

**CONFLICTOS COLECTIVOS
LABORALES (LA HUELGA Y EL
PARO)**

Universidad Tecnológica de Honduras



CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (LA HUELGA Y EL PARO)

ASIGNATURA:

DERECHO LABORAL

UNIDADES VALORATIVAS: 4 UNIDADES

CATEDRÁTICO:

ABG. NORA ELENA GUZMÁN

HORA: 8:40/9:30 AM

NOMBRE:

- KAREN BANESA FLORES MANCIA
- KARLA SALLURI RAMOS
- WALDINA LIZETH BRIONES
- YESENIA CHAVARRIA MONROY

JUEVES, 6 DE DICIEMBRE DE 2012



INDICE

Objetivo general.....	4
Los conflictos colectivos de trabajo.....	5
Conflictos jurídicos o de derechos.....	5
Conflictos económico-social.....	6
Conflictos intersindicales.....	8
Procedimiento en la resolución o conflictos de trabajo.....	8
La huelga.....	9
Puntos de vista de la huelga.....	10
Clasificación de la huelga.....	11
Efectos jurídicos de la huelga.....	13
Casos de ilegalidad y sanciones.....	15
Terminaciones de la huelga.....	16
Paros legales e ilegales.....	17
Disposiciones comunes a la huelga y el paro.....	19
Conclusiones.....	21
Anexos.....	22
Bibliografía.....	27



INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como propósito dar a conocer los diferentes conflictos que se pueden generar en las organizaciones así como sus causas, y sus soluciones dentro de las cuales están presentes los pasos que sigue la administración para lograr que los conflictos se conviertan en fuerzas positivas, es decir el objetivo no es desaparecerlos sino saber manejarlos. Ya que los conflictos son inevitables y se presentan frecuentemente hasta en las mejores empresas, estos pueden actuar como catalizador para mejorar los desempeños de las organizaciones.

Cuando hablamos de conflictos colectivos del trabajo, estamos en presencia de un conjunto de normas que han venido a plasmar dentro de nuestro derecho positivo el resultado de años de luchas sindicales destinadas a lograr contrarrestar o de equilibrar la situación de debilidad económica del trabajador con respecto al patrono.

El conflicto al igual que el consenso se construye, no viene de la nada, surge de las relaciones sociales y de cómo estas funcionan. Los conflictos colectivos son controversias que nacen de las relaciones colectivas de trabajo, el empleador aspira rentabilidad y acumulación de capital, el empleado busca una remuneración que le permita mejorar su nivel de vida, cubrir sus necesidades básicas, así como el de las personas que dependen de él.



OBJETIVO GENERAL

- Analizar los Conflictos Colectivos Laborables y sus incidencias.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Presentar los conceptos y generalidades de los Conflictos Laborales
- Analizar la clasificación y los tipos de conflictos Laborales.
- Conocer el concepto de Huelga y Paro.
- Identificar las semejanzas y diferencias de Huelga y Paro.



Los Conflictos Colectivos de Trabajo

Concepto:

Etimológicamente conflicto deriva del latín "conflictus" en el idioma castellano significa choque, combate, lucha, antagonismo. Algunos autores distinguen entre controversias y conflictos. El conflicto es simplemente la oposición de intereses entre el patrono y el trabajador. En cambio, la controversia se da cuando se hace necesario tutelar esos intereses a través de un proceso. Los conflictos colectivos son controversias que surgen en las relaciones colectivas de trabajo que involucran a la clase o comunidad trabajadora, en que se lesiona o puede lesionarse derechos subjetivos de los trabajadores o afectar el interés profesional, siendo el mismo estado el primer interesado en que se resuelvan inmediatamente por la vía pacífica. Las Relaciones de Trabajo como campo disciplinario que atiende el estudio de las relaciones entre capital y trabajo, tiene entre sus objetos de análisis el tema de los conflictos laborales. Lo que plantea un reto clave en el mundo del trabajo. El conflicto es una institución o proceso que utilizan las partes para contribuir a la conquista de sus objetivos. Es un hecho connatural a la relación de trabajo. Es un medio de presión que coadyuva al alcance de objetivos previamente determinados. Incluso, se entiende que el sólo anuncio de un conflicto, es ya en si mismo una arma de presión. Las partes anuncian sus armas de presión con fines disuasivos, en un primer momento.

Clasificación

Muchas son las clasificaciones que se han dado, sin que los autores se pongan de acuerdo en las mismas. Una de las más comunes y tradicionales es la que divide los conflictos colectivos de trabajo en jurídicos o de intereses.

