

EL DERECHO DE HUELGA EN LA REPUBLICA DOMINICANA

Por Lupo Hernández Rueda

LA HUELGA ES EL ACTO JURIDICO MEDIANTE el cual la mayoría de los trabajadores de una o varias empresas, suspenden temporalmente el trabajo en defensa de sus intereses comunes.

Este concepto es relativamente nuevo, y contiene los elementos esenciales tipificantes del derecho de huelga. A saber:

1) Es un *acto jurídico* reconocido y protegido por el derecho. El artículo 8, inciso 11, letra d, de la Constitución de la República Dominicana, "*admite el derecho de los trabajadores a la huelga, y de los patronos al paro en las empresas privadas, siempre que se ejerzan con arreglo a la ley y para resolver conflictos estrictamente laborales*".

El Título II, del Libro VI del Código de Trabajo, denominado "De las Huelgas", (Arts. 368 al 378, ambos inclusive), establece las condiciones de forma y de fondo requeridas por la ley dominicana para la existencia y el ejercicio de este derecho. De modo que la huelga es hoy considerada como un legítimo derecho que debe ser ejercido como cualquier otro, con arreglo a la ley.

Por esta circunstancia, este derecho colectivo de los trabajadores es un *acto jurídico*, no una situación de hecho.

"Al convertirse en un derecho colectivo, afirma José Ernesto García Aybar (*La Huelga Obrera*, Colección Pensamiento Dominicano, No. 27, 1963, pág. 94), la huelga vino a constituir un verdadero acto jurídico reconocido expresamente por la ley. Este derecho es consecuencia lógica del reconocimiento de la libre asociación sindical en razón de que debe ser ejercido no por grupos desorganizados de trabajadores, sino por agrupaciones o sindicatos que representen una colectividad laboral".

2) La huelga es un *derecho de mayorías*, esto es, que el ejercicio de este derecho requiere el concurso y la anuencia de una *mayoría legal determinada*, que en nuestro país es de “más del sesenta por ciento de los trabajadores de la empresa o empresas de que se trate” (Art. 374, ordinal 3ro., del Código de Trabajo).

En México (Nueva Ley Federal del Trabajo, Art. 462, párrafo IV), dispone que “Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento”.

La Exposición de Motivos de la ley mexicana, justifica esta mayoría con las razones que siguen: “La suspensión de las labores debe efectuarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Sobre este particular, conviene precisar que es posible que una huelga abarque a toda una empresa o a uno de sus establecimientos y que serán los trabajadores los que decidan si realizan la huelga en el establecimiento o en la empresa. Para determinar la mayoría de trabajadores, el artículo 462 establece las normas siguientes: no serán tomados en consideración los trabajadores de confianza, ni los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, pero sí serán considerados los que hubiesen sido despedidos del trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del mencionado escrito. Por último, se dispone que únicamente se tomarán en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento”. (Baltasar Cavazos Flores, Ley Federal del Trabajo, Tematizada, México, 1975, Editorial Just, S. A., págs. 82—83).

3) El acto jurídico que es la huelga decretada por la mayoría de los trabajadores, consiste en “*la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores*” (Art. 368, Código de Trabajo); pero se trata de una suspensión *temporal* del trabajo, porque la huelga no pone término a la relación de trabajo, sino que la suspende por el tiempo de su duración. La huelga debe limitarse pues, al solo hecho de la suspensión temporal del trabajo. “Los actos de coacción o de violencia física o moral —dice la ley, Art. 369 del Código de Trabajo— sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico”, desnaturalizan este derecho y conllevan sanciones penales, pudiendo dar lugar a que “la huelga sea declarada ilegal”.

4) Esta paralización temporal del trabajo se hace en defensa de

los intereses de los trabajadores, para obtener el reconocimiento de sus derechos, o la conquista de sus justas aspiraciones.¹

La huelga tiene lugar en ocasión de un conflicto económico, cuyo objetivo es el establecimiento en una o varias empresas, de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes. (Arts. 362 y 374, ordinal 1ro., del Código de Trabajo). Es, precisamente, la solución del conflicto económico el objetivo de la huelga.

El fracaso de las negociaciones directas entre las partes, y el fracaso también de la mediación o conciliación administrativa, dispuesta por la ley como requisitos previos indispensables para la declaratoria de huelga, es lo que autoriza a los trabajadores a recurrir a la huelga.²

En este orden de ideas, la huelga es una fuente real del derecho de trabajo, pues hace posible el nacimiento de situaciones de hecho y de derecho que motivan la evolución y el desarrollo de esta disciplina jurídica.

