

UNIVERSIDAD CATÓLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

LOS EFECTOS DE LA HUELGA

Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito parcial para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo.

Autor: Maria Laura Hernández Sierralta
C.I.: 13.032.001
Asesor: Dr. Luis Napoleón Goizueta
C.I.:1.111.179

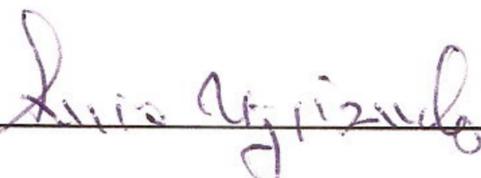
Barquisimeto, Estado Lara.
29 de julio de 2006.

UNIVERSIDAD CATOLICA “ANDRES BELLO”
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Abogado Maria Laura Hernández Sierralta**, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: “**Los efectos de la huelga**”, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barquisimeto a los Veintinueve (29) días del mes de julio de 2006.



Dr. Luis Napoleón Goizueta

C.I.: 1.111.179

UNIVERSIDAD CATOLICA “ANDRES BELLO”
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

LOS EFECTOS DE LA HUELGA

Trabajo Especial de Grado de Especialización en Derecho del Trabajo, aprobado (a) en nombre de la Universidad Católica “Andrés Bello”, por el Jurado abajo firmante, en la ciudad de Caracas, a los () días del mes de de 2006.

Nombre y Apellido
C.I.:

Nombre y Apellido
C.I.:

INDICE GENERAL

	Pág.
APROBACIÓN DEL ASESOR	ii
APROBACIÓN DE JURADO EXAMINADOR	iii
INDICE GENERAL	iv
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULOS	
I. SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO	9
II. DEBERES Y DERECHOS CONTRACTUALES COMUNES A AMBAS PARTES, QUE SE CONSERVAN DURANTE LA HUELGA	22
III. OBLIGACIONES DE LAS PARTES DURANTE LA HUELGA	31
1.- Obligaciones del patrono	31
2.- Obligaciones del trabajador que nacen como consecuencia de la huelga	36

IV. DERECHOS Y PODERES DEL PATRONO DURANTE LA HUELGA	39
V. RESPONSABILIDAD CIVIL COMO CONSECUENCIA DEL EJERCICIO DE LA HUELGA	55
1. Responsabilidad de los titulares del derecho de huelga frente al patrono, por incurrir en hechos ilícitos al ejercer el derecho de huelga.	59
2. Responsabilidad de las organizaciones sindicales y de los instigadores de la huelga, cuando el ejercicio ilícito de la misma haya causado daños al empleador.	63
3. Responsabilidad del empleador frente a los titulares del derecho de huelga, por la comisión de hechos ilícitos destinados a violar su ejercicio.	65
4. Responsabilidad de los titulares del derecho de huelga frente a terceros.	66
5. Responsabilidad del empleador en caso de incumplimiento de obligaciones frente a terceros.	67
CONCLUSIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

UNIVERSIDAD CATÓLICA “ANDRES BELLO”
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

LOS EFECTOS DE LA HUELGA

Autor: Maria L. Hernández S.
Tutor: Dr. Luis Napoleón Goizueta
Fecha: Julio, 2006

RESUMEN

La huelga es una de las instituciones del Derecho del Trabajo. La misma se encuentra regulada por la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, y está consagrada en nuestro texto constitucional como un derecho fundamental de los trabajadores. Supone la suspensión colectiva de las labores de una empresa o cualquier medida que perturbe el normal desenvolvimiento del proceso productivo. Los efectos jurídicos del ejercicio de este derecho no están suficientemente sistematizados en nuestros textos normativos; solo algunos de los muchos efectos que pudieran derivarse, se congregaron en la sección que trata el tema. El legislador centró su atención en establecer los supuestos de la huelga y el procedimiento para su ejercicio. Tal circunstancia, implica una visión limitada de la institución. Por ello, el fin último del presente estudio es determinar, al menos más amplia y sistemáticamente, los efectos jurídicos de la huelga. Así, se trató el tema de la suspensión de la relación de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho huelgario, los deberes y derechos de los sujetos de la relación de trabajo que se conservan y nacen con ocasión de su ejercicio, las obligaciones que ambas partes se deben durante la huelga, los poderes y derechos del patrono, así como la responsabilidad civil como consecuencia de su ejercicio.

Descriptores: huelga, efectos, suspensión, contrato de trabajo, relación laboral, deberes, derechos, extinción, antigüedad, inamovilidad, poder de dirección, responsabilidad civil, daño.

INTRODUCCIÓN

La huelga es un instrumento de lucha usado fundamentalmente por los trabajadores para la defensa de sus intereses; pretende establecer un equilibrio entre la desigual posición que tienen los sujetos de la relación de trabajo. En la actualidad está concebida y consagrada como un derecho constitucional fundamental en la mayoría de los países, no obstante ello la huelga no revistió siempre este carácter de derecho fundamental de los trabajadores. Por el contrario, durante siglo XIX y aún hasta bien entrado el siglo XX, muchas legislaciones consideraban que la cesación concertada de los trabajadores de sus labores habituales era un delito, un acto antijurídico, y en el marco de la relación de trabajo que los unía a sus empleadores, constituía un incumplimiento a las obligaciones que entrañaba el contrato de trabajo, razón por la cual los tribunales determinaban que la ausencia de ejecución del trabajo daba lugar a la extinción del vínculo laboral por una causa justificada.

Posteriormente, esta concepción fue abandonada, en tanto se entendió

que en el ánimo de los huelguistas no se encontraba la perpetración de un delito, ni tampoco la intención de extinguir el vínculo laboral, y que por el contrario, la cesación "temporal" de sus labores habituales, estaba fundada en circunstancias íntimamente relacionadas con la preservación del contrato de trabajo, solo que con la aspiración de una mejora en las condiciones de trabajo. De manera tal que la concepción de huelga delito, pasó a ser sustituida por la idea de huelga libertad, en el sentido de que la libertad de trabajo, no solo tenía un aspecto positivo, la libertad de trabajar, sino que comprendía igualmente un aspecto negativo, la libertad de no trabajar, en la cual se fundamentaba la huelga.

Entendida la huelga como una libertad desde el punto de vista civil y ciudadano, no podía sancionarse penalmente su ejercicio, pero quedaba a salvo la facultad del patrono de resolver el contrato de trabajo, no por el ejercicio *per se* de la huelga, sino por los incumplimientos de las obligaciones del contrato de trabajo que con ocasión de su ejercicio, incurrieran los trabajadores. Y es que se entendía que la cesación de las labores habituales del trabajador, aun en ejercicio del derecho huelgario, era un incumplimiento de las obligaciones laborales del prestador del servicio.

Sobre el tema de la evolución de la huelga, Hernández, O., en 1991, se planteó las siguientes interrogantes "¿Es ésta un derecho creado, conferido y

regulado por las Leyes del Trabajo? O, por el contrario, ¿constituye un fenómeno que secularmente ha tenido existencia propia en la fenomenología social y que, desde hace algo más de un siglo constata, bien sea para garantizarlo o para castigarlo, para darle cause legal o para restringirlo, para regular su alcance y sus efectos? El tema no es nuevo ni ha sido uniforme su consideración por parte de los autores, razón por la cual su exposición podrá ser útil tan solo en cuanto suponga un intento de sistematización. Así, trataremos de señalar como la huelga ha tenido –y continua teniendo– manifestaciones de distinto tipo.” (p. 10)

Con el correr del tiempo y la evolución del pensamiento iuslaboralista, la huelga fue caracterizándose como un instituto jurídico esencial del Derecho del Trabajo, al punto de alcanzar, en la mayoría de los ordenamientos jurídicos y, específicamente, en la generalidad de los países latinoamericanos, la calificación de derecho fundamental de los trabajadores. Esta calificación es reconocida por la Organización Internacional del Trabajo y en tal condición es tratado por el Comité de Libertad Sindical.

Tradicionalmente, a la huelga se le ha concebido como la paralización colectiva de las labores en la sede de una empresa como consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo. En nuestros días este concepto luce limitado, y se entiende a la huelga como la máxima expresión de un conflicto

colectivo de trabajo no resuelto, que implica una perturbación en el normal desenvolvimiento del proceso productivo de una empresa, que no siempre se expresa en la paralización del trabajo. Durante el desarrollo de la presente investigación, se hará especial referencia a la clásica huelga que trae consigo la paralización colectiva de las labores.

En Venezuela la huelga está consagrada a texto expreso como un derecho que ostentan los trabajadores. Al mismo tiempo se discute si el empleador tiene derecho o no a una acción equivalente a la huelga (el cierre o el lock out) como mecanismo de presión para que los trabajadores acepten determinadas condiciones de trabajo. En todo caso, es de observar que en el ámbito constitucional el derecho a la huelga está consagrado exclusivamente para los trabajadores, sin que de modo alguno se haga referencia en nuestra Carta Magna al derecho que pudiera corresponder a los empleadores a usar el cierre como arma de presión laboral, de manera que la discusión sobre la procedencia o no de este derecho de los empleadores se plantea sólo a nivel de interpretación de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT).

Villasmil, H., en el 2003, refiriéndose al artículo 470 LOT que reza que: "En una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten

servicio más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, ya sea de parte del patrono, ya de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de este Capítulo. Surge así que tanto los patronos como los trabajadores tienen derecho de interrumpir las labores con lo que se consagra el derecho al cierre patronal (Lock-out) sujeto al agotamiento de los procedimientos de negociación y conciliación del Capítulo III. El Art. 470 al consagrar el cierre patronal es contrario al Art. 90 de la C.N., que reconoció, a texto expreso, la titularidad exclusiva de los trabajadores, respecto al derecho de huelga, de donde surge la inconstitucionalidad del lock-out, y del Art. 470 en lo que a ello se refiere. De cualquier modo, la LOT no deja de resultar incoherente a este respecto pues al tiempo que permite el lock-out, cuando define la huelga en el Art. 494 entiende que la suspensión colectiva de las labores será por los trabajadores interesados en un conflicto y por nadie más.” (pp. 495-496)

Por su parte Alonso, M., en 1981, al referirse al lock-out o cierre patronal en los siguientes términos: “Podemos definir el cierre patronal como la decisión empresarial consistente en la clausura temporal del lugar de trabajo con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores, para mantener las condiciones de trabajo existentes o crear otras más favorables a la empresa.

