

LA DERIVACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

José Antonio de Chazal P.

Existe una marcada preocupación de empleadores y trabajadores por una anunciada propuesta gubernamental de posibles cambios en la legislación nacional del trabajo, en mérito a corrientes de flexibilización, liberalización y globalización laboral, que alterarían las condiciones generales y especiales de trabajo, así como los derechos, obligaciones y responsabilidades de los sujetos laborales. Como toda propuesta, es necesario conocerla previamente, a fin de emitir criterios. En el caso específico, y a modo de integrar algunos elementos de análisis, quiero referirme muy brevemente a un tema puntual: la derivación de los conflictos colectivos de trabajo, que actualmente prevé nuestra legislación y la doctrina.

La Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, (vigente desde el Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, durante el gobierno del Tcnl. Dn. Germán Busch B.), dispone textualmente:

Artículo 114.- Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga, y los patronos el lock out, siempre que concurren las siguientes circunstancias: 1) Pronunciamiento de la Junta de Conciliación y del Tribunal Arbitral sobre la cuestión planteada; 2) Que la resolución se tome por lo menos por tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo.

Reglamentando esta norma, el Decreto Supremo N° 224 de 23 de agosto de 1943, señala:

Artículo 159.- Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga y los patronos el cierre de las fábricas o establecimientos o lock out, a condición de que la resolución se tome por lo menos por las tres cuartas partes de los trabajadores o patronos interesados, respectivamente.

La huelga presupone una suspensión pacífica del trabajo por los trabajadores, una vez agotado el procedimiento legal, con el fin de lograr el reconocimiento de ciertas pretensiones o demandas para alcanzar mejores condiciones de trabajo. Algunos autores consideran a la huelga como una suspensión colectiva y concertada del trabajo con el objeto de ejercer presión sobre el empleador -y también sobre los poderes públicos- para lograr un fin determinado.

El *lock out* es una voz inglesa que se identifica con el término "cierre patronal", como expresión gráfica de lo que sucedía en aquellos conflictos en los que la empresa cerraba sus puertas y no permitía el ingreso a los trabajadores quienes quedaban afuera. "El paro patronal configura un cierre

de establecimiento o cesamiento de actividades con un propósito de ejercer presión sobre los trabajadores." ¹

Cabanellas define a 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 hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de lograr el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales. "Huelga es una interrupción colectiva y concertada de trabajo ligada a una reivindicación profesional... tanto en la discusión como en la acción, el ejercicio del derecho de huelga tiene carácter colectivo." ² La huelga es un fenómeno social, donde la "suspensión del trabajo, como medida de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo, y en ese caso tendrá carácter laboral. A veces se trata, simplemente, de un acto de protesta..." ³

La huelga se convierte en una especie de autotutela de derechos e intereses de los trabajadores. Puede ser que la huelga se manifieste como una suspensión del trabajo, como abandono de la fuente de trabajo, o no se asista, o no se ingrese a trabajar, o como una abstención de cumplir las directrices del empleador.

- **La Huelga legal:** Una huelga será declarada legal cuando cumpla los requisitos formales previstos por ley, siga el procedimiento y cumpla con todas las instancias, así como las condiciones que se requieren para tal calificación. En este caso, existe una obligación clara para el empleador de pagar las remuneraciones a los trabajadores, por todo el tiempo que dure la suspensión del trabajo.
- **Derecho a la huelga:** Este es un derecho subjetivo y se expresa en el ejercicio de una facultad propia de la persona para hacer u omitir algo, de manera legítima y en el marco de las regulaciones jurídico-normativas. En criterio de algunos autores, "es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia. En otra etapa de mayor conciencia política la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica, que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación." ⁴
- **Derecho de huelga:** El derecho de huelga encuentra su significado en la norma escrita, o sea en el Derecho Positivo. Deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de relaciones de trabajo que requieren protección en la búsqueda del equilibrio entre trabajadores y

¹ CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Tomo III, Vol. II, pág. 340