Evolución histórica

Hemos señalado al inicio de este trabajo, que el concepto de huelga precedentemente indicado, es “relativamente nuevo”, pues la huelga, tal y como la concebimos hoy en día, data propiamente del siglo XVIII, se acrecienta en el siglo XIX, “cuando se opusieron y se enfrentaron, con inusitada vehemencia, los intereses inmediatos de los trabajadores y de los patronos” (Guillermo Cabanellas, *Diccionario de Derecho Usual*, t. III, Huelga, edición de 1953, pág. 326), y se afianza definitivamente en el presente siglo, particularmente después de la primera guerra mundial, elevándose a categoría de norma constitucional.

“La evolución del derecho de huelga, dice Guillermo Cabanellas (*Diccionario* citado, pág. 326), tiene en la legislación europea, tres períodos definidos: el primero, por la prohibición de las coaliciones; el segundo, por la libertad de las mismas; el último, por la declinación de esa libertad. El primer período se caracteriza por la huelga considerada como delito”. Estos períodos aparecen también en la evolución de las leyes de los países latinoamericanos, donde, como en casi todas partes del mundo, la huelga es considerada hoy como un derecho constitucional.

El derecho de huelga en la República Dominicana

La República Dominicana no ha sido ajena a esta evolución. Los Arts. 414, 415 y 416 del Código Penal prohibían tanto la huelga como el paro, y sancionaban con penas correccionales "*la interrupción del trabajo*" y los atentados "*contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo*".

En 1946, fue votada la Ley No. 1094. Esta ley reconoce, por primera vez entre nosotros, el derecho de huelga, "aunque como bien señala el profesor José Ernesto García Aybar (ob. cit., pág. 139), no fue reconocido específicamente sino en forma indirecta, o sea, mediante la regulación de su ejercicio. En efecto, el Artículo 1ro. de esa ley, disponía que 'el derecho y la libertad de declararse en estado de huelga o de paro serán ejercidos por los gremios, sindicatos o cualesquiera asociación de obreros, treinta días después de haberlo notificado por escrito al patrono, por órgano del Presidente del gremio o agrupación y del Procurador Obrero, señalando las causas que a su juicio sean justificativas de la huelga o paro, así como las reclamaciones que pretendan. Igual notificación deberá ser hecha a la Secretaría de Estado de Trabajo y Economía Nacional. En todos los casos los gremios y agrupaciones obreras deberán obtener la prueba de que dicha notificación ha llegado a manos del patrono'. Como se advierte claramente, aunque en la frase inicial de dicho artículo se menciona 'estado de huelga o de paro', las disposiciones posteriores del mismo ignoran completamente el paro patronal, ya que en éste ni en los otros dos artículos de la ley, existe regulación alguna acerca de la suspensión de las labores realizadas por la voluntad del patrono. Por esa razón, consideramos que dicha ley solamente reconoció el ejercicio del derecho de huelga, el cual atribuyó exclusivamente 'a los gremios, sindicatos o cualquiera otra asociación de obreros', pero no hizo lo mismo respecto al derecho de paro o Lock-out".

El *Código de Trabajo de 1951* en su Libro Sexto, denominado "De los Conflictos Económicos, de las Huelgas y de los Paros", consagra expresamente el derecho de huelga, estableciendo las condiciones de fondo y de forma requeridas para su existencia legal y lícito ejercicio.

La huelga declarada legal (Art. 375, Código de Trabajo), produce los siguientes efectos: "1ro.— Da facultad a los trabajadores de reclamar la protección de las autoridades del trabajo y de la policía, para el ejercicio pacífico de sus derechos: 2do.— Suspende los trabajos de

la empresa de que se trata, salvo lo que se dispone en el artículo 376”, según el cual “El patrono puede exigir, mientras dure la huelga, que los trabajadores que sean necesarios a juicio del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, practiquen las labores indispensables para la seguridad y conservación de las máquinas, centros de trabajo y materia prima”.