(...) Como es sabido el lock-out es un conflicto de trabajo no jurídico, sino económico o de intereses. El lock-out percibe una modificación de las condiciones de trabajo vigentes o de la creación de una regulación nueva para regir las relaciones laborales (que han de entenderse más favorables para la empresa)” (p.634.)

El marco normativo que rige la huelga esta constituido fundamentalmente por Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. El mismo regula ampliamente el procedimiento que antecede a su estallido y los requisitos para su ejercicio. No obstante ello, los efectos o consecuencias que del ejercicio de este derecho se producen, o podrían llegar a producirse, no se encuentran suficientemente desarrollados en el ordenamiento jurídico laboral.

Es de señalar que las consecuencias o efectos del ejercicio de la huelga trascienden a los previstos a texto expreso en la Ley Orgánica del Trabajo, a saber: (i) la suspensión de la relación de trabajo por conflicto colectivo declarado de conformidad con la Ley (Art. 94 LOT); (ii) la no interrupción del tiempo de servicio con motivo de un conflicto colectivo (Art. 505 LOT); (iii) la inamovilidad de los trabajadores por motivo de sus actividades legales en relación a un conflicto colectivo de trabajo (Art. 506 LOT). Estos efectos no son los únicos que se derivan de una huelga, existen otras derivaciones y

circunstancias que pudieran producirse a causa de su ejercicio.

El objetivo de la presente investigación es analizar tales aspectos, además de aquellos que expresamente regula nuestra legislación laboral, para ello se atenderá a las siguientes interrogantes: ¿Qué implicaciones tiene la suspensión de la relación de trabajo como efecto de la huelga?, ¿Cuáles son los deberes y derechos contractuales comunes a ambas partes que se conservan durante la huelga?, ¿Cuáles son las obligaciones de las partes durante la huelga? ¿Cuáles son los derechos y poderes del patrono durante la huelga?, ¿Existe responsabilidad civil como consecuencia de la huelga?

La tesis consta de de cinco (5) capítulos y las conclusiones. El primer capítulo plantea a la huelga tradicional, que implica la paralización colectiva de las labores como causa de la suspensión de la relación de trabajo, y hace un análisis de las implicaciones que trae consigo dicha suspensión. En el segundo capítulo se estudian los deberes y derechos contractuales comunes a ambas partes, que se conservan durante la huelga. El tercer capítulo se refiere a las obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo durante la huelga. Se tratan los derechos comunes a ambas partes y los derechos propios de cada una de ellas.

El cuarto capítulo habla de los derechos y poderes del patrono durante la huelga, específicamente del poder de mando o de dirección y del poder disciplinario. Finalmente, hace un análisis de las circunstancias en las que el ejercicio de la huelga, puede constituir causas justificadas de despido y refiere del derecho que el patrono tiene de alegarlas a los fines de la extinción del vínculo de trabajo. El quinto y último capítulo, denominado la responsabilidad civil como consecuencia del ejercicio de la huelga, tratan el tema de la responsabilidad civil en la que pueden incurrir los sujetos de la relación de trabajo entre sí y frente a terceros. Por último se comenta quienes son los titulares de la acción para solicitar la reparación de un daño, en virtud de la responsabilidad civil y cuales son los organismos competentes para conocer de dicha reclamación.

Ya para finalizar se observa que la investigación está diseñada para ser una monografía descriptiva según lo indicado en el Manual para la elaboración del trabajo especial de grado en el área de derecho para optar al título de Especialista (UCAB, 1997). Se trata del estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza con apoyo de fuentes bibliográficas y documentales.

CAPITULO I

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Ya se dijo que en los primeros tiempos la huelga constituía un delito y un incumplimiento a las obligaciones del contrato de trabajo, que determinaba, de facto, la extinción del vínculo laboral. Hoy en día no existe duda de que la huelga es un derecho para los trabajadores que no extingue el vínculo jurídico. El ejercicio de este derecho somete a la relación de trabajo a significativas alteraciones. La alteración que tradicionalmente se produce durante una huelga es la paralización colectiva de las labores, la cual constituye causa de suspensión de la relación de trabajo. En este sentido Alonso M, al señalar que la huelga es causal de la suspensión de la relación de trabajo afirmó:

"A nuestro juicio, es causa de suspensión, siempre que se cumplan los requisitos necesarios para su legalización, porque:

1º el trabajador que se declara en huelga no lo hace con la intención de abandonar definitivamente su trabajo;

2º de hecho, el trabajador en huelga sigue considerado como trabajador de la empresa, con unos derechos determinados que derivan de su situación dentro de la misma, aun cuando, como es lógico -dada la suspensión- no tenga derecho a

reclamar los salarios correspondientes a los días no trabajados;

3º la inejecución o incumplimiento de las obligaciones, que la huelga indudablemente entraña, es un hecho material que por sí mismo no pone fin a la relación, debiendo estarse fundamentalmente a la verdadera intención o voluntad de las partes que, en este caso, no coinciden con una al menos de las manifestaciones de la misma la cual se traduce como incumplimiento temporal, pero sin que en modo alguno pueda entenderse como propósito de ruptura definitiva (1981, 529)".

El capítulo V del título II de nuestra Ley Orgánica del Trabajo, denominado "De la suspensión de la relación de trabajo" establece en su artículo Art. 94, literal e), que el conflicto colectivo declarado de conformidad con la Ley es causa de suspensión de la relación de trabajo. Es de señalar que si bien el procedimiento conflictivo se inicia con la presentación del respectivo pliego ante la Inspectoría del Trabajo, la suspensión de la relación de trabajo se produce cuando, agotados como hayan sido sin un resultado favorable los procedimientos conciliatorios, se produzca efectivamente la cesación de la prestación de servicios.

Nuestra legislación no presenta una definición de la figura de la suspensión de la relación de trabajo. En general en la legislación comparada no se encuentra una conceptualización del término "suspensión" de la relación o contrato de trabajo. Tal como lo señala el profesor costarricense Van Der Laat, B. (1992, pp. 94-95), es frecuente que en las legislaciones no

se presente una definición del término suspensión, sino más bien el catalogo de circunstancias que la originan. No obstante ello, la doctrina ha elaborado una noción de la suspensión de la relación de trabajo que permite establecer su alcance. Carro, A, citado por Van Der Laat, B., expone que la suspensión de la relación laboral es: “el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o por el contrato”. (1992, 98)

La suspensión de la relación de trabajo se presenta como un efecto y a la vez como una garantía del ejercicio de la huelga tradicional que entraña la paralización de labores. El hecho de que en caso de huelga, la relación de trabajo se vea suspendida, trae consigo una cantidad de implicaciones que tienden a favorecer su ejercicio.

El alcance de la suspensión de la relación de trabajo, y sus consecuencias, está previsto en los artículos 93, 95, 96 y 97 de la Ley Orgánica del Trabajo, y 34 de su Reglamento, que señalan:

- (i) En primer término, que la suspensión de la relación de trabajo no pondrá fin a la vinculación jurídica entre el patrono y el trabajador;
- (ii) Que durante la suspensión el trabajador no estará obligado a prestar el servicio, con lo cual se establece, desde ya, la suspensión de uno de los efectos principales del contrato de trabajo.
- (iii) Que durante la suspensión de la relación de trabajo el patrono no está obligado a pagar el salario, con lo cual se establece igualmente, la suspensión de uno de los efectos principales del contrato de trabajo.
- (iv) No obstante lo anterior, la LOT y el reglamento señalan que el patrono debe observar las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y las obligaciones relativas a la dotación de vivienda y alimentación.
- (v) Que pendiente la suspensión, los trabajadores gozan de inmovilidad laboral, razón por la cual no pueden ser despedidos sin autorización previa del inspector del Trabajo, mediante el procedimiento de calificación de falta.

- (vi) Finalmente, el artículo 97 LOT establece que la antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido antes y después de la suspensión, salvo disposición especial, lo que significa que el lapso de la suspensión no será tomado en cuenta a los fines del cómputo de la antigüedad. El artículo 505 LOT establece una excepción en el sentido de que los conflictos laborales tramitados en conformidad con la Ley no interrumpirán la antigüedad de servicios del trabajador.

La esquematización anterior permite hacer los siguientes comentarios:

- (i) El hecho de que *la suspensión de la relación de trabajo no ponga fin a la vinculación jurídica entre el patrono y el trabajador*, tiene que ver con el hecho ya comentado en la introducción de la presente tesis, de que la intención de los trabajadores huelguistas lejos de extinguir el vínculo de trabajo, es preservarlo, en los términos planteados en el pliego de peticiones cuando se inició el conflicto colectivo.

Es de observar que la vigencia de la relación de trabajo en caso de huelga, determinada así porque la Ley la considera como una causa de suspensión y no de extinción de la relación de trabajo, no solo garantiza su ejercicio, sino que en cierto modo la justifica, en el sentido de que vale la pena sufrir temporalmente sus

consecuencias, en tanto se vislumbre una relación laboral “renovada” con vocación de permanencia.

- (ii) Es claro que *en el caso de huelga no existe obligación para el trabajador de prestar sus servicios*, pues justamente éste es el medio, la no prestación de los servicios, el hecho de que se vale el trabajador para presionar al patrono. En este contexto, y tomando en consideración que la suspensión de la relación de trabajo implica la no prestación de servicios, las huelgas que constituyan la sola perturbación del proceso productivo, las denominadas huelgas de celo o reglamento, huelga de brazos caídos, huelga relámpago, la huelga activa, hipertrabajo o huelga al revés y, en general, todas las huelgas atípicas (cada vez mas presentes en el mundo) no constituyen, una suspensión de la relación de trabajo, en tanto que esas manifestaciones del conflicto o huelgas atípicas se ejercen generalmente durante la jornada de trabajo, estando el prestador de servicios a disposición del patrono.