² CAMERLYNCK G.H. y LYON-CAEN G., Derecho del Trabajo, Edit. Aguilar, Madrid, págs. 472 y 475

³ íbid, pág. 835

⁴ DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 8a. Edición actualizada, Edit. Porrúa, México, 1990, pág. 836

empleadores. "En alguna medida -y sin que ello implique que aceptemos la idea misma del Derecho natural, salvo que con ello se identifique a los derechos no regulados estatalmente- el derecho de huelga es un derecho legal." ⁵ Entiéndese por Derecho Natural como una realidad jurídica, "concretamente una suma de normas generales de derecho. Estas son los principios fundamentales de la conciencia jurídico-moral del hombre. Dicho con otras palabras, son las normas jurídicas fundamentales que todo hombre conoce en virtud de su conciencia del Derecho. Entre estos principios, el supremo es el del *suum cuique*: da o deja a cada uno lo suyo." ⁶

- **El Lock Out:** Como figura jurídico-laboral reconocida por ley, el lock out es una facultad, y un derecho a la vez, de los empleadores para cerrar sus puertas y no permitir el acceso de los trabajadores a su fuente de trabajo. El lock-out se manifiesta, en doctrina, como medida preventiva del empleador, de intimidación o de represalia contra los actos de los trabajadores, aunque también en el campo de la regulación normativa, puede ser el resultado final de un procedimiento laboral en el que, con el Laudo arbitral, se vé afectado el empleador y toma la decisión de cerrar la empresa como medida de presión frente a los trabajadores -y eventualmente frente a los poderes públicos- para evitar un perjuicio u obtener un beneficio menor frente a un mal mayor.

El cierre patronal o *lock out* es el reverso de la huelga, "por la iniciativa empresarial y la finalidad opuesta a los intereses de los trabajadores o que resiste a sus exageraciones, presenta carácter transitorio: trata de doblegar a la parte adversaria con la coacción de privar de los salarios, que se corresponde con el quebranto de interrumpir la producción, la eficacia del planteamiento huelguístico... Al derecho de abstenerse de trabajar, que tienen los trabajadores y que es la huelga, se opone el derecho de no dar trabajo, que tendrían los empresarios en la forma del paro patronal o lock out." ⁷

Los empleadores, "en ejercicio del derecho a la defensa de lo que a ellos les corresponde, pueden hacer uso de determinadas actitudes que en la práctica se traducen en la exención temporal de su deber de recibir el trabajo (lo cual se extiende al no pago de ellos)." ⁸

En general, el paro patronal o *lock out*, no se presenta de manera usual en materia de conflictos colectivos de trabajo. La razón es lógica, ya que el objetivo de todo empresario es el de desarrollar su actividad económica de manera permanente, sostenida, con eficiencia, optimizando los recursos, procurando la calidad. Si procede a paralizar su empresa, cierra su industria o su local comercial, o deja de prestar sus servicios, es muy probable que el impacto negativo sea de magnitud en cuanto al perjuicio o al daño que pueda sufrir. Todo ello agravado en un régimen de libre competencia, donde no es permitido al empresario darse el lujo de suspender, por su propia voluntad, la actividad principal que realiza en ejercicio de su accionar empresarial.

⁵ DE BUEN L. Néstor, ob. cit. pág. 837

⁶ MESSNER Johannes, Sociología Moderna y Derecho Natural, Editorial Herder, Barcelona, 1964, pág. 15

⁷ CABANELLAS DE TORRES Guillermo, ob. cit., pág. 324

⁸ VAZQUEZ VIALARD Antonio, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo II, 4a. ed., Editorial Astrea, Buenos Aires, 1989, pág. 255

En conjunto, tanto la *huelga* como el *lock-out* comprenden tan sólo la suspensión pacífica del trabajo. En este sentido, toda acción que exceda el marco de legalidad y se convierta en abuso, o en acciones de hecho que atenten contra la libertad de trabajo (sabotaje, terrorismo, vandalismo), es punible y objeto de una sanción dentro de los procedimientos establecidos por la legislación penal. "El reconocimiento del derecho de huelga no puede tener como consecuencia la exclusión de las limitaciones que deben serle impuestas, como a cualquier otro derecho, para evitar un uso abusivo."