Nuestra Corte de Casación, por su sentencia del 20 de noviembre de 1965, (*Boletín Judicial* No. 696, págs. 2579—2592), ha juzgado que, “ningún trabajador puede sostener válidamente que los trabajos de la empresa a que pertenece, se encuentran en estado de suspensión por estar en huelga, y deducir de ello consecuencias jurídicas favorables a su interés, si no ha cumplido, precisamente, las formalidades del citado artículo 374 del Código de Trabajo”.³

El caso juzgado se refería a trabajadores que suspendieron prematuramente sus trabajos sin llenar ninguna de las formalidades requeridas por el Art. 374 del Código de Trabajo. Nuestro más alto tribunal de justicia decidió que “en esas circunstancias no podía producirse la suspensión justificada de los trabajos de la empresa y ésta podía, como lo hizo, ejercer el despido conforme al artículo 78 en sus ordinales 11, 12, 13, 19 y 21, sin tener que esperar la decisión de la Corte de Apelación de su caso, puesto que los trabajadores estaban según consta en la sentencia de la Corte de Apelación que calificó de ilegal la presunta huelga, precisamente por ese motivo, obligados a dar cumplimiento al contrato de trabajo que los ligaba a su patrono; que, además, en este caso, la empresa recurrente, antes de despedirlos, obtuvo una Certificación de la Secretaría de Estado de Trabajo que declara que los trabajadores recurridos abandonaron su trabajo el 17 de enero de 1967, sin hacer ante ella la declaratoria de huelga exigida por la ley, y la empresa les requirió se reintegraran a sus labores, dándoles un plazo al efecto sin que ellos dieran acatamiento a esa invitación”. (Sent. del 20 de noviembre de 1965, *Boletín Judicial* 696, pág. 2590).

Por otra sentencia, del 2 de marzo de 1964, *Boletín Judicial* No. 644, págs. 393—396, la Suprema Corte de Justicia, en funciones de Corte de Casación, interpretando el Art. 627 del *Código de Trabajo*, declaró *inadmisible* el recurso de casación contra una sentencia de calificación de huelga.

Este último fallo ha sido criticado por nosotros, porque al tenor de la ley (Art. 50 de la Ley 637, de 1944, que es la ley procesal de

trabajo vigente en nuestro país), “El recurso de casación contra las sentencias de los tribunales de trabajo estará abierto en todos los casos y se regirá por las reglas de la Ley sobre Procedimiento de Casación”. Además, conforme a la Exposición de Motivos del Código de Trabajo de 1951, las previsiones del Art. 627 del referido Código, que dispone que “La sentencia de calificación (de las huelgas y los paros) se notificará a las partes en las cuarenta y ocho horas de su fecha, y *no estará sujeta a ningún recurso*”, significa que la calificación de las huelgas y paros tiene lugar en *instancia única*, quedando siempre abierto el recurso extraordinario de la casación, no solo en virtud del citado artículo 50 de la Ley 637, de 1944, vigente al tenor del artículo 691 del referido Código de Trabajo de 1951, sino porque en dicha Exposición se lee lo siguiente: “La urgencia que, de por sí, reviste la solución de este conflicto *sui generis*, hace indispensable la adopción de un procedimiento especial que corresponda al interés social, directamente afectado en los casos de huelgas o paro. Y es este interés social, precisamente, el que se toma en cuenta para someter la calificación de la huelga o el paro a un procedimiento que se aparte, no sólo de las características comunes al ordinario y al sumario de los tribunales de trabajo, *sino a la regla del doble grado de jurisdicción*, y a la que supedita la intervención de los tribunales a la demanda de una de las partes. En efecto, caracterizan, en síntesis, al procedimiento de calificación: a) la competencia exclusiva de las cortes de trabajo, *en instancia única*; b) la facultad de actuación de oficio que se les reconoce a las cortes, y c) la ausencia de todo intento de conciliación”. (Trabajo, Boletín de la Secretaría de Estado de Trabajo, Enero—Junio 1951, No. 3, pág. 39).

En 1962, el Consejo de Estado votó la Ley No. 5915, sobre huelgas ilegales, la que después de reproducir el texto de los artículos 373, 678, ordinal 15, y 679, inciso 3ro., del Código de Trabajo, atribuye competencia a los Juzgados de Primera Instancia “para conocer de dichas infracciones” (Art. 3).

Posteriormente, la Ley No. 680, del 31 de marzo de 1965, agregó al artículo 2 de la citada Ley 5915, de 1962, el siguiente párrafo: “Cuando el infractor sea un Sindicato, Federación o Confederación, el Tribunal apoderado, será competente para pronunciarse mediante certificación expedida por la Secretaría de Estado de Trabajo, sobre la cancelación del registro que ampare al Sindicato, Federación o Confederación de que se trate, sin perjuicio de la imposición de las sanciones que se establecen en este artículo, las cuales serán impues-

tas a dichos organismos en caso de multa, y a sus representantes legales en caso de prisión”.