- (iii) La falta de pago del salario *como consecuencia de la suspensión de la relación de trabajo*, es el costo que tienen que pagar los trabajadores por el ejercicio de la huelga como arma eficaz para ver satisfechas sus reivindicaciones laborales. Por ello el movimiento sindical se ha encargado de hacer entender a la

clase trabajadora de que la medida de la huelga, con el daño y la presión que esta implica, es un sacrificio que a la larga se va a traducir en la satisfacción de la pretensión (es) que inicio el conflicto.

El no pago del salario es una consecuencia legal de la suspensión, lo cual no obsta para que dentro de las negociaciones que se lleven a cabo para poner fin a la huelga, se considere el pago de los salarios dejados de percibir. En este caso vale la pena analizar cual es la naturaleza del pago convenido, ya que, siendo el salario la base de cálculo de todos los beneficios laborales, se hace necesario determinar si esos “salarios caídos” forman parte o no de dicha base. Tomando en cuenta que no hubo prestación de servicios, el objeto de la negociación, es decir, el pago del monto correspondiente a los salarios dejados de percibir, tiene naturaleza indemnizatoria y no salarial, en tanto que no pretende remunerar al trabajo, de manera tal no tendrá incidencia en el cálculo de los demás beneficios laborales.

Una parte de la doctrina extranjera, en especial de la doctrina Costarricense opina que cuando por mandato legal o contractual se deba pagar a los trabajadores los días feriados, esta obligación subsiste en caso de huelga, tomando en cuenta que la

razón de ese pago no es la prestación del servicio, ni la intención de enriquecer al trabajador, sino el reconocimiento de un beneficio laboral que va a permitir que los trabajadores puedan participar de las celebraciones y conmemoraciones que los días feriados suponen.

- (iv) Se ha dicho que el trabajador no está obligado a prestar el servicio y el patrono no está obligado a pagar el salario, no obstante ello *el patrono debe observar las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva de trabajo y todo aquello que por motivo de equidad determine el Reglamento de la Ley*, el cual dispone que el empleador deberá, si fuere el caso, observar las obligaciones relativas a la dotación de vivienda y alimentación. Sobre esto volveremos en el capítulo denominado obligaciones del patrono durante la huelga.
- (v) El artículo 96 de la Ley prevé la *inamovilidad para los trabajadores cuyas relaciones de trabajo se encuentren en suspenso*. Esta inamovilidad se establece en aras de garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales. Se encuentra consagrada específicamente en materia de huelga en el artículo 506 de la LOT, el cual dispone que los trabajadores involucrados en un

conflicto colectivo de trabajo gozarán de inamovilidad durante el tiempo que dure dicho conflicto, en las condiciones amparadas por el fuero sindical y, entonces, solo podrán ser despedidos, y ello lo señala expresamente el artículo in comento, a través del procedimiento de calificación de falta.

El artículo 96 LOT que regula la suspensión de la relación de trabajo, prevé la posibilidad de que la empresa de manera temporal y mientras dure la suspensión, contrate temporalmente a un trabajador que supla las labores de aquel cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. En caso de huelga esta disposición no es aplicable, ya que no le está permitido al empleador contratar nuevos trabajadores que garanticen el funcionamiento de la empresa y realicen las labores que los huelguistas no realizaren con ocasión de la huelga, ello, para garantizar y no mermar su eficacia.

Con apego a lo antes expuesto, el artículo 25 del derogado Reglamento de la LOT de 1999, al establecer los supuestos de procedencia de las Empresas de Trabajo Temporal, establecía en su literal e) *que no era admisible la contratación por esta vía, cuando dicha contratación pretendiere sustituir a trabajadores en ejercicio del derecho a huelga, aún cuando el conflicto se hubiere tramitado de conformidad con la ley.*

Por último, debemos acotar que la finalización de la suspensión de la relación de trabajo, trae consigo el deber para el trabajador de reincorporarse efectivamente al puesto de trabajo. Según lo dispone el artículo 34 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), el trabajador deberá reincorporarse a su trabajo al día hábil siguiente a que cese la suspensión de la relación de trabajo, esto es, una vez finalizada la huelga. Pudiera pensarse en un trabajador huelguista que, estando activa la huelga, manifestare al patrono su voluntad individual de desincorporarse de esta. En ese caso, la finalización o continuación de la suspensión de la relación de trabajo, va a estar determinada en la posibilidad de que el prestador de servicios pueda verdadera y eficazmente, reincorporarse a su puesto de trabajo, ya que la huelga puede imponer la suspensión de la relación de trabajo, no solo por un conflicto colectivo del trabajo, sino por una causa ajena a la voluntad de las partes, cuando materialmente la prestación del servicio no sea posible, por ser la perturbación de huelga en la empresa, de tal magnitud, que haga imposible el funcionamiento de todas y cada una de sus áreas, e imposible el cumplimiento de todas y cada una de las fases del proceso productivo.

- (vi) En cuanto a la *Intangibilidad de la antigüedad para todos los efectos legales*, debemos observar que el artículo 97 de la Ley que regula la figura de la suspensión de la relación de trabajo, establece expresamente que “la antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido antes y después de la suspensión, salvo disposición especial”. De otro lado, la norma que contiene el artículo 505 del mismo texto normativo, consagrada en la sección que trata a la huelga, establece que: “El tiempo de servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por su ausencia del trabajo con motivo de un conflicto colectivo, cuando éste se haya tramitado de conformidad con la ley”. De manera que lo dispuesto en este artículo es una de las excepciones a que hace referencia el artículo 97 ejusdem, el cual, como se dijo, trata el tema de la suspensión de la relación laboral y particularmente, el efecto que esta produce en el contrato individual de trabajo del trabajador cuya relación de trabajo se encuentra en suspenso.

Concebido el artículo 505 de LOT como una excepción a lo dispuesto en el artículo 97 del mismo texto, se centrará atención en el estudio del alcance de la primera de las normas. Para ello debemos comenzar, en primer lugar, señalando que la antigüedad en nuestro ordenamiento jurídico constituye un elemento de base para la procedencia y/o determinación de

algunos de los beneficios laborales consagrados a favor del trabajador; en definitiva, la antigüedad se encuentra en estrecha vinculación con los postulados de varios de los institutos jurídicos que en ella se prevén.

En este sentido, tenemos que el goce de la estabilidad en el empleo, consagrada en el artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo, estará supeditada a la antigüedad del trabajador en la prestación de sus servicios, y solo, cuando éste tenga más de tres (3) meses al servicio de un patrono, se hará acreedor del derecho a la estabilidad y no podrá ser despedido sin justa causa.

En el mismo orden, la prestación de antigüedad a que se refiere el artículo 108 de la Ley, comenzará a generarse a favor del trabajador una vez se hubiesen cumplido tres (3) meses ininterrumpidos en la prestación de sus servicios para el empleador, antes de este término, la prestación de antigüedad no constituirá para él un derecho, ni tampoco una obligación para el empleador, el depositar o acreditar en la contabilidad de la empresa los cinco (5) días de salario por cada mes de servicio. De igual manera los institutos de las vacaciones y el bono vacacional consagrados en los artículos 219 y 223 de la Ley Orgánica del Trabajo, toman en cuenta para su procedencia y

determinación, el tiempo de servicio o, lo que es igual, la antigüedad del trabajador.

En estos casos, y en todos aquellos cuantos pudieren existir en nuestro ordenamiento jurídico laboral, así como en los contratos individuales de trabajo y en los convenios colectivos que rijan la relaciones entre las partes, donde se estableciese la antigüedad del trabajador como elemento determinante para la procedencia o quantum de un beneficio laboral, por ejemplo, en el caso del derecho de jubilación, primas por antigüedad, el tiempo de huelga, cuando ésta fuere lícita y, se haya tramitado de conformidad con la ley, ésta deberá tomarse en cuenta, pues, según lo expuesto, de conformidad con el artículo 505 LOT *“la inasistencia al trabajo con motivo de un conflicto colectivo legal, no interrumpe el tiempo de servicio a ningún efecto derivado del contrato de trabajo.”*

CAPITULO II

DEBERES Y DERECHOS CONTRACTUALES COMUNES A AMBAS PARTES, QUE SE CONSERVAN DURANTE LA HUELGA

Se ha dicho que el ejercicio de la huelga trae consigo la suspensión de la relación de trabajo y que una de las consecuencias jurídicas más importantes de la suspensión, es que el trabajador no está obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario, de tal manera que las partes quedan exentas del cumplimiento de los deberes fundamentales que se derivan del contrato de trabajo. No obstante ello, existen obligaciones y deberes que son inherentes a la existencia misma de la relación laboral, y que deben ser observados por el trabajador y por el patrono aún en caso de huelga. Algunos de estos deberes están especificados en los artículos 17 y 18 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, otros, a los que vamos a hacer referencia mas adelante, están establecidos a nivel doctrinal.

El articulo 17 RLOT, establece que el patrono deberá, entre otros deberes

fundamentales: “respetar la dignidad del trabajador o trabajadora y por tanto, su intimidad y libertad de conciencia.” El respeto de la dignidad, intimidad y libertad de conciencia que debe el empleador al prestador de servicios, no puede siquiera debilitarse en caso de huelga. La libertad de conciencia que es un derecho que trasciende de la esfera laboral, puede ser muy importante en la toma de decisión de participar en la huelga, de allí que su respeto resulte especialmente importante en caso de conflicto. Este deber está también en cabeza del trabajador, quien debe respetar la dignidad e intimidad del empleador, de sus representantes y familiares. Las repercusiones de la huelga, la presión y el daño a la empresa que ésta entraña, no se trasponen a la esfera personal del empleador, si fuere una persona natural, ni a la de sus representantes, si fuere una persona jurídica. Siendo ello así, el trabajador debe, en todo momento, dirigir su acción colectiva sin vulnerar los derechos humanos individuales del empleador.