9

La protección jurídico-normativa de la libertad de trabajo está referida a dos elementos:

a) La *libertad*, entendida como la facultad natural del hombre, inherente a su propia condición, que representa el derecho de todo ser humano para vivir en sociedad y se constituye en el basamento de toda organización socio-jurídica.

b) El *trabajo*, visto como el derecho del hombre de desarrollar actividades en un ámbito de libertad. Politzer al respecto, afirma: "el trabajo es lo que, reuniendo a nuestros antepasados en la lucha por su existencia, constituye el fundamento de las sociedades. El trabajo es lo que ha permitido el paso cualitativo del animal al hombre." ¹⁰

Consecuentemente, el concepto de protección del derecho de trabajar está asociado a la libertad de trabajo, sancionando aquellas acciones de hecho tendientes a limitar ese derecho, privando el libre ejercicio de una facultad amparada por el ordenamiento jurídico.

- **Otros tipos de huelga:** En Bolivia existen (aunque están prohibidas) las llamadas *huelgas de solidaridad*, así como aquellas que se conocen en doctrina como "*huelgas abusivas*" que ocasionan perjuicio y van más allá de los puntos de petición y/o reclamación planteados. Entre ellas se cuenta también las "*huelgas políticas*", las "*huelgas abusivas por los medios*" (repetición de interrupciones de trabajo, desorganización, perturbación en el centro de actividades de la empresa). Asimismo, se incluye la peculiar y expresivamente llamada "*huelga de hambre*", que como medida de presión, de hecho y no de derecho (por tanto, ilegal), no sólo vulnera la libertad de trabajo, sino que atenta contra la vida al privarse el trabajador -por propia voluntad- de los alimentos necesarios para mantener un ritmo normal de los procesos metabólicos del organismo humano. Es oportuno indicar que el tema en cuestión, referido a las huelgas de hambre, merece un análisis de índole político y sociológico, no exclusivamente laboral, ya que el uso de este medio se ha extendido a reivindicaciones -legítimas e ilegítimas- de orden político dejando a veces de lado las propias manifestaciones de los trabajadores.
- **El boycott:** Con esta expresión inglesa se designa al acto o conjunto de actos en virtud de los cuales se prohíbe o se pretende prohibir, de hecho, la actividad profesional de una persona, en interés ilegítimo de otra u otras. "En el orden jurídico-laboral podemos decir que consiste en la interdicción impuesta a determinada persona para que con ella no se celebren contratos de

⁹ JAVILLIER Jean Claude, Derecho del Trabajo, Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, Madrid, 1982, pág. 496

¹⁰ POLITZER Georges, Cursos de Filosofía, 2a. Ed., Editores Mexicanos Unidos, México, 1978, pág. 286

trabajo. Desde este punto de vista, el *boycott* puede ejercerse sobre un empresario a fin de que ningún trabajador se halle dispuesto a concertar con él sus servicios, o sobre un trabajador, para que ningún empresario le admita a trabajar bajo su dependencia." ¹¹ Aunque se ha pretendido justificar, de alguna manera, ciertas acciones tipo *boycott*, argumentando la necesidad de evitar distorsiones en los niveles de prestación profesional de servicios, manteniendo un cierto rango jerárquico laboral y evitando la presencia de trabajadores cuya conducta afecte al conjunto (sea por razones económicas, de ascenso y movilidad social, políticas, etc.), lo evidente es que, en definitiva, son actitudes de hecho orientadas a restringir o limitar el derecho a la libre contratación y a la libertad de trabajo.

