelga

Su origen se debió al despido de un operario perteneciente al Sindicato de Trabajadores y Tipógrafos de Artes Gráficas por la empresa industrial Gráfica, S.A., la cual tomó como base para su decisión la necesidad de reducir el personal.

Al ocurrir la cesantía del referido trabajador, sus demás compañeros de labores por instrucciones del representante sindical en la empresa, decidieron suspender sus labores habituales, es decir, se declararon en huelga solidaria con el compañero despedido. Esta huelga desde sus inicios revistió notas de ilegalidad ya que no fue discutida previamente ni por la Junta Directiva ni por la Asamblea General del Sindicato.

Como es de nuestro conocimiento, el artículo 76 del anterior Código Laboral de 1947, facultaba al patro-

no para dar por terminado el contrato de trabajo con la única responsabilidad de pagar las prestaciones correspondientes al preaviso y a las vacaciones completas o proporcionales, según fuera el caso. Es decir, que el trabajador, con excepción de los dirigentes y representantes sindicales no gozaban de estabilidad en sus empleos. Otro punto de importancia es que el contrato colectivo de trabajo suscrito entre el Sindicato de Tipógrafos y la Cámara Nacional de Artes Gráficas, no contenía ninguna cláusula de estabilidad.

En lo que respecta al apoyo solidario de los trabajadores era ilegal ya que nuestro Código de Trabajo anterior no preveía las huelgas solidarias como la denominaron los trabajadores de lo cual resulta inexplicable que un sindicato con experiencias en huelgas anteriores no se hubieran retractado a tiempo del error en que estaban incurriendo un grupo de afiliados y las consecuencias que esta acción trajo.

B. Desarrollo de la huelga

Al tercer día de iniciarse la huelga en Industrial Gráfica, S.A., la dirigencia sindical promovió como táctica la realización de las huelgas escalonadas a corta duración en otras empresas pertenecientes a la Cámara Nacional de Artes Gráficas, S.A., con el propósito de agudizar el problema y obligar al gobierno

a mediar en la situación suscitada y que por consiguiente se le buscara una solución; este proceder de los dirigentes sindicales fue erróneo y sumamente peligroso ya que si hasta el momento habían ganado 15 huelgas con rotundo éxito sin sufrir consecuencias negativas esto no los eximió que perdieron de vista que el sector empresarial en el ramo de la tipografía había cambiado progresivamente su tecnología, sustituyendo sus viejas máquinas por otras modernas que requerían poco personal para su operación y que en un momento de crisis podían superar la presión del sindicato, mediante la semi-automatización del trabajo en las imprentas, hecho este que desestimaron los dirigentes gremiales y que constituyó un factor de desventaja para los trabajadores en su lucha.

Otra de las desventajas que conllevaba esta lucha, fue que los trabajadores antes de ir a la huelga no agotaron el trámite conciliatorio que dispone la ley laboral para estos casos, tampoco cumplieron con lo dispuesto en los artículos 39, 40, 41 del contrato colectivo de trabajo vigente a la fecha y que en relación con la prevención de los conflictos colectivos de trabajo disponía lo siguiente:

"Artículo 39. Con el objeto de prevenir los conflictos colectivos de