Por su parte, el artículo 18 del mismo texto, señala, entre los deberes del trabajador: “abstenerse de ejecutar prácticas desleales o divulgar informaciones sobre la actividad productiva que pudieren ocasionar perjuicios al patrono o patrona.” Aún cuando la lealtad es planteada en el RLOT como un deber que le debe el trabajador al patrono, en realidad es este un deber mutuo de los sujetos de la relación de trabajo. La lealtad va ligada a la idea de rectitud, honradez y probidad. El maestro Caldera R., nos enseña que la

falta al deber de probidad y honradez son “prácticas que traducen deshonestidad, abuso, fraude y mala fe.” (1960.353). Una conducta desleal, viola la rectitud y la honestidad y puede traer como consecuencia la falta de confianza, elemento fundamental para una sana relación de trabajo. La probidad y honradez deben prevalecer por encima del malestar que pueda producir la huelga. El patrono que debe respetar el ejercicio del derecho a la huelga, debe actuar con probidad frente a los huelguistas, independientemente del desagrado que esta le pueda causar. Por su parte, el trabajador huelguista debe cuidar las maquinarias y herramientas de trabajo, o por lo menos no dañarlas, en el caso de huelgas con ocupación de los puestos de trabajo. El trabajador que daña con culpa y dolo bienes de la empresa, no solo incurre en causa justificada de despido sino que esta obligado a la reparación del daño causado.

El deber de no divulgar informaciones sobre la actividad productiva a que hace referencia la norma en comentario, Art. 18 RLOT, esta comprendido en el deber de fidelidad de que trata la doctrina. Va dirigido fundamentalmente hacia los trabajadores. Se entiende como una extensión de la lealtad con el patrono; implica la obligación de no perjudicar los bienes materiales o los intereses morales del empleador. Mientras más alta es la posición del trabajador, este deber es más intenso. De la Cueva M., citado por Hernández L., dice que el deber de fidelidad “Consiste en la obligación del trabajador de

no ejecutar acto alguno que pueda redundar en perjuicio de los intereses de la empresa, no precisamente de la ejecución del trabajo, pues esto es motivo de otra obligación, sino en cuanto a la posición económica de la empresa. Puede un trabajador cumplir satisfactoriamente el servicio, y sin embargo, dañar la posición de la empresa.” (1989, 597). El deber de fidelidad implica la prohibición de divulgar secretos de la empresa, se reprende la deslealtad, revelación del secreto y su observancia en tiempos de huelga es fundamental para la conservación del empleo.

No obstante que este deber este consagrado por la Ley y desarrollado por la doctrina como un deber propio del trabajador, el mismo puede formar parte, también, de los deberes que corresponden al patrono, si se toma en cuenta que, aun cuando este es el dueño de la unidad productiva y es el propietario de los sistemas, procedimientos y secretos industriales, el trabajador con sus conocimientos y talentos puede realizar invenciones o mejoras libres u ocasionales, que son de su propiedad. A ello aluden los artículos, 83 y 85 de la Ley Orgánica del Trabajo, que establecen:

Artículo 83. Se considerarán libres u ocasionales aquellas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor no contratado especialmente para tal fin.

Artículo 85. La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor. En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa (90) días a partir de la notificación que le haga el trabajador a través del Inspector del Trabajo o de un Juez Laboral.

Es de observar que estas invenciones o mejoras, propiedad del prestador de servicios, no deben ser divulgadas por el empleador, ni durante ni fuera de la huelga. Solo cuando el empleador las hubiera adquirido en el ejercicio del derecho preferente que sobre estas pesa, serán de su libre disposición.

Otro deber citado por la doctrina es el deber de buena fe. Suena extraño que se hable de buena fe en el marco de un movimiento colectivo que usa como instrumento la presión y el daño, y es que dañar al patrono a través de la paralización, o de la alteración del normal desenvolvimiento de la unidad productiva, es lo que suele asegurar la eficacia de la huelga. Sin embargo, hay que entender que este daño, no caprichoso, que se produce con los hechos antes señalados, tiene en su esencia y justificación la satisfacción de los intereses colectivos de los trabajadores. Vale destacar, una vez mas, que la huelga no justifica que se produzcan daño a las maquinarias, como tampoco la perdida de materias primas, ni acciones como la de obstaculizar

entradas y salida del dueño de la empresa, entre otras; no solo no justifica estas conductas ni estas acciones, sino que no ampara de modo alguno a quienes incurran en las mismas. Por otra parte, la normativa que regula huelga no permite que los patronos amenacen a los trabajadores huelguistas y a sus familiares como medida de presión para que esta cese. Este deber de buena fe, debe ser observado también por el patrono que debe abstenerse de conductas que obstaculicen su ejercicio, tales como, amenazas de la pérdida del trabajo, alarmas falsas de futura venta o cierre de la empresa, etc.

Hay otros deberes que se concretan en la abstención de ciertas conductas, como por ejemplo la de proferir injuria e incurrir en malos tratos al otro sujeto de la relación laboral, así como el deber de abstenerse de incurrir en hechos de violencia.

Con relación a la injuria tenemos que según Cabanellas G., el acto injurioso es “un acto irregular contrario a derecho, susceptible, por su naturaleza, o por las circunstancias que le rodean de implicar un agravio para la seguridad, honor o intereses del otro contratante o de su familia, o un elemento subjetivo (acto u omisión) que entrañe la pérdida de la confianza de la contraparte, y por tanto, imposibilite la continuación del contrato” (1966, 328). El hecho injurioso trae como consecuencia la imposibilidad de que las

relaciones laborales se desenvuelvan normalmente. Su apreciación es subjetiva y debe ser establecida por el juez laboral. Para que sea objetable en materia del trabajo, el hecho injurioso debe ofender al patrono o trabajadores, o sus familiares, según sea el caso. Con relación a los malos tratamientos observamos que estos pueden ser de palabras o hechos, se traduce en agresión física o verbal, que deben ser evitados no solo por los trabajadores, sino por el empleador en caso de huelga.

Finalmente, abstenerse de incurrir en actos de violencia. Estos comprenden las vías de hecho, lesiones físicas y amenazas de cualquier naturaleza contra patrono y trabajadores y/o sus familiares y sus bienes, dentro de las instalaciones de la empresa, o fuera de esta.

En cuanto a los trabajadores se refiere se les prohíbe hacer competencia desleal al patrono, ya que ello atenta contra sus intereses económicos. El artículo 20 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo habla de la prohibición de concurrencia desleal, vinculada a la prohibición de competencia desleal en los siguientes términos:

“Artículo 20: Durante la relación laboral, el trabajador o trabajadora deberá abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieren afectar los intereses del patrono o patrona, salvo que éste lo autorizare expresa o tácitamente.

Este deber podrá exigirse por un período de hasta seis (6) meses después de extinguida la relación de trabajo, siempre que:

- a) Se fundare en razones justificadas, atendiendo a la vinculación del trabajador o trabajadora con la clientela, su condición de empleado o empleada de dirección, su conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono o patrona, o cualquier otra circunstancia de naturaleza análoga.
- b) Se pactare por escrito al inicio del ejercicio de las funciones que ameritan la prohibición de concurrencia; y
- c) Se conviniere una retribución en beneficio del trabajador o trabajadora por el tiempo que rija la cláusula de no concurrencia”.

Es preciso observar que el cumplimiento de los deberes señalados va a garantizar el nivel de confianza que es necesario mantener para la permanencia de una relación de trabajo que, aún cuando suspendida, se proyecta para que subsista y se normalice en el tiempo.

Finalmente, en acatamiento de lo establecido en el artículo 501 de la Ley Orgánica del Trabajo las partes deben participar la autoridad civil, específicamente a las autoridades de policía, la declaratoria y finalización de la huelga, ello a los fines de facilitarles sus funciones relativas a la preservación del orden público y a los fines de facilitarles *“su misión de impedir que se violen los derechos constitucionales”*.

En cuanto a los derechos comunes a ambas partes que se conservan

durante la huelga, tenemos que cada uno de los deberes del patrono frente al trabajador, constituye un derecho de éste frente aquél, y viceversa, cada uno de los deberes del trabajador frente al patrono, constituye un derecho de éste frente aquél. Así, tanto el patrono como el trabajador tienen derecho a que se les respete su dignidad e intimidad, así como su libertad de conciencia. Igualmente tienen derecho a ser tratados con lealtad y probidad y a que se le respete el derecho a la propiedad. En el caso del patrono la propiedad a que tiene derecho es la propiedad de la empresa y de los bienes materiales de ésta, maquinarias, herramientas de trabajo, vehículos, etc., así como la propiedad sobre los bienes incorpóreos o no materiales, tales como secretos industriales, sistemas, procedimientos y tecnología. En el caso de los trabajadores, la propiedad a que nos referimos es la propiedad de las invenciones o mejoras que este pueda tener, en los términos anteriormente planteados.

También, las partes conservan en caso de huelga, el derecho a ser tratado con buena fe, que es un derecho y un correlativo deber, de los sujetos de la relación de trabajo intrínseco al contrato que los une, así como el derecho a ser tratado con respeto y a no ser objeto de injurias, malos tratos, ni hechos de violencia.

CAPITULO III

OBLIGACIONES DE LAS PARTES DURANTE LA HUELGA

1.- OBLIGACIONES DEL PATRONO

Ha quedado claro que en caso de huelga, el pago del salario no constituye una obligación para el empleador. No obstante ello, existen otras obligaciones legales y convencionales cuyo cumplimiento es obligatorio para el patrono aun en caso de huelga, pues sobre las mismas no incide el hecho de la suspensión.

El artículo 95 de la Ley Orgánica del Trabajo establece que en caso de suspensión de la relación de trabajo: "Quedan a salvo las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y los casos que por motivo de equidad determine el Reglamento, dentro de las condiciones y límites que éste fije."

Por su parte, el artículo 34 del Reglamento de la Ley dispone que: “El patrono o patrona deberá observar las obligaciones relativas a la dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, si fuere el caso.”