- ***La lista negra y el sabotaje:*** Otros elementos atentatorios contra la libertad de trabajo, son la lista negra y el sabotaje; en la lista negra, atribuida al empleador o a representantes de él, se advierten medios ilícitos para lograr un resultado concreto: evitar que algunos trabajadores incluidos en listas difundidas entre diversos empleadores potenciales, puedan tener acceso a una fuente de trabajo en las empresas. En el sabotaje, atribuido al trabajador, se persigue lograr un daño de tal naturaleza que conmocione a la empresa, al empleador, a los propios trabajadores y/o a la comunidad, con actos tipificados como delito en el ordenamiento jurídico penal. El sabotaje excede los límites de lo estrictamente laboral, porque constituye una acción u omisión del trabajador que se propone dañar dolosamente (intencionalmente) al empresario, afectando a personas o destruyendo bienes con medios y acciones violentas.
- ***La ocupación de empresas:*** Bajo el influjo de la doctrina marxista, el proletariado obrero incorporó dentro de su estrategia de lucha, el *control obrero* que tenía entre sus objetivos lograr la ocupación de las empresas a fin de conseguir debilitar las estructuras de la burguesía capitalista y eliminar la plusvalía, o sea, aquel valor trabajo no remunerado al obrero que se apropiaba injustamente el empresario. En esta perspectiva, negativa y destructiva de las fuentes de trabajo, se planteó ocupar por la fuerza los centros de producción, con fuerza en las cosas y violencia en las personas. En Bolivia, a pocos años de haberse aprobado la estructura principal de la Ley General del Trabajo, se planteó que "si los capitalistas responden a todo intento de reivindicaciones con la amenaza del cierre de sus instalaciones, no queda a los trabajadores más recurso que ocupar las empresas y tomar por su cuenta el manejo de la producción." ¹²
- ***Trabajo a desgano y a reglamento:*** Algunos tratadistas, señalan que dentro de los actos de obstrucción dirigidos contra el empresario, se diferencian el trabajo a desgano y el trabajo a reglamento.

a) ***Trabajo a desgano:*** Es "el servicio prestado con deliberada lentitud, de modo que el rendimiento sea mínimo; suponiendo una infracción del deber primordial del trabajador consistente en realizar el servicio con la debida diligencia y prontitud. Entraña, pues, un incumplimiento

¹¹ ALONSO GARCIA Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel, Barcelona, pág. 675

¹² LORA Guillermo, Documentos Políticos de Bolivia, Tesis de Pulacayo aprobada el 8/Noviembre/1946, Edit. Los Amigos del Libro, La Paz, 1970, pág. 378

contractual, y la responsabilidad derivada del acto es aquella que nace, precisamente de ese incumplimiento." ¹³

Krotoschin, sin entrar en mayores consideraciones respecto a la licitud o ilicitud de esta figura, cree que "también es huelga el incumplimiento o mal cumplimiento parcial de la obligación de prestar trabajo, efectuando los trabajadores el trabajo con deliberada lentitud (a desgano)." ¹⁴

b) *Trabajo a reglamento*: La prestación del servicio se efectúa siguiendo de manera meticulosa las disposiciones reglamentarias, buscando el tecnicismo, la casuística y la argucia deliberada, mediante las cuales se obtiene una resultante de tipo leguleyesca y rebuscada que provoca un rendimiento real muy por debajo del normal, incluso prácticamente nulo. ¹⁵ Los trabajadores "perturban o paralizan el funcionamiento normal de los servicios, observando con exceso los reglamentos dictados al respecto...", ¹⁶ lo que complica, enreda y dificulta una prestación adecuada del trabajo, con argucias que exceden los límites razonables de una relación pacífica de carácter laboral.

¹³ ALONSO GARCIA Manuel, ob. cit., pág. 679

¹⁴ KROTOSCHIN Ernesto, Manual de Derecho del Trabajo, 3a. Ed., Editorial Depalma, Buenos Aires, 1979, pág. 263

¹⁵ ALONSO GARCIA Manuel, ob. cit., pág. 679

¹⁶ KROTOSCHIN Ernesto, ibid