La huelga, derecho constitucional

El Título II, Sección I, de la Constitución de 1966, actualmente vigente, entre los Derechos Individuales y Sociales (Art. 8, inciso 11, letra d), “*admite* el derecho de los trabajadores a la huelga”, elevando así el reconocimiento de este derecho a la categoría de norma sustantiva, pero limitando su existencia y ejercicio: a) “a que se ejerza con arreglo a la ley”, y b) a que la huelga tenga por objeto “resolver conflictos estrictamente laborales”.

Nuestra Constitución de 1966, aun en vigor, prohíbe formal y expresamente los paros intermitentes, la huelga de brazos caídos o “paso de hicotea”, en fin, “toda interrupción, entorpecimiento, paralización de actividades o reducción intencional de rendimiento en las labores de las empresas privadas o del Estado”.

Aunque incluido en la Carta Magna, el derecho de huelga no es absoluto, sino relativo, condicionado siempre, como hemos visto, “a que se ejerza con arreglo a la ley y para resolver conflictos estrictamente laborales”.

Guillermo Cabanellas, al referirse a “la huelga como derecho constitucional” (**Derecho de los Conflictos Laborales**, Bibliográfica Omeba, 1966, Núm. 131, pág. 174), nos dice que, “La legislación de los diversos países, relativa al ejercicio de la huelga, puede agruparse en la siguiente forma: a) ordenamientos que no reconocen el derecho de huelga, que cabe calificar —por la naturaleza de las instituciones jurídicas— como de matiz totalitario; b) países que admiten la libertad de huelga, pero sin reconocerla en los textos constitucionales; c) Estados que, a través de los textos constitucionales, proclaman el derecho de huelga. En tales legislaciones, el derecho de huelga aparece reconocido luego de la aceptación previa de otros dos derechos: 1ro. el derecho de coalición; 2do. el derecho a trabajar. Con el derecho de sindicarse y con la libertad simultánea del trabajador para abstenerse de trabajar, aparecen definidos, los elementos que determinan la existencia del derecho de huelga. Los más modernos textos constitucionales incluyen dentro de los derechos que consagran el de huelga, con la declaración adicional de que el ejercicio de este derecho debe ser regulado por la ley. Se descubre en la declaración constitucional del derecho de huelga una especie de reacción del legislador

democrático y abierto a las conquistas sociales frente a la prohibición de aquella por ciertos regímenes totalitarios; precisamente, el hecho de que la huelga no se admita en tales sistemas ha provocado, por oposición hasta cierto punto natural, una tendencia muy generalizada a formular declaraciones en torno al reconocimiento del derecho constitucional de huelga”..

Pero la huelga, como norma constitucional, no debe limitarse al reconocimiento de este derecho esencial de los trabajadores, y a la previsión “adicional de que este derecho debe ser regulado por la ley” adjetiva, sino que el texto constitucional debería prever también normas que garanticen el derecho de huelga y hagan efectivo su ejercicio. Esto, entendemos así, porque generalmente la ley anula propiamente la intención del constituyente, o es objeto de modificaciones que constituyen a menudo verdaderos retrocesos en la evolución de este derecho, que, de hecho ilícito, de delito, ha pasado a derecho esencial de la clase trabajadora, elevado a la categoría de texto constitucional.

La huelga en los servicios públicos

El Art. 8, párrafo 11, letra d, de la Constitución, y el Art. 370 del Código de Trabajo de la República Dominicana, prohíben expresamente la huelga en los servicios públicos de utilidad permanente. El artículo siguiente indica cuáles son estos servicios. A saber:

“Son servicios públicos de utilidad permanente para los fines de aplicación del Art. 370: los de Comunicaciones; los de transporte; los de expendio de alimentos en los mercados; los de abastecimiento de agua; los de suministro de gas o electricidad para el alumbrado y los usos domésticos; los farmacéuticos de hospitales y de sanidad; los de expendio de comestibles para transporte y cualesquiera otros de similar naturaleza”.

La enumeración que contiene el artículo 371, modificado, de la ley dominicana, figura ampliada en otras legislaciones latinoamericanas. Por “tratarse de verdaderas limitaciones al ejercicio del derecho de huelga, dice García Aybar (ob. cit., pág. 155). . . por su carácter de reglas de excepción, deben ser siempre interpretadas restrictivamente”.