En los términos expuestos, en los casos de huelga, el empleador estará exento de pagar el salario pero deberá pagar “las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y los casos que por motivo de equidad determine el Reglamento, dentro de las condiciones y límites que éste fije.”. Este Artículo no establece un alcance preciso de las obligaciones que el empleador mantiene durante el periodo de huelga, puesto que la expresión “prestaciones” no está definida en la legislación laboral venezolana. No obstante ello, resulta claro que el empleador continuará obligado, durante el periodo de huelga, a pagar las contribuciones debidas a los diversos entes que gestionan los diferentes regímenes prestacionales comprendidos por el sistema de seguridad social integral venezolano, empleo, salud, higiene industrial, recreación, vivienda, vacaciones, etc. Dada la gran importancia que ha adquirido en nuestro país la materia de higiene y salud laboral, vale la pena destacar que las obligaciones relacionadas con las indemnizaciones por accidente o enfermedad profesionales que estén a cargo exclusivo del patrono en virtud de la responsabilidad objetiva, por no haber cumplido con la obligación legal de inscribir al trabajador en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales,

o en virtud de la responsabilidad subjetiva, por haber incurrido en un hecho ilícito que ocasionó el accidente, se mantendrán aun en caso de huelga.

Sin embargo, no resulta claro si el empleador deberá continuar pagando otras contribuciones fiscales o parafiscales que se generan con ocasión de la existencia de una relación de trabajo y que no forman parte propiamente de la Seguridad Social, como es el caso, por ejemplo, de la debida al Instituto Nacional de Cooperación Educativa. En estos casos habría que atenerse a las disposiciones expresas de los instrumentos legales que prevén tales contribuciones, los cuales, en la generalidad de los casos, no se plantean los supuestos de suspensión de la relación de trabajo, razón por la cual tales contribuciones deben ser pagadas, por ambas partes, mientras subsista la relación de trabajo, lo cual ocurre durante el evento de la huelga que, como hemos visto no extingue sino que suspende tal relación.

Menos claro resulta resolver a que se refiere la Ley cuando dice que el empleador, durante la huelga, si bien no está obligado a pagar el salario, si lo está con relación a “las prestaciones” que pudieren estar establecidas en un convenio colectivo de trabajo. Si entendemos por “prestaciones” todos los beneficios económicos y sociales establecidos a favor del prestador de servicios y partimos del hecho cierto de que el empleador no está obligado a pagar el salario durante la huelga, debemos concluir que la obligación de

pagar durante esa situación las “prestaciones” establecidas por las convenciones colectivas, se refiere a aquellos beneficios que no tengan naturaleza salarial. Así, por ejemplo, la prima por nacimiento de hijo establecida en la convención colectiva, es, a nuestro juicio, una prestación no salarial, que no remunera el trabajo sino que gratifica al trabajador por el nacimiento de un hijo del trabajador. Si durante la huelga se verificare el hecho del nacimiento, el patrono deberá cumplir con la obligación de pagar la prima que dimana del instrumento contractual que rige la relación de las partes.

En forma contraria, el beneficio de un bono por rendimiento, establecido en la convención colectiva de trabajo que se calcule con base en la participación del trabajador en la productividad de la empresa no es procedente en caso de huelga. Y es que en tal caso, en el cual no hay prestación de servicios, el trabajador no está colaborando con la producción de la empresa y en consecuencia, el supuesto de procedencia del bono a que hacemos referencia no se verifica, lo que determina que el mismo no sea procedente.

Por otra parte, el patrono debe atender el procedimiento conciliatorio que antecede a la huelga en los términos de los artículos 479 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, y así, nombrar a sus representantes en la Junta de

Conciliación, asistir al acto de instalación de la Junta y, en definitiva, concurrir a todas y cada una de las cesiones en las que se buscará, según lo dispone la Ley, una solución conciliatoria al conflicto de trabajo. Este deber, implica, más allá de una mera formalidad, que el patrono asuma una conducta favorable a la conciliación, la cual si no se logra, puede determinar el estallido de la huelga.

El deber que tiene el patrono de abstenerse de obstaculizar y perturbar el ejercicio de los derechos colectivos y sindicales de los trabajadores, es aún más intenso en caso de huelga, en el cual el patrono debe asumir una conducta de absoluto respeto de este derecho fundamental, sin olvidar que cualquier acto de injerencia o entorpecimiento de su ejercicio puede ser conocido, en su contra, por los órganos judiciales del trabajo.

Por otra parte y en respeto de la inamovilidad laboral que concede la ley (Art. 505 LOT) a los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo, el patrono debe abstenerse de despedir, trasladar o desmejorar a los trabajadores huelguistas, quienes conservan sus puestos de trabajo, por virtud de la vigencia de la relación laboral en caso de huelga. El artículo en comento establece que la inamovilidad que protege a los trabajadores en conflicto, es similar a la que tienen los trabajadores amparados por fuero sindical.

2.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR QUE NACEN COMO CONSECUENCIA DE LA HUELGA

La legislación del trabajo venezolana establece que en todo caso de huelga, permanecerán en funcionamiento los servicios de mantenimiento y de seguridad de la empresa. En consecuencia, para aquellos trabajadores que deban prestar dichos servicios nace, desde el momento que estalla la huelga, el deber de abstenerse de participar en ésta y el deber de laborar en las actividades que hagan posible la prestación de dichos servicios. El artículo 498 de nuestra Ley Orgánica del Trabajo hace referencia a esta obligación en los siguientes términos:

“De los trabajadores en conflicto, aún declarada la huelga, están obligados a continuar trabajando aquellos cuyos servicios sean indispensables para la salud de la población o para la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo. A estos efectos, el patrono y sus representantes están obligados a permitir su entrada a la empresa y facilitarles el cumplimiento de su labor. Los trabajadores obligados a continuar prestando servicio serán los estrictamente necesarios para preservar la higiene y seguridad y la fuente de trabajo, de conformidad con los requerimientos técnicos propios de la actividad.”(...)

En la norma se deja ver que los trabajadores designados para cubrir los referidos servicios de mantenimiento y de seguridad, serán aquellos estrictamente necesarios para su buen desempeño. Lo contrario atentaría contra la eficacia de la huelga. Según lo dispuso la Ley, el número de trabajadores de que se trate será acordado por el sindicato y el patrono. Cabe destacar que, en puridad, los trabajadores que presten las labores de mantenimiento, no pueden ejercer activamente su derecho a la huelga, el cual se ve claramente restringido por disposición de la Ley. Es de observar que si el trabajador, o los trabajadores de que se traten, no cumplieren con esta norma por causa que les sea imputable, desobediencia o rebeldía, incurrirían en causa justificada de despido. Si el incumplimiento fuere imputable a la organización sindical que dirige la huelga, o a un grupo de trabajadores, podría conllevar a la ilicitud de la huelga conforme lo dispone el artículo 178 del Reglamento de la Ley Orgánica de Trabajo, el cual plantea que “la no prestación de los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa durante el ejercicio de la huelga determina su ilicitud”. Este artículo conjuntamente con el 179 y siguientes tratan lo relativo al régimen y fijación de los servicios de mantenimiento y seguridad.

Por otra parte, es preciso destacar que en caso de huelgas que involucren cese o perturbación de los servicios públicos esenciales, es obligatorio la prestación de servicios mínimos indispensables. El artículo 181 del

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, establece que “la no prestación de los servicios mínimos indispensables en caso de huelgas que involucren cese o perturbación de los servicios públicos esenciales, causa daño irremediable a la población o a las instituciones, determinando su ilicitud”.

Los servicios públicos esenciales, con independencia del ente prestador y del título con que actúe, son según el artículo 182 del RLOT los siguientes: Salud, sanidad e higiene pública, producción y distribución de agua potable, producción y distribución de energía eléctrica, producción y distribución de hidrocarburos y sus derivados, producción y distribución de gas y otros combustibles, producción y distribución de alimentos de primera necesidad, defensa civil, recolección y tratamiento de desechos urbanos, aduanas, administración de justicia, protección ambiental y de vigilancia de bienes culturales, transporte público, control del tráfico aéreo, seguridad social, educación, servicios de correos y telecomunicaciones, servicios informativos de la radio y televisión pública. Cabe destacar que si en los convenios colectivos de trabajo celebrados antes de la sanción del Reglamento, las partes no hubieren regulado los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa, o si no rigiere convenio o acuerdo colectivo alguno, podrán hacerlo durante las deliberaciones de la Junta de Conciliación o, en todo caso, antes del inicio de la huelga.

CAPITULO IV

DERECHOS Y PODERES DEL PATRONO DURANTE LA HUELGA

El patrono tiene por antonomasia dos poderes, a saber, el poder de mando o de dirección y el poder disciplinario. El primero de ellos, es el conjunto de facultades jurídicas que posee el empleador para organizar la empresa desde un punto de vista económico y técnico. Este poder se traduce en la posibilidad que tiene el empleador de dar directrices, órdenes y lineamientos, para el funcionamiento de la unidad productiva. Alburquerque, R., concibe al poder de dirección en un plano colectivo y otro individual; según este autor, tal poder se manifiesta en el plano colectivo cuando “el jefe de la empresa” dicta órdenes que se encuentran dirigidas a todo el personal, y en el plano individual, cuando las órdenes y directrices van dirigidas a cada trabajador singularmente considerado en lo relativo a la ejecución de sus tareas.

Durante la huelga, este poder (de mando o dirección) se debilita pero no

desaparece. La facultad de organizar la empresa y el trabajo, y la posibilidad de fiscalizar las actividades de los trabajadores, pierden buena parte de su eficacia cuando estos, sobre los cuales se impone y recae de una manera directa esta autoridad, no están obligados a prestar los servicios. Y es que la eficacia de este poderío se produce en tanto y en cuanto vaya dirigido a trabajadores obligados a obedecer a quien lo ejerce (el patrono), con lo cual se pone de manifiesto la subordinación jerárquica del trabajador, la cual, sin lugar a dudas, no se manifiesta en su verdadera dimensión cuando la obligación fundamental que para los trabajadores se deriva del contrato de trabajo, es decir, la prestación del servicio, se encuentra en suspenso. Sin embargo, no podría afirmarse con propiedad que el poder directivo del empleador desaparece durante la huelga. Él sigue siendo el titular de la empresa y como tal tendrá a su cargo no sólo la dirección de los servicios de seguridad y mantenimiento y de los servicios mínimos indispensables, si fuere el caso, sino también la de cualquier otra gestión que deba y pueda realizarse en la empresa o con relación a ésta, durante el período de huelga, ejemplo, venta y compra de acciones, remodelaciones, contrataciones con terceros para la realización de actividades o proyectos futuros, siempre que no tengan que ver con el servicio propio de los huelguistas, reuniones, asambleas, etc.