➤ **Conflictos Jurídicos o de Derecho**

Según Guillermo Cabanellas en su libro, establece "son aquellos que tienen por objeto la Interpretación y la Aplicación de las Normas Jurídicas existentes que debe realizar el juez que al respecto está ligado por el derecho en Vigor" Asimismo, establece que "un conflicto de derecho no trata de crear normas jurídicas nuevas, colectivas, autónomas o estatales sino al contrario, trata de interpretar judicialmente las que ya existen".

La solución a esta clase de conflicto es normalmente a través de una sentencia judicial mediante la cual, se pone fin a la disputa en aplicación del derecho. En conclusión se puede decir que un conflicto jurídico o de derecho, siempre estará ligado a un derecho preexistente y la causa que lo motivó es una cuestión o problema de derecho y se trata



de establecer a quién de las partes corresponde el mismo, después de una interpretación, aplicación o cumplimiento de una norma jurídica ya preestablecida, por ejemplo, la ley, el contrato de trabajo, reglamento, etc.

Según la enciclopedia Jurídica Española, interpretar se refiere a la acción y efecto de interpretar, o sea de explicar o declarar el sentido de una cosa.

Explicación o aclaración del sentido de alguna cosa que parece dudosa u oscura y claro que refiriendo la acción significada al precepto legislativo, equivale al acto de traducir el sentido de la ley depurando su espíritu y penetrando en las profundidades de la intención del legislador, determina cuál sea el sentido, fin propuesto y medio para ello empleado, que en sus preceptos encierre una ley.

En conclusión, un conflicto de carácter jurídico versará en la explicación o declaratoria del sentido o de utilizar un derecho preexistente caracterizado o exteriorizado en un contrato colectivo, un contrato individual, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, etc.

➤ **Conflictos Económico-Sociales**

Como su nombre lo indica el objetivo de estos conflictos es resolver necesidades de tipo económico y social y no versan sobre la interpretación, aplicación o cumplimiento de un derecho adquirido sino el propósito principal de estos conflictos es la de buscar una reivindicación que tienda a modificar a un derecho existente o a crear uno nuevo.

Después de leer al tratadista Mario de la Cueva se puede llegar a la conclusión que estos conflictos no buscan reparar, ni interpretar ni aplicar sino crear una nueva norma que regulará la vida de un lugar de trabajo armonizada al mismo.

Por lo tanto, son los que se motivan por la creación, modificación o suspensión de las condiciones de prestación de servicios siempre y cuando se afecten intereses económicos o sociales de una comunidad laboral. Como producto de la evolución, estos conflictos se han acrecentado optando los trabajadores por aplicar la huelga, coalición, sindicalismo, etc.

a) Conflictos para la Creación de Condiciones Generales de Trabajo. Estos conflictos únicamente pueden ser planteados por los trabajadores pues solamente ellos tienen la facultad de iniciar la celebración de un contrato colectivo y por lo tanto los patronos no podrían iniciar un procedimiento.

b) Conflictos para la Modificación de las Condiciones Generales de Trabajo. Este supone la existencia de un contrato colectivo de trabajo y pueden ser iniciados por los trabajadores o por el empresario. Esto determina que el grupo se divida en dos especies, según la parte que lo promueve, en conflictos que procuran el mejoramiento



o reducción a los que se denominan reajustes en beneficio o perjuicio de los trabajadores, de las condiciones de trabajo vigentes. Esto puede producir un triple efecto como que la empresa decida la reducción de personal o la reducción de los beneficios que otorgue a los obreros el contrato colectivo, disminución de salarios, el cual es el caso más frecuente, descansos, vacaciones etc.

c) Conflictos para la Suspensión de la Vigencia de las Condiciones de Trabajo la suspensión del orden jurídico de una empresa, da lugar a conflictos colectivos económicos, pues implica la suspensión de trabajos de la empresa, los trabajadores quedan suspendidos por lo que dejan de percibir sus salarios y las demás prestaciones.

d) Conflictos para la Supresión de las Condiciones de Trabajo. Son los conflictos que tienen por objeto el cierre definitivo de la empresa, o sea la terminación de los trabajos. Pueden únicamente promoverse por los patronos, pues los trabajadores no pueden exigir que se cierren las empresas. El efecto es terminar las relaciones de trabajo.¹⁴

Para Guillermo Cabanellas conflictos económicos o de intereses son aquellos en que la pretensión que encierran tienen por objeto modificar el sistema normativo vigente o crear otro nuevo. Por su naturaleza, este conflicto no puede ser más que colectivo, sin que los meramente individuales cuenten con otra existencia distinta de lo pensable teórica, sin virtualidad ni eficacia práctica.¹⁵

Se le otorga a esta clase de conflictos una calificación de económicos o de intereses. De intereses ya que afectan a los de una colectividad de naturaleza económica y social.