En la legislación de trabajo latinoamericana predomina la prohibición de la huelga en los servicios públicos de utilidad permanente. Esto se explica, y “está justificado, precisamente, por las mismas razones de orden social en que se fundamenta el derecho de huelga. Si este es reconocido en favor de los trabajadores para la defensa de los legítimos intereses de una clase determinada, es justo y natural, también, proteger a todas las clases que en conjunto forman el conglomerado social, las cuales son siempre afectadas, en forma colectiva, por la paralización de los servicios públicos”.⁴

La huelga de los empleados y funcionarios públicos

Para la ley dominicana (Art. 3, Código de Trabajo), los funcionarios y empleados públicos no son trabajadores. Por consiguiente, la huelga decretada por ellos escapa al campo de aplicación de las normas laborales. Ellos no están protegidos por el Código de Trabajo, sino que sus relaciones de trabajo con el Estado, los Ayuntamientos y los organismos oficiales autónomos, “se rigen por leyes especiales” (Art. 3, citado).

Sin embargo, las leyes orgánicas de la mayoría de estos organismos autónomos, reconocen a algunos de sus servidores la condición de trabajadores, o la protección de las leyes de trabajo, particularmente en lo referente al pago de las prestaciones laborales por antigüedad. Una protección laboral atenuada, específicamente la derivada de la Ley sobre Accidentes del Trabajo, ofrece la Ley 2059, de 1949, modificada, para aquellos trabajadores del Estado en cuya labor predomina el esfuerzo muscular.

No siendo trabajadores los funcionarios y empleados públicos; no estando regida su relación de trabajo con el Estado por las leyes de trabajo, la huelga decretada por ellos no es considerada en nuestro país como un derecho, sino como un delito, sancionado con la pérdida del empleo y de la libertad. La más enérgica negación del derecho de huelga a estos trabajadores aparece en la Constitución de la República, donde consta que “Será ilícita toda huelga, paro, interrupción, entorpecimiento o reducción intencional de rendimiento que afecten a la Administración los servicios públicos o los de utilidad pública. La ley dispondrá medidas necesarias para garantizar la observancia de estas normas”.

CONCLUSIONES

Lamentablemente, las limitaciones fijadas en las bases del I Congreso Centroamericano de Derecho del Trabajo, y, muy principalmente, el corto tiempo disponible entre la fecha en que recibimos la invitación y la fecha de cierre para la presentación y envío de comunicaciones y ponencias, nos han obligado a una redacción brusca o recuento precipitado de la huelga en la legislación dominicana, impidiéndonos recopilar datos e informaciones nacionales y de otros países de América y de Europa que pudieran enriquecer este trabajo presentado con ánimo de no desaprovechar la ocasión de aportar algo dominicano al congreso. Los planteamientos que anteceden constituyen, a vista de pájaro, los lineamientos principales del derecho de huelga en la República Dominicana.

Cumpliendo con las bases del Congreso, y deseando que las conclusiones que se indican a continuación formen parte, en todo o parcialmente de las conclusiones de la Comisión de Trabajo sobre el Derecho de Huelga, y de los pronunciamientos finales del Primer Congreso Centroamericano de Derecho de Trabajo, concluimos el presente trabajo como sigue:

I. La huelga es el acto jurídico mediante el cual la mayoría de los trabajadores de una o varias empresas, suspenden temporalmente el trabajo en defensa de sus intereses comunes.

II. La huelga es un derecho esencial de los trabajadores, y medio legítimo para el reconocimiento de sus derechos y el logro de sus justas aspiraciones.

III. La huelga debe limitarse al hecho de la suspensión del trabajo.

IV. La huelga es una de las fuentes reales del derecho de trabajo, e instrumento vital que hace posible su evolución y crecimiento.

V. El ejercicio de este derecho no puede ser causa de terminación de la relación de trabajo ni de la pérdida de la libertad del trabajador.

VI. Las Constituciones Nacionales de los Estados Centroamericanos y del Caribe no solo deben reconocer este derecho, sino que

deberían prever también medidas que lo garanticen y hagan efectivo su ejercicio.

VII. La norma de trabajo nacional debe contener preceptos que aseguren el equilibrio de las partes y la solución rápida y efectiva de conflictos económicos que afecten servicios públicos de utilidad permanente, sin que se lesione el interés general de la colectividad.