El poder disciplinario es definido por Alonso M., como:

“la facultad reconocida al acreedor del trabajo, en virtud de la cual éste puede, dentro de los límites legal o contractualmente señalados y con las garantías formalmente establecidas, imponer determinadas sanciones a los trabajadores ligados a él por relación laboral, cuando se den los supuestos determinantes de aquellas.” (1981, 498)

El ejercicio del poder disciplinario supone una posición personal de supremacía del empleador, pero no da derecho a la arbitrariedad del mismo.

En este sentido, continua el autor:

“-el poder disciplinario ha de ejercerse dentro del ámbito señalado por las normas legales, por las personas competentes para ello.

-La no aplicación de las medidas que lo integran han de hacerse en la forma y con el procedimiento también legalmente establecidos

-la significación de la medida disciplinaria aplicable ha de guardar estricta y gradual correspondencia con la categoría de la falta cometida, de modo que exista la tipificación de las faltas admitidas y el establecimiento de la escala de medidas sancionadoras correspondientes a dichas faltas.”(1981, 499)

Para analizar las posibilidades de ejercicio del poder disciplinario durante la huelga, debemos reiterar que el ejercicio de la huelga no implica la resolución del contrato de trabajo que une a las partes, así como tampoco un incumplimiento a las obligaciones laborales del trabajador. Específicamente, la huelga no constituye una dejación al deber de asistencia y de prestación

de servicio, por cuanto estando suspendida la relación de trabajo, no existe la obligación de laborar. En consecuencia, no es dable al empleador aplicar a los trabajadores huelguistas las sanciones previstas para aquellos que faltan injustificadamente o abandonan su trabajo. En efecto, el reconocimiento de la huelga como un derecho fundamental y un medio de exteriorizar el conflicto, impide que se sancione su ejercicio, lo cual, en definitiva, garantiza su eficacia. En esta materia, el aspecto que resulta más interesante es el de la posibilidad de ejercicio del poder disciplinario del patrono en caso de una huelga ilegal.

En Venezuela, la licitud de la huelga, se encuentra determinada por el cumplimiento de los supuestos establecidos para su ejercicio. Es decir, el sujeto activo de la huelga debe llenar los requisitos exigidos legalmente para su ejercicio y cumplir con todo el procedimiento legal previsto. De allí que la licitud de la huelga tenga que ver, en primer lugar, con el hecho que ley permita su ejercicio dentro del ámbito y en las circunstancias del caso.

Es necesario acotar que, de acuerdo con la interpretación generalizada del artículo 470 LOT, no podrá ejercerse una huelga en aquellas empresas, establecimientos, explotaciones o faenas que no tengan más de diez (10) trabajadores. El artículo 497 LOT establece los supuestos de procedencia de la huelga lícita en los siguientes términos:

“Artículo 497. Para que los trabajadores inicien el procedimiento de huelga se requiere:

- a) Que se fundamente en la exigencia que se haga al patrono para que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo; para que celebre una convención colectiva o para que dé cumplimiento a la que tiene pactada;
- b) Que el sindicato, la federación o confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, Ley Orgánica del Trabajo o establecimiento, involucrados en el conflicto, considerado éste con relación a los patronos contra los cuales se instrumente, o en la profesión o rama de actividad, o al sindicato o federación, según sea el caso; y
- c) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.”

En este sentido será considerada ilegal cualquier huelga que se ejerza en ámbitos laborales que tengan menos de once (11) trabajadores, que tenga fundamentos distintos a los establecidos taxativamente por la Ley, que se ejerza por una organización sindical o una coalición, si fuere el caso, que no represente a la mayoría de los trabajadores involucrados, o que se produzcan sin haber agotado los procedimientos conciliatorios previos previstos legal y convencionalmente. También será ilícita aquella huelga en la cual, aun cumpliéndose los requisitos anteriormente mencionados, no se haya observado el procedimiento legal que supone el inicio del conflicto colectivo a través de la presentación por parte del sujeto colectivo de un

pliego de peticiones por ante la Inspectoría del Trabajo, el agotamiento de la vía conciliatoria y la fijación de los servicios de mantenimiento y seguridad y de los servicios mínimos indispensables, si fuere el caso, todo ello minuciosamente regulado por la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

Es de observar que puede ocurrir que una huelga originariamente lícita deje de serlo, en virtud de la disminución del número de trabajadores que la apoyaban, o porque su prolongación en el tiempo u otras circunstancias “ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella” haya dado lugar a una convocatoria a la reanudación de las faenas en conformidad con lo establecido en el Artículo 504 LOT.

La participación de un trabajador en una huelga ilícita -sea desde su inicio o incorporación posterior- no esta definida como tal por la legislación venezolana como una causal de despido justificado, pero puede dar lugar a que el trabajador incurra al trabajador en algunas de tales las causales. En efecto, si huelga es ilegal no se suspende temporalmente la obligación de prestar el servicio, ni el trabajador esta amparado de inamovilidad laboral. De allí que si la huelga dura más de tres días hábiles es indudable que se estaría configurando la causal de despido justificado del literal f) del Artículo 102 LOT (Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes.). Pero aún si la huelga no durase los tres (3) días,

es claro que las circunstancias propias de una huelga ilegal suponen una falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo y un abandono del trabajo. (literales i y j del Artículo 102 LOT). En efecto, el abandono del trabajo está definido por artículo 102 LOT que dice:

“Artículo 102: Parágrafo Único: Se entiende por abandono del trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste represente;
- b) La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley.
No se considerará abandono del trabajo la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.”

Haciendo un análisis los supuestos señalados, puede concluirse que las circunstancias características de una huelga ilegal pueden ser subsumidas en esta definición legal de abandono del trabajo.

Por otra parte, es de observar que en el desarrollo de una huelga, así la misma haya sido planteada y tramitada en conformidad con la Ley, pueden producirse circunstancias constitutivas de causales de despido. Así, si el trabajador que causa intencionalmente o con negligencia grave un perjuicio

material en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias de la empresa incurriría en la causal g) del artículo 102 LOT, ya que, si bien es cierto que la huelga legal autoriza a causar un perjuicio a la empresa, el mismo debe estar limitado al que necesariamente se derive de la suspensión legal de las labores y no más allá. De igual manera el huelguista, en el marco de una huelga legal, puede incurrir en las causales establecidas por los literales a) b) c) d) e), h) e i) del artículo 102 LOT, por cuanto las mismas se refieren al cumplimiento, por parte del trabajador, de obligaciones generales inherentes al contrato de trabajo.

En fin, una vez que finalice la huelga, cesa la suspensión de la relación de trabajo y los trabajadores deben reincorporarse a sus puestos de trabajo. La renuencia de los trabajadores a reincorporarse a sus lugares de trabajo después de la finalización de la huelga, constituye una causa justificada de despido, pues habiendo cesado la suspensión, la prestación personal de servicios por parte del trabajador se impone como una obligación derivada del contrato de trabajo. La finalización de la huelga se produce fatalmente cuando se cumple su objeto, es decir, se tomen o se dejen de tomar medidas relativas a las condiciones de trabajo, o cuando se honre un beneficio (o, al menos, se establezca un compromiso de pago). En estos casos ya la huelga

no tendrá razón de ser, en tanto que las causas que la originaron no subsisten.

Si la huelga no se ejerciere a través de la suspensión de las labores colectivas, sino que, según lo dispuesto por el artículo 175 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores huelguistas adoptaren medidas que alteren el normal desenvolvimiento del proceso productivo, en el caso de que tal huelga sea ilegal, podría configurarse la causal de despido establecida en el literal i) del artículo 102 de la LOT, falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo. Así mismo el trabajador que con ocasión a una huelga ilícita llegare con retardo a su puesto de trabajo o lo dejara, suspendiendo el desempeño de sus labores, estará incurso en los supuestos del artículo 38 RLOT y las causales i) y j) del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, pues no se encuentra amparado bajo ninguna norma legal para ejecutar tales acciones. De manera tal que la participación en una huelga ilegal con o sin ocupación de los puestos de trabajo, puede constituir causas justificadas de despido.

Vale la pena comentar un aspecto importante relativo a las denominadas huelgas con fines políticos. Tal tipo de huelga se encuentra fuera del ordenamiento jurídico laboral venezolano y por tanto fuera de la protección de las normas laborales que tratan el derecho a la huelga. El desarrollo de

una manifestación política se encuentra en consonancia con el ejercicio de las libertades públicas; sin embargo, las libertades o derechos individuales de manifestación o expresión pública no pueden ejercerse, validamente, desatendiendo las obligaciones que impone la relación de trabajo, de manera que el derecho del trabajador de participar en una manifestación pública de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Constitución de la República, no lo faculta a violentar el derecho que tiene el patrono de aprovecharse de la prestación personal de servicios de éste nacido por el contrato de trabajo. Así, el trabajador podrá ejercer sus libertades públicas, en el entendido de que tal libertad no se encuentra protegida por la suspensión de la relación laboral, efecto jurídico de la huelga legal, y por ende está expuesto a incurrir en las causales justificadas de despido previstas en el artículo 102 de la ley laboral. Y es que las expresiones populares que algunos llaman huelgas políticas, no son huelgas propiamente dichas, son paros cívicos o protestas civiles que de ningún modo pueden ser tratados como huelga en el sentido laboral.