En distintas legislaciones, se define un conflicto económico como el que se suscita entre uno o más sindicatos de trabajadores uno o más patronos o uno o más sindicatos de patronos con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes.

Esta definición encontrada en el libro del autor Guillermo Cabanellas, se considera que puede llegar a ser una posible definición de conflicto económico y social, pero cambiándolo de la siguiente forma: *"Es el que se sujeta entre uno o más trabajadores, uno o más sindicatos de trabajadores ó uno o más sindicatos de patronos con el fin de establecer nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes"*.

Conflictos Intersindicales

Esta clase de conflictos es la que se realiza entre dos o más asociaciones profesionales (sindicatos de trabajadores o de patronos) de la misma o de distinta actividad. Cuando existen conflictos entre sindicatos de trabajadores éstos obviamente lucharán por la obtención de los derechos y acciones sindicales teniendo la facultad especial de



representar los intereses de la colectividad de los trabajadores frente al patrono, las cuales se puede manifestar por celebración, negociación, fiscalización de una convención colectiva.¹⁶

Los conflictos intersindicales pueden producirse cuando existan sindicatos de diversas actividades que al momento de realizar convenciones colectivas, y que se realicen distintas clases de concesiones a las diferentes clases de sindicatos se produzcan los conflictos colectivos. Otro caso, por ejemplo, sería el caso en que se omita a alguno de los sindicatos existentes en el lugar de trabajo, ocurriendo un conflicto de reconocimiento sindical.

En el caso de que se trate de organizaciones de sindicatos patronales, puede darse el caso de que una asociación profesional patronal reclame de otra el incumplimiento de las condiciones de trabajo convenidas entre uno y otro.

El autor Cabanellas les llama de Rivalidad Gremial, los cuales se han producido desde el comienzo de las asociaciones profesionales de trabajadores y se materializan en el choque o pugna entre estas organizaciones.

Conflictos Interasociativos

Estos conflictos se producen entre una asociación profesional tanto de trabajadores como de patronos y se origina por incumplimiento o violación de una norma de los estatutos sindicales por parte de un afiliado o asociado o por incumplimiento de deberes u obligaciones para con la asociación profesional o derivadas de un pacto colectivo.

Cuando la organización sindical deje de cumplir sus deberes y obligaciones para con sus miembros también se producirán estos conflictos.

Procedimientos en la resolución de los conflictos de trabajo.

El derecho de trabajo es un derecho esencialmente humano y su mira es resolver a través de las autoridades los conflictos laborales; creando, vigilando y haciendo cumplir el derecho de trabajo, lo que supone una rapidez y eficacia en la solución de dichos conflictos.

Las autoridades de trabajo debieron crearse al momento que se implementó el derecho de trabajo, y cuando el Estado dictó las primeras leyes de trabajo tuvo que preocuparse por el cumplimiento de dichas leyes.

Los conflictos colectivos entre obreros y patronos surgieron en una época no preparada para resolverlos y puede decirse que esa misma situación subsiste en estos tiempos.



Existen dos maneras de resolver esos conflictos colectivos: ya sea mediante la lucha social entre obreros y empresarios o ya sea a través de procedimientos jurídicos. En nuestro país según el Código de Trabajo existen dos medios la Huelga y el Paro de Labores. En referencia a los conflictos colectivos de trabajo caemos también en el mismo ámbito de la función jurisdiccional y especial, dependiendo de la naturaleza a la que pertenezcan, ya sea económica o jurídica.

La existencia de conflictos colectivos, que es el tema que nos interesa en el presente informe, conlleva distintos sistemas para la solución *pacífica* de los mismos. Los conflictos colectivos han variado en los últimos tiempos, actualmente son menos violentos, menos *sangrientos* y en consecuencia la solución de los mismos igualmente ha variado.

La solución de un conflicto colectivo tiene como fin novar, innovar o renovar, más no extinguir las relaciones laborales entre trabajador y patrono, sino al contrario lo que se pretende es que se mejoren las condiciones para una o ambas partes.

La Huelga

Artículo 550

Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente Título.

Los Tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

Objeto de la Huelga

Artículo 551

La huelga deberá tener por objeto:

1°-conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

2°-obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo; y,

3°-exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que este Código establece.