VIII. Se debería prever además, que la huelga, por su naturaleza y finalidades, se halla estrechamente ligada a la relación de trabajo, por lo que las huelgas que obdezcan a otros propósitos, dejan, por esta circunstancia, de ser conflictos de trabajo.

IX. Se deben crear en cada Estado Centroamericano y del Caribe mecanismos administrativos para la solución pacífica y equilibrada de los conflictos económicos, previa a toda declaratoria de huelga.

X. Se deberían crear, asimismo, organismos nacionales integrados por patronos, trabajadores, laboristas y funcionarios gubernamentales, con el propósito de orientar a los gobiernos en lo referente a su política social, con facultad de recomendar programas de acción y normas de política laboral, incluyendo la facultad de mediar en casos de conflictos económicos, huelgas y paros, que afecten empresas privadas o del Estado, o servicios de utilidad pública permanente.

NOTAS

- 1) El Art. 450 de la Ley Federal del Trabajo de México dispone que "La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II. Obtener del patrono o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III. Obtener de los patronos la celebración del contrato—ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato—ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

(Ley Federal del Trabajo, segunda edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1970, pág. 302).

- 2) Al referirse a las previsiones de la ley dominicana sobre huelgas y paros, la Exposición de Motivos de nuestro Código de Trabajo dice: "La pugna entre los intereses de los trabajadores y de los patronos ha constituído desde largos años el origen de los conflictos económicos. El establecimiento o la modificación de las condiciones de trabajo da lugar, con alguna frecuencia, a que las partes desavenidas utilicen para la defensa de sus derechos, procedimientos de coacción con el fin de obtener el logro de sus aspiraciones.

Entre estos procedimientos se destacan en primer plano las huelgas y los paros, los cuales aunque han sido reconocidos universalmente como el ejercicio de derechos protegidos por la ley, causan en todos los casos una perturbación social y un desequilibrio económico capaz de afectar gravemente el orden público. Es por esta razón que el Estado como institución representativa del conglomerado social debe, además de establecer regulaciones y formalidades previas para el ejercicio de esos derechos, intervenir como amigable conciliador en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, con el propósito de mantener el justo equilibrio que debe existir entre estos dos elementos esenciales de la producción, así como también para evitar perturbaciones de imprevisibles alcances, susceptibles de romper la necesaria armonía entre las diversas clases sociales. A fin de conciliar el derecho que tienen los trabajadores y patronos de declararse respectivamente en estado de huelga o de paro, con el interés general de la colectividad, el Código establece un procedimiento equilibrado tanto para el ejercicio de ese derecho, como para la solución de los conflictos económicos que lo originan. Para que las huelgas y los paros puedan ser calificados legales, es necesario que no afecten servicios públicos de utilidad permanente, que sean realizados pacíficamente, que no tengan por fundamento causas políticas, que se limiten al sólo hecho de la suspensión del trabajo, que no se funden en razones de pura solidaridad y que, por último, los conflictos económicos cuya solución se persigue, hayan sido infructuosamente sometidos a los procedimientos de conciliación indicados por la ley". (Trabajo, Boletín de la Secretaría de Estado del Trabajo, año II, Enero—Junio, 1951, Núm. 3, pág. 33).

- 3) El artículo 374 del Código de Trabajo dispone lo siguiente: "Para ser declarada la huelga, los trabajadores notificarán por escrito a la Secretaría de Estado de Trabajo una exposición contentiva de los elementos siguientes: 1ro. Que la huelga tiene por objeto la solución de conflicto económico o el propósito de mejorar las condiciones de trabajo; 2do. Que la solución del conflicto ha sido sometida infructuosamente a los procedimientos de conciliación administrativa y las partes o una de ellas no han designado árbitros o no han declarado oportunamente la designación de éstos, conforme a lo dispuesto en el artículo 636; 3ro. Que la huelga ha sido votada por más del sesenta por ciento de los trabajadores de la empresa o empresas de que se trata; 4to. Que los servicios que la huelga va a comprender no son servicios públicos de utilidad permanente. La huelga no puede declararse sino quince días después por lo menos de la fecha de la exposición que los representantes del sindicato hayan notificado a la Secretaría de Estado de Trabajo. En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al recibo de la notificación, dicha Secretaría de Estado enviará copia de la misma a la parte patronal.
- 4) José Ernesto García Aybar, ob. cit., pág. 152.