Finalmente, se debe recordar que el legislador establece una protección especial para los trabajadores que ejerzan legítimamente su derecho de huelga, en el sentido de que, conforme lo establece el artículo 506 de la LOT, ningún patrono podrá despedir a un trabajador por motivos de sus actividades legales con relación a un conflicto de trabajo. Por argumento a

contrario, si la actividad desarrollada por el trabajador con relación a un conflicto de trabajo no se encuentra apegada a derecho, el patrono sí podrá despedirlo. En efecto, ya se ha expuesto, que durante el ejercicio de la huelga, aún en el supuesto de que la misma sea legal, podrá el trabajador incurrir en algunas de las causales de despido antes comentadas. Pero, más allá de la tutela general establecida en el primer párrafo del artículo 506, el segundo párrafo del mismo artículo establece una garantía de inamovilidad similar a la que beneficia a los trabajadores que gocen del fuero sindical, situación regulada en los artículos 449, 453, 458 LOT que rezan:

“Artículo 449. Los trabajadores que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. El despido de un trabajador amparado por fuero sindical se considerará irrito si no han cumplido los trámites establecidos en el artículo 453 de esta Ley.

La inamovilidad consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.’

“Artículo 453: Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del

solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. (...)"

“Artículo 458: “Los trabajadores gozarán de fuero sindical durante la negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.”.

Lo anteriormente expuesto nos permite distinguir dos situaciones en cuanto a la forma de ejercicio del poder disciplinario del patrono mediante el despido a un trabajador huelguista. En primer lugar, si el patrono considera que la huelga es ilegal, por encontrarse en alguna de las circunstancias atrás mencionadas, tendrá que acudir al órgano competente al cual corresponda determinar la ilicitud de una huelga, ya que tal calificación no puede hacerla unilateralmente el patrono, pues ello haría muy vulnerable el derecho de huelga.

Con relación a la oportunidad en la cual el patrono puede ejercer su poder disciplinario contra trabajadores que incursionen en una huelga ilegal, se pueden distinguir, a su vez, dos situaciones. Si la suspensión de las labores se hace con una ausencia absoluta del procedimiento legal para los conflictos colectivos, el empleador podrá proceder a imponer la sanción. Por

el contrario, si se inició el procedimiento conflictivo previsto en la ley la huelga se presume lícita, y, corresponderá, como se ha dicho, al tribunal competente declarar la ilicitud, previa procedimiento intentado, con audiencia de parte, por los interesados, que, por aplicación analógica del artículo 125 RLOT pudieran ser el empleador, un grupo de trabajadores u otro sindicato. Así, si el patrono intenta una solicitud de declaratoria de ilicitud de la huelga ante los tribunales competentes, debe esperar que la misma se declarada con lugar mediante sentencia definitivamente firme, para poder despedir a los trabajadores que en virtud de la huelga ilícita hayan incurrido en causa justificada de despido. La sentencia que declare la ilicitud de la huelga, determina automáticamente la existencia de una causa de despido justificado, cual es el abandono del trabajo por parte de los trabajadores que ejercieron la huelga ilegal. Por cuanto la ilegalidad no se constata jurídicamente si no a partir de su declaración judicial, es claro que el lapso de caducidad de treinta (30) días que, en conformidad con 101 artículo LOT tiene el patrono para realizar el despido, no comienza a partir de la fecha de inicio de la huelga sino a partir de la fecha en que quedó definitivamente firme la sentencia que declara su ilicitud.

Resulta interesante plantear la especial situación que ocurre en Venezuela en virtud de la vigencia prorrogada de los Decretos de inamovilidad laboral provisionales dictados por el Ejecutivo Nacional, los

cuales establecen que para poder despedir a un trabajador por causa justificada, se tiene que pedir autorización al Inspector del Trabajo. Cabría preguntarse si, en la situación que venimos comentando, el empleador que haya solicitado la calificación de ilegalidad de una huelga y la haya obtenido por sentencia definitivamente firme, puede directamente proceder al despido de los trabajadores incurso en la huelga ilegal o si tuviese, en virtud de los decretos de inamovilidad, que proceder a solicitar autorización para el despido ante la Inspectoría del Trabajo. Tomando en consideración que el procedimiento de calificación de falta que corresponde al Inspector del Trabajo tiene la finalidad de que éste califique si los hechos alegados por el patrono constituyen o no una causa justificada de despido, calificación que en el caso que nos ocupa ya fue hecha por el Juzgado del Trabajo al declarar la ilicitud de la huelga, no se justifica iniciar ante la Inspectoría del Trabajo un procedimiento que no podría conducir a una solución diferente a la ya establecida en una sentencia que causó una juzgada que no puede ser desconocida por el Inspector.

En todo caso, la declaratoria de ilicitud de la huelga no finaliza automáticamente el contrato de trabajo. El patrono haciendo uso de su poder disciplinario podrá o no despedir al trabajador, para lo cual dispone, como he visto, de un plazo de treinta días (30) conforme al artículo 101 LOT los cuales comienzan a contarse a partir de la fecha de la sentencia.

El artículo in comento reza:

“Artículo 101 LOT: “Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquél en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral.”.

Aquí nace otro tema que es de interés, cual es la discrecionalidad patronal para despedir a unos trabajadores huelguistas y perdonar las faltas a otros. La materia laboral está regida por principios como la igualdad y la no discriminación, y son justamente estos principios los que deben ser observados en una situación como las que nos ocupa. Si el patrono decidiera despedir a unos trabajadores y a otros no, debería usar criterios cuidadosos y bien definidos, para evitar que prosperen eventuales procedimientos en su contra por trato desigual o discriminación. Se plantean algunas alternativas: Sancionar, a través del despido, a los promotores de la huelga, a sus figuras más destacadas y a quienes plantearon el movimiento ilegal, o a quienes, en el marco de un movimiento legal incurrieron en conductas antijurídicas. Este criterio sería el de participación o iniciativa. Otro criterio estaría determinado por la sanción dirigida a quienes incurrieron en actos violentos o vías de hecho, otro podría establecerse en función del tipo de actividades que

realicen en el seno de la unidad productiva, siendo mas vulnerables los trabajadores con una actividad esencial para el desarrollo de la actividad productiva o para la seguridad de la empresa. En estos casos, tendría que aplicarse la sanción a todos los trabajadores que pertenezcan a la categoría, pues de lo contrario los despidos realizados podrían ser atacados como actos discriminatorios.

Otra situación que puede plantearse es la de que, como se ha visto, en el curso de una huelga legal, alguno de sus participantes incurrieren en hechos que constituyen causas justificadas de despido. En este caso y aún cuando no estuviesen vigentes los decretos de inamovilidad provisional, el empleador no puede proceder directamente al despido, sino que, en virtud de la inamovilidad prevista por el referido artículo 506 segundo párrafo LOT, debe solicitar previa autorización ante el Inspector del Trabajo.

CAPITULO V

RESPONSABILIDAD CIVIL COMO CONSECUENCIA DEL EJERCICIO DE LA HUELGA

En la presente tesis se ha estudiado la incidencia de la huelga en el contrato de trabajo y como afecta su ejercicio, los derechos y deberes de trabajadores y patronos. El enfoque ha sido estrictamente laboral. En este capítulo se estudiará el efecto de la huelga desde el punto de vista de la responsabilidad civil establecida en el Código Civil Venezolano.

En primer lugar, es preciso señalar que la responsabilidad civil se fundamenta en un principio de derecho natural que constituía, en el Derecho Romano, una de las tres reglas de vida que un ciudadano debía observar: “honeste vivere, ius suum quique tribuere, alterum non laedere” que significa que los ciudadanos deben vivir honestamente, deben dar a cada uno lo que le corresponde y deben abstenerse de dañar a otros. Para Savatier, R., la responsabilidad civil es: “la obligación que incumbe a una persona de reparar

el daño causado a otra persona por su propio hecho, o por el hecho de las personas o cosas dependientes de ella.”(1951, 198) La doctrina, a partir de la regulación que hace el Código de Napoleón, del incumplimiento de las obligaciones contractuales y del incumplimiento de la obligación general de no hacer daño, divide a la responsabilidad civil en responsabilidad civil contractual y responsabilidad civil extracontractual.

La responsabilidad civil contractual se fundamenta en la obligación de reparar un daño “injusto”, que se produce por el incumplimiento de una obligación emanada de un contrato.

La responsabilidad civil extracontractual, encuentra su fundamento en la obligación de reparar un daño que se produce por el incumplimiento culposo de una obligación o una conducta que no emana de un contrato. La doctrina patria ha clasificado a este tipo de responsabilidad en: (i) responsabilidad civil legal y (ii) responsabilidad civil delictual.

Según Maduro, E., la primera de ellas es: “La obligación de reparar un daño proveniente del incumplimiento culposo de una obligación derivada de la ley.” (1967,136)

La segunda, responsabilidad civil delictual:

“Es la obligación de reparar un daño proveniente del incumplimiento culposo de una conducta o deber preexistente, que si bien el legislador no determina expresamente, si lo protege o tutela jurídicamente al establecer una sanción dentro del Ordenamiento Jurídico Positivo.” (1967,136)

Tal tipo de responsabilidad ocurre cuando, señala el autor,

“el agente causa un daño a la víctima mediante la comisión de un hecho ilícito. El hecho ilícito esta contemplado como principio general en el primer párrafo del artículo 1185 del Código Civil, así: “El que con intención, o por negligencia, o por imprudencia, ha causado un daño a otro, esta obligado a repararlo.” (1967, 136)

Los supuestos de procedencia de la responsabilidad civil han sido ampliamente estudiados y clasificados por la doctrina. El esquema mayoritariamente aceptado de las condiciones para la procedencia de la responsabilidad civil es el siguiente:

(i) Incumplimiento culposo de una obligación derivada de un contrato, en el caso de la responsabilidad civil contractual, o de la ley o de una conducta preexistente, en el caso de la responsabilidad civil extracontractual.

(i) Daños y perjuicios acusados por el incumplimiento.

(iii) Relación de causa a efecto entre el incumplimiento culposo y el daño causado.