Derecho a la huelga de trabajadores, desde tres puntos de vista:

1. **Como un delito**, "En la que se califica a la huelga como un desorden injusto, que sobresalta las reglas elementales de la lógica, desconcierta el orden de las relaciones laborales y entorpece el arreglo pacífico aceptable, la cual no puede conducir más que a un castigo contundente del derecho hacia la actividad huelguística
2. **Como un Incumplimiento Contractual** "en la cual la finalidad de la huelga aparece, por tanto, irremediablemente unida a un colectivo de trabajadores. Pero no es menos cierto que la huelga se materializa en una abstención al trabajo que, desde el punto de vista de las relaciones laborales, repercute en un contrato que resulta incumplido. Asimismo, establece **el tratamiento jurídico de la huelga como incumplimiento contractual acentúa el efecto de la misma sobre el plano individual**, es decir sobre la abstención del trabajo
3. **Como un derecho fundamental**. En la que establece "La huelga como uno de los instrumentos de los que se sirven los trabajadores para exponer sus reivindicaciones y defender sus intereses, ha sido reconocida como un derecho"

Tomando como base un criterio del ilustre autor Guillermo Cabanellas en su libro Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana realiza una clasificación de las principales definiciones que en la doctrina se han formulado en relación con la huelga:

1) Como medio de lucha:

Además de la suspensión conjunta de la lucha y sistemática del trabajo por cierto número de trabajadores, dentro de una profesión, un medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores tras la obtención del fin perseguido

2) Cuál modificación de las condiciones laborales.

Esta definición se refiere a que la huelga pretende lograr la modificación de las condiciones laborales o revisar el contrato del trabajo sin romper éste. Esto constituye un medio de presión de una de las partes de la relación laboral sobre la otra con el fin de forzarla a modificar las condiciones de trabajo.

3) Según la doctrina del interés profesional.

Este sector de la doctrina tiene como objeto la defensa de los fines profesionales. En este caso la abstención laboral tiene por finalidad defender el interés profesional. En este caso el título del derecho es precisamente la defensa de la actividad profesional. **4) En tanto que defensa de intereses derivados del trabajo.**

La huelga es la suspensión del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con fines de defensa de los intereses derivados del trabajo.

Clasificación de la Huelga



1) Por el Sistema Legal

- a. Reguladas por la ley
- b. Admitidas por la costumbre
- c. Prohibidas por la ley

En los incisos a y b estas clases de huelga, se caracterizan porque no rompen el contrato de trabajo al cual están regidos los trabajadores.

En países en donde la huelga se rechaza por antisocial, se reconoce esa actitud ilegal y como causa justa para el despido. Por lo que es consecuente que ponga término absoluto al nexo laboral.

2) En razón del cumplimiento de determinados trámites

- a. Legales o Legítimas
- b. Ilegales o Ilegítimas

Para esta clase de clasificación cabe decir que cuando son huelgas legales se refieren a que se han observado los plazos establecidos.

Artículo 552

La huelga legal suspende los contratos y convenciones de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos. El patrono no podrá celebrar nuevos contratos de trabajo durante el movimiento huelguístico, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio de la autoridad que conozca de la huelga, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

Artículo 561

La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo de los huelguistas, quienes deben pagar a aquellos daños y perjuicios que prudencialmente determinen los Tribunales de Trabajo. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de éstos lleguen a declarar los Tribunales comunes por delitos o faltas cometidos durante la huelga.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.



3) Por la relación contractual

- a. Admitidas: con limitaciones o sin ellas por pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- b. Reglamentadas por la ley.
- c. Limitadas por el contrato de trabajo.

4) Por su extensión

- a. Generales: Las cuales comprenden todas las profesiones de una misma actividad o industria.
- b. Parciales: reducidas a un establecimiento o a una determinada industria, generalmente llamada "Huelga de Empresa".

5) Por el fin perseguido

- a. **Defensivas:** En éstas se pretende oponerse a una pretensión injusta del patrono (el fin de estas huelgas es que no empeore la situación en que se encuentran).
- b. **Ofensivas:** En éstas se persigue la obtención de nuevas ventajas con el fin de mejorar las situaciones en que se encuentran los trabajadores.
- c. **Económicas:** Cuando las reivindicaciones o los objetivos perseguidos, se refieren a cuestiones relativas al salario, duración del trabajo, ventajas económicas, mejoras en las condiciones de vida, etc.
- d. **Sociales:** En este caso los objetivos a perseguir consisten en el reconocimiento del sindicato, el otorgar mayor independencia para los trabajadores, etc.
- e. **Políticas:** Si se reclaman reformas políticas, sufragio universal, siempre y cuando la respectiva legislación lo acepte.
- f. **Revolucionarias:** Se pretende la abolición de la propia implantación de dictadura, toma del poder, ejercicio de gobierno por los trabajadores y sus dirigentes, etc.

6) Por el territorio que abarcan

- a. Locales
- b. Regionales
- c. Nacionales
- d. Internacionales

7) Por la actitud de los trabajadores

- a. Violentas
- b. Pacíficas



8) Por su efectividad

- a. **Reales:** Efectivamente significan la paralización del trabajo.
- b. **Simbólicas:** Tienen como objeto demostrar la fuerza de la organización obrera, como amenaza o amago para que el caso en que no se realice la reivindicación indicada.

Existe una infinidad de clasificaciones en referencia a las huelgas de trabajadores, por ejemplo, las huelgas de brazos caídos, directas y escalonadas, profesionales y no profesionales, las que afectan a servicios públicos, etc.

Efectos Jurídicos de las Huelgas

Artículo 553

Para declarar una huelga se requiere:

- a) que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 551 de este Código;
- b) agotar los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje;
- c) que la declaren por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate; y,
- d) cumplir los demás requisitos establecidos en este Código.

Declaración y desarrollo de la huelga

Artículo 562

Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1°-los trabajadores dirigirán al patrono un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 551 en que estuviere comprendido. El aviso deberá darse por lo menos, con seis (6), días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez (10) días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrono haya sido notificado.

La notificación tendrá además, como consecuencia, la de constituir al patrono, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de



trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos; y,

2°-el escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrono, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrono o su representante, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas vigentes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el receptivo lugar.

La autoridad que en cualquiera de los (2) casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estricta responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrono; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrono no contestare en el término de cuarenta y ocho (48) horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 563

La declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la Asamblea General del sindicato de empresa o base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores.

Artículo 564

Una vez declarada la huelga, los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo.

Artículo 565

Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declarare la huelga, esta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

Artículo 566

Los directores del movimiento pueden constituir "Comités de Huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes.

Artículo 567



Cuando una huelga se prolongue por más de ocho (8) días, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social promoverá la constitución de un Tribunal de tres (3) miembros, designados, uno por los patronos, otro por los trabajadores y el tercero por el Ministerio; este Tribunal estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma prevista en el artículo 563, y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de ocho (8) días. En cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponda en los Tribunales a que este artículo se refiere, o para reemplazarlo cuando falte, el Ministerio procederá a hacer la designación respectiva.

Casos de Ilegalidad y Sanciones

Artículo 569

La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes:

1º-cuando se trate de un servicio público; mientras no se hayan cumplido los requisitos establecidos en el artículo 555;

2º-cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;

3º-cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje en forma legal;

4º-cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 563;

5º-cuando se declare después de dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación;

6º-cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; y,

7º-cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

Declaratoria de ilegalidad

Artículo 570

La ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La



providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante los Tribunales del Trabajo.

La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de ilegalidad correspondiente.

En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales tercera y cuarta del artículo 569, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

Artículo 571

Declarada la ilegalidad de una suspensión del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en el. En la providencia en que se decreta la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aun podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación.

Las sanciones a que se refiere este artículo no excluye la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

Terminación de la huelga

Artículo 572

La huelga terminará:

1º-por arreglo entre patronos y trabajadores;

2º- por laudo arbitral de la persona, comisión o Tribunal que libremente elijan las partes; y,

3º-por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Paros legales e ilegales

Artículo 574

Paro legal es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por un (1) o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales.



Cuando se trate de personas jurídicas, el paro ha de ser ordenado por la Junta Directiva o por los socios administradores.

La denominación de "Paro" tiene su origen en el "lock-out" (cerradura-fuera o cerrado para afuera) británico, que equivale acerrar la puerta de la empresa. En otros países se le llama "cierre patronal"; en otros "contre-grève (contra-huelga). En nuestro país se denomina "Paro" o "Paro

El Paro Patronal constituye "un 'arma' que el empleador tiene intención de utilizar para hacer presión sobre los huelguistas y, especialmente, sobre los no-huelguistas".⁸³ Sin embargo, en la práctica, los patronos recurren raras veces al paro, ya que tienen normalmente otros medios para ejercer presión sobre sus trabajadores". "La razón primordial quizás para explicar la rareza de los paros patronales puede hallarse en la eventualidad de que el remedio resulta peor que la enfermedad, excepto en ocasión de pretensiones fabulosas de los trabajadores o de crisis económicas. Si el empresario suspende su actividad, es evidente que cada día experimente una pérdida, quizás irreparable (pues sus rivales aprovecharían esa disminución en la industria y el comercio); en cambio, cabe que el operario, mientras está en huelga con su patrono, trabaje al servicio de otro, y apenas sí sufra perjuicios".

Artículo 575

El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 553 inciso b) y 574 y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un (1) mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante ese período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

Artículo 576

Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se entenderán suspendidos el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior. En ningún caso podrán éstos reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al período de cesación del trabajo.

Artículo 577

La reanudación de los trabajos se hará de acuerdo con las normas que establece el artículo 103.

Artículo 578



Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 550, párrafo segundo, 554, 555 y 556.

Artículo 579

Se tendrá por paro ilegal todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

Artículo 580

Todo paro ilegal tiene los siguientes efectos:

1º-faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan;

2º-hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar sin pérdida de tiempo los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas; y,

3º-da lugar, en cada caso, a la imposición de una multa de cincuenta a un mil lempiras (L 50.00 a L 1.000.00), según la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquiera otra índole que llegue a declarar contra sus autores la autoridad competente.

Artículo 581

Paro justo es aquél cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso 2º del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos Tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

Artículo 582

El paro decretado de acuerdo con lo que establece este Capítulo, cesará cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, después de oír a los interesados, resuelva que ya no existen las causas que lo determinaron.

Artículo 583



Al reanudarse los trabajos parcial o totalmente, estará obligado el patrono a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fue decretado.

En este caso, el Ministerio de Trabajo y el patrono seguirán el procedimiento establecido en los párrafos segundo y tercero del artículo 103 de este Código.

Artículo 584

Todo paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expreso de las circunstancias que en esos artículos se mencionan, hará responsables a los patronos o a sus legítimos representantes que lo hayan decretado, a quienes se aplicarán las sanciones que este Código y el penal imponen a dichos actos u omisiones.

Disposiciones comunes a la huelga y al paro

Artículo 585

Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Artículo 586

El hecho de que un paro o una huelga terminen por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hubieren cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

Artículo 587

En caso de huelga o paro legalmente declarados, los Tribunales de Trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que protejan debidamente a las personas y propiedades y mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio de la autoridad de trabajo.

En caso de huelga o paro ilegales los Tribunales de Trabajo ordenarán a las autoridades de policía que garanticen por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; y si se tratare de servicios públicos en manos de empresas particulares, el Poder Ejecutivo podrá asumir su dirección y administración en los términos del artículo 556.

**Artículo 588**

El derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero será válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no deje de cumplir los términos del convenio colectivo de trabajo suscrito entre el patrono de que se trate y las dos terceras partes de sus trabajadores.

Igualmente, los Tribunales de Trabajo pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis (6) meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de carácter económico y social lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

Artículo 589

Toda persona que incite públicamente a que una huelga o paro se efectúe contra las disposiciones de este Título será sancionada con multas de cien a quinientos lempiras (L 100.00 a L 500.00).

Artículo 590

Los individuos que con ocasión de un conflicto colectivo participaren en éste para promover el desorden o quitarle su carácter pacífico, serán detenidos y arrestados por cualquier autoridad hasta que termine la huelga o paro, o hasta que rindieren fianza de no ejecutar lo proyectado, a satisfacción de los Tribunales de Trabajo.



Conclusiones

- 1) Es aceptado generalmente que los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos.

- 2) Conforme a la definición anterior se destacan dos clases de conflictos más importantes: a) los que surgen por motivos de cumplimiento y aplicación b) los que surgen por motivos de formación y modificación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

- 3) En el primer caso mencionado, me refiero a conflictos jurídicos y en el segundo caso me refiero a los conflictos económicos y sociales.

- 4) El conflicto laboral de tipo jurídico, debe resolverse conforme los procedimientos generales. El conflicto económico y social privativo del derecho laboral, debe contemplar y contempla un procedimiento totalmente distinto.

- 5) Dentro de este último procedimiento mencionado se encuentra la huelga, que es la suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores.

- 6) Siendo la huelga un instrumento cuya aplicación tiene mucha trascendencia histórica es muy importante establecer sus alcances y medios.

Anexos



Entre el 1ro y el 2 de mayo de 1954, los trabajadores bananeros de Honduras se fueron a una huelga que, después de una semana, cubriría el país en un gran alzamiento que involucraría a casi la totalidad de los trabajadores del país. Nunca los huelguistas se imaginaron que estaban partiendo la historia de Honduras y formando un movimiento social sin precedentes.

Para entender este fenómeno, hay que recordar lo que eran los monopolios bananeros que, como la Unidad Fruit Co. y la Standard Fruit Co., no sólo dominaban la economía de Honduras y el Caribe, sino que eran un "Estado dentro del Estado", ponían y quitaban presidentes, controlaban el Congreso Nacional, y las leyes estaban a su servicio. Los trabajadores sufrían una explotación sin límites, no gozaban de ningún derecho laboral o social. El país estaba sometido desde hacía 25 años a una terrible dictadura que no permitía libertades políticas y no habían elecciones.

Los sindicatos y toda organización social habían sido disueltos al nomás llegar al poder político de Honduras el general Tiburcio Carías Andino. Lo mismo acontecía con los partidos políticos, en particular el Partido Comunista de Honduras de gran influencia entre los trabajadores bananeros. 1932 marca el inicio de esta dictadura.



Al derrumbarse el fascismo europeo con la segunda guerra mundial (1939-1945), las dictaduras centroamericanas son estremecidas por el auge de las luchas populares. Se derrumban Ubico en Guatemala y Martínez en El Salvador, pero Carias sale indemne después de masacrar al pueblo. Carias, más por la presión de las luchas en el contexto internacional, cede el poder a Juan Manuel Gálvez, viejo abogado de la United Fruit. Se inició así una leve apertura política que aprovechan los trabajadores e intelectuales progresistas. En 1948 se organizan en un partido político, el Partido Demócrata Revolucionario Hondureño (PDRH) que el 10 de abril de 1954 daría origen a la reorganización del Partido Comunista de Honduras (PCH), y aparecen embriones de organizaciones sindicales como el Comité Coordinador Obrero (CCO) que al ser reprimido por Gálvez se transformaría en Comité de Unidad Sindical (CUS) y luego en Comité de Lucha Obrera (CLO).

El PDRH y el PCH, así como el CCO, el CUS y el CLO se dan a la tarea de organizar en las ciudades principales: Tegucigalpa, San Pedro Sula, Progreso, Puerto Cortés, La Lima, Tela y Ceiba, unos "círculos de estudio" del partido político y otras pequeñas organizaciones sindicales. Estas agrupaciones en los campos de trabajo de los obreros bananeros eran clandestinas. Los "círculos" educaban a los trabajadores en literatura política y los defendían de los desmanes de las compañías bananeras, exigían horarios de 8 horas de trabajo, seguridad social, pago de días festivos. Esta labor se realizaba desde los años 1945, era un trabajo riesgoso, clandestino, lento, se le llamaba "trabajo de hormiga".

Para 1953, en Honduras se presentaban dos coyunturas favorables a las luchas de los trabajadores. Por un lado, las compañías bananeras, para salir de una crisis en el cultivo y exportación del banano, estaban reorganizando las formas de trabajo y de pago: se cambiaban las jornadas de trabajo, se rebajaban los salarios, se acentuaba la explotación. Al mismo tiempo, el país entraba en un año electoral. Para octubre de 1954, se debería de convocar a elecciones de Presidente. En el seno del partido gobernante, el Partido Nacional, se inició una disputa por el poder político, entre los seguidores de Carias y Gálvez que intentaba reelegirse y continuar con un "reformismo en el Estado". La oposición se reorganizaba alrededor del Partido Liberal y su candidato Ramón Villeda Morales. La lucha política y por reivindicaciones económicas se agudizó. Por un lado los trabajadores pedían salarios, un código de trabajo, seguridad social, y el pueblo en general pedía "elecciones libres".

Miles de hondureños se lanzan a las calles entre 1953 y 1954. Los comunistas y sus organizaciones clandestinas ante esta coyuntura favorable decidieron celebrar el 1ro de mayo de 1954 acatando las consignas del III Congreso de la FSM que fueron



transmitidas a los trabajadores en manifiesto redactado por Rigoberto Padilla Rush, quien asistió a ese congreso por el CCO.

En abril de 1954, se dan dos protestas que serían como un "embrión" de la huelga. En Tela, Atlántida y Puerto Cortés, dos puertos de la costa atlántica de Honduras y que eran lugares de embarque del banano de la United Fruit Co., a los trabajadores se les obliga a cargar los barcos sin pagarles como trabajo doble, sin reparar que era domingo día de descanso. Los trabajadores se niegan y hacen un paro, el gobierno interviene y manda soldados, y mientras se firma una acta de suspensión del paro, y los juzgados conocen del caso.

Por otro lado, el CCO y el PCH convocan a los trabajadores bananeros a la ciudad de Progreso a celebrar el primero de mayo que estaba prohibido por el gobierno. Los trabajadores presentan también a la compañía un pliego de peticiones protestando por el cambio en el modo de trabajar y de pagar el salario. Los trabajadores acuden al llamado, se realiza una manifestación de protesta. Los trabajadores deciden irse a una huelga ante la negativa de la empresa a sus reclamos. Miles se incorporan a la huelga el 3 de mayo, se paralizan Tela, Batan, Progreso, después se agregaría Puerto Cortés y la Lima.

Lo que habían hecho los comunistas durante casi diez años, con su labor educadora y organizadora, a través de sus "células" y la difusión de sus periódicos "Vanguardia Revolucionaria" y "Voz Obrera" se estaba realizando: parar los desmanes de las bananeras con una huelga nunca vista en Honduras desde 1932. Lo objetivo, lo consciente, lo espontáneo y lo planeado, encontraron en 1954 las condiciones para realizar la huelga.

Ya para el 5 de mayo, la huelga se expandió al otro monopolio bananero, la Standart Fruit Co. con sede en el Puerto de la Ceiba. En junio la huelga se extendió a las ciudades de San Pedro Sula y Tegucigalpa, se paralizaron fábricas, aserraderos, ingenios de azúcar y minas. Era un alzamiento popular, ya de todo el país.

En la ciudad del Progreso se formó un Comité Central de Huelga encabezado por Cesar Augusto Coto. Mientras en la Lima empezaron a surgir la intervención de los bananeros y el gobierno, al quedar en ese sector el maestro Manuel de Jesús Valencia, dirigente de formación anticomunista.

Los bananeros lograron también aplacar a los de Ceiba y firmaron un acuerdo de



regreso a las labores. Mientras con los obreros de Progreso se inició una negociación y a la vez una labor de represión.

En el Progreso, los trabajadores formaron un "pequeño gobierno" que el gran novelista social Ramón Amaya Amador, autor del libro "Prisión verde", catalogó de "Comuna de Paris en embrión". Los trabajadores formaron comités de apoyo, de vigilancia y la ciudad empezó a ser dirigida por los obreros en huelga.

Para el 5 de junio, la United Fruit Co, con el auxilio del gobierno y de traidores, reprime y organiza otro Comité Central de Huelga. Son encarcelados por "comunistas" Cesar Augusto Coto y otros, la represión se extendió a otras ciudades. El gobierno de Gálvez en ese momento se había aliado con el gobierno estadounidense para invadir a Guatemala y no querían tener el "patio trasero" con un problema como era ese alzamiento popular. La guerra fría hacía sentir su garra en Honduras.

El 9 de julio, se logra terminar la huelga firmando un acta que no cumplía con lo que los huelguistas querían. Pero aún con la represión y la traición, la huelga logra, en lo general, sus objetivos. El Partido Nacional en el poder entra en crisis y le es imposible seguir gobernando, aún imponiendo una dictadura con Julio Lozano Díaz que sustituye a Gálvez que se retiró "por enfermedad", después vendría un golpe militar reformista y convoca a elecciones que les gana a la oposición con Villeda Morales.

Villeda Morales aprueba en 1959 un Código de Trabajo, legaliza el sindicalismo, da el seguro social y una reforma agraria. Los estudiantes ganan la autonomía de la Universidad Nacional y las mujeres su derecho al voto. Nace todo un marco jurídico y una Constitución de avanzada. Eso son los logros de este alzamiento popular.

A 50 años de este fenómeno de 1954, que no se ha vuelto a repetir, los trabajadores hondureños ven amenazados sus conquistas por el neoliberalismo que quiere hacer retroceder todo lo conquistado en 1954. El movimiento sindical y campesino está en crisis. La mayoría de sus organizaciones han sido cortadas por el oportunismo, se quiere imponer leyes represivas, con el cuento de reprimir al terrorismo y la delincuencia.

Una nueva estrategia se está haciendo necesaria para dar una nueva visión del país que tenemos y queremos. Nuevas formas de organización y lucha son necesarias, sin abandonar lo viejo y la experiencia. Los trabajadores bananeros casi han desaparecido, son una minoría, el obrero industrial está siendo sustituido por el trabajador de la maquila. Así aparecen nuevos "embriones" de organización y lucha: nace en el 2001 el Bloque Popular, luego el 2003, la Coordinadora Nacional de la



Resistencia Popular. Miles de trabajadores salen a las calles a protestar dirigidos por estas organizaciones. El 26 de agosto de 2003, los trabajadores se movilizan y se toman por 24 horas a la capital del país.

La consigna de crear un nuevo poder popular está surgiendo desde abajo, surgen asambleas populares en todo el país y se organiza la protesta y la propuesta. Aunque el fenómeno de 1954 no se puede repetir, se está vislumbrando y creando una nueva lucha.

Los trabajadores hondureños se aprestan a celebrar con júbilo y con movilizaciones los 50 años de la gloriosa huelga de 1954.

Nota final. La CTAL y Vicente Lombardo Toledano con el apoyo de la Federación Sindical Mundial jugaron en 1954 un papel vital: organizaron a nivel continental y mundial un movimiento solidario también sin precedentes. Justo es reconocerlo en los 110 años de su nacimiento. La Universidad Obrera como educadora.



Bibliografía

Conceptos y clasificación de la Huelga

<http://www.tesis.ufm.edu.gt/derecho/60473/TESIS.html>

Algunos Conceptos de conflictos Colectivos de Trabajo

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm#t7>

Conflicto Colectivo de Trabajo

Código de Trabajo de Honduras art. 550 al 590