No obstante lo indicado en el numeral (i), vale la pena destacar que no en todos los casos en que las partes se encuentran ligadas por un contrato, siempre surge la responsabilidad civil contractual en caso de incumplimiento, puesto que puede que el daño que se causa no esté relacionado con la privación de la ventaja que el acreedor esperaba obtener con el cumplimiento de la obligación asumida en el contrato. Así, por ejemplo, si el inquilino le causa un daño a su arrendador por haber provocado un incendio en la vivienda habitada por éste, el hecho de que las partes se encuentren ligadas por un contrato de arrendamiento no implica que la responsabilidad de reparar los daños derivados del incendio sean de naturaleza contractual. Pero en el caso específico de la huelga, si bien los titulares del derecho de huelga, los trabajadores, se encuentran ligados con el empleador mediante un contrato de trabajo, los daños injustos que pudieran causarle al empleador los trabajadores al ejercer su derecho a la huelga, no se derivan del incumplimiento de la obligación de prestar el servicio asumida en el contrato de trabajo, puesto que la no prestación del servicio, realizada en forma colectiva y concertada, constituye para estos trabajadores un derecho por lo que mal puede ser considerado como el incumplimiento de una obligación contractual. De manera que la responsabilidad que surgiría para

los huelguistas sería la responsabilidad civil extracontractual, fundamentada en el hecho ilícito en que incurren los huelguistas cuando en el ejercicio del derecho de huelga, “abusan de su derecho a la huelga”.

Una clasificación de la responsabilidad civil derivada de la huelga puede ser la siguiente:

- 1) Responsabilidad de los titulares del derecho de huelga frente al patrono, por incurrir en hechos ilícitos al ejercer el derecho de huelga.

Los titulares del derecho de huelga son los trabajadores; la huelga es un derecho individual del prestador de servicios que se ejerce en forma colectiva. Tal sujeto puede ser responsable civilmente frente al patrono, en el supuesto de que durante la huelga incurra en hechos ilícitos. En ese caso, la responsabilidad que se derivaría vendría a estar fundamentada en tales hechos ilícitos, cometidos cuando el ejercicio del derecho de huelga no se hiciera en forma legal y cause un. Es de observar que no todos los daños son susceptibles de producir efectos jurídicos, para que tenga lugar la responsabilidad civil, el daño que cause la huelga debe ser un daño “injusto” producto, como se ha dicho, de un hecho ilícito. Si los daños ocasionados son producto de una huelga realizada con apego a las normas legales, el daño no daría lugar a reparación porque no se trata de un daño “injusto”, se

trata de un daño que se produce como consecuencia del ejercicio de un derecho fundamental de los trabajadores. El Código Civil Italiano en su artículo 2043 habla del daño injusto. Cuando el daño ha sido ocasionado por una conducta que se ajusta a una norma jurídica, el daño no es injusto y por tanto, no es reparable. Por ejemplo, cuando se practica una medida de secuestro, o se ejecuta forzosamente una sentencia a través de un embargo, se está causando un daño al sujeto pasivo del mismo, pero, por cuanto es daño se encuentra fundado en el ordenamiento jurídico, quien lo causa no tiene la obligación de repararlo. De la misma forma, el daño que causa la huelga al empleador no da derecho a exigir su reparación si esta que constituye un derecho constitucional de los trabajadores, se practica en los términos de la ley.

En cuanto a los actos constitutivos del hecho ilícito, podemos mencionar situaciones como boicots, o actos de sabotaje expresamente prohibidos por la Ley (art. 505 LOT), así como la negativa a cumplir los servicios públicos esenciales, en caso de huelga que afecte los servicios públicos, o los servicios mínimos de seguridad, indispensables para la salud de la población y de conservación y mantenimiento de las maquinarias. En este ultimo caso el art. 181 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, establece que la no prestación de servicios mínimos indispensables determina la ilicitud de la huelga. No obstante ello, cabe destacar que el hecho de que un trabajador

huelguista incurra en un hecho ilícito, y por tanto sea responsable civilmente, no necesariamente determina la ilicitud de la huelga, que bien pudo estar tramitada y ejercida conforme a la ley, por el resto de los trabajadores en conflicto.

De otro lado, conductas por parte de los trabajadores que, por ejemplo, impidan al patrono el acceso a las instalaciones de la empresa, así como a la mercancía y demás bienes de su propiedad, son actividades que no están -ni pueden estar amparadas- por el ejercicio de ese derecho y en tal sentido constituyen hechos ilícitos tipificados o “abuso de derecho”, que el artículo 1185 del Código Civil, aparte único, asimila al hecho ilícito. Tales hechos ilícitos pueden llegar a vulnerar derechos constitucionales del patrono, como el de la libertad económica, y el de dedicarse a la actividad lucrativa de su preferencia y el derecho a la propiedad.

Los artículos 112 y 115 de la Constitución, consagran los derechos aludidos, que deben ser respetados por los trabajadores, aun en caso de huelga, so pena de incurrir conductas antijurídicas que hagan procedente la responsabilidad civil:

Artículo 112: “Todos pueden dedicarse libremente a la actividad lucrativa de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las

que establezcan las leyes por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. (...).”

Artículo 115: “Se garantiza el derecho de propiedad. Toda persona tiene derecho al uso, goce, disfrute y disposición de sus bienes. La propiedad estará sometida a las contribuciones, restricciones y obligaciones que establezca la ley con fines de utilidad pública o interés general. Sólo por causa de utilidad pública o interés social, mediante sentencia firme y pago oportuno de justa indemnización, podrá ser declarada la expropiación de cualquier clase de bienes”.

Y es que la propiedad no consiste en un derecho abstracto sin contenido, por el contrario, la propiedad conforme a nuestro Código Civil, consiste en *“el derecho de usar, gozar y disponer de una cosa de manera exclusiva, con las restricciones y obligaciones establecidas por la ley”* (Artículo 545 del Código Civil). En consecuencia de ello, el propietario de un bien tiene derecho en todo momento, y aun, durante la huelga, a usarlo y a utilizarlo para el fin u objetivo que le es propio, siempre que tal uso no implique una perturbación a la huelga. Por ejemplo, el empresario puede hacer uso de su propiedad en caso de huelga, para realizar hacer asambleas de accionistas, reuniones con la junta directiva, a los fines de tratar el conflicto o cualquier otro tema, realizar reestructuraciones físicas, fumigaciones, entre otros. Así mismo el propietario tiene el derecho a gozar sus beneficios y a disponer o enajenar libremente, con sujeción a las normas legales y a obtener por ello

la contraprestación convenida. Todo ello, sin más limitaciones que las establecidas en la Ley.

El hecho de que los huelguistas ejecuten acciones que limiten o prohíban el acceso a las instalaciones hacen que la empresa se vea imposibilitada de la mercancía de su propiedad, que en algún caso tendría que ser distribuida entre los clientes con las cuales ésta ya adquirió obligaciones.

2) Responsabilidad de las organizaciones sindicales y de los instigadores de la huelga, cuando el ejercicio ilícito de la misma haya causado daños al empleador.

Al lado de los trabajadores huelguistas suelen estar los instigadores de la huelga que son, entre otros, los representantes del sindicato y los dirigentes y asesores sindicales, quienes, aun cuando no necesariamente estén unidos al patrono mediante una relación de trabajo, participan activamente en el movimiento colectivo. Estos sujetos carentes de la inhibición que alcanzan sentir los trabajadores huelguistas, por perder en un futuro su trabajo, pueden llegar a cometer hechos ilícitos contra el patrono como expresión de la huelga, en cuyo caso se harían civilmente responsables frente al patrono de los danos que el hecho ilícito cause.

El artículo 495 de la Ley Orgánica del Trabajo, permite que los trabajadores huelguistas puedan permanecer en las inmediaciones de la empresa. En algunos casos, los presentes en los alrededores de la empresa, no son solo los trabajadores, sino los instigadores de la huelga. La posibilidad que plantea la Ley, no autoriza a los trabajadores, mucho menos a los instigadores que, como se dijo, no necesariamente están unidos por un vínculo laboral con el patrono, a que ubicados en las inmediaciones de la empresa, obstaculicen la entrada o salida de los dueños de esta, o de otros de trabajadores que no se unieron a la huelga; menos aun se permite la ocupación de las instalaciones de la empresa, ni que se rallen con grafitos las paredes de la empresa o insulten o hagan amenazas con megáfonos al patrono. Conductas abusivas como las que se plantean por parte de las organizaciones sindicales y de los instigadores de la huelga, constituyen hechos ilícitos que, si causa daños al empleador, generan frente a este responsabilidad civil.

Es de observar que además de la responsabilidad civil a que hubiere lugar, la LOT, consagra una responsabilidad de tipo penal, al establecer:

“Artículo 640: Toda infracción relativa a conflictos colectivos será penada con arresto policial de cinco (5) a veinte (20) días. Esta pena, tratándose de trabajadores o patronos asociados, la sufrirán los instigadores a la infracción, y de no identificarse a éstos, se aplicará a los miembros de la respectiva.” junta directiva. Si se tratare de patronos o de trabajadores no asociados, la sufrirá cada individuo.”

3) Responsabilidad del empleador frente a los titulares del derecho de huelga, por la comisión de hechos ilícitos destinados a violar su ejercicio.

La responsabilidad civil extracontractual puede nacer, también, en cabeza del patrono, en el caso de que este durante el ejercicio de huelga cometa un hecho ilícito. Un ejemplo sería el de que con el objetivo de mermar la eficacia de la huelga, el patrono incurra en vías de hecho, o ejerza una presión o amenazas hacia los trabajadores, que sean de tal magnitud que lleguen a producirles un daño físico o psicológico. Y es que la conducta del buen padre de familia es la que debe observar el patrono en “todo” caso, y aun durante la huelga, por encima del malestar que esta pueda causarle. El patrono debe abstenerse de conductas que puedan producir un daño debe y respetar los derechos humanos y derechos colectivos de los trabajadores, lo contrario lo podrían hacer incurrir en un hecho ilícito que causaría responsabilidad civil frente a estos.

Es de observar que la responsabilidad civil abarca la reparación, de daños materiales y de daños morales. Ello está consagrado a nivel legal, tanto en la norma general que consagra la responsabilidad del hecho ilícito en el artículo 1.185 del C.C, como en el artículo 1196 ejusdem que establece:

“La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causada por el acto ilícito. El juez puede, especialmente, acordar una indemnización de este daño de contenido material o patrimonial, el trabajador puede sufrir otros de naturaleza moral, a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación, o a los de su familia, a su libertad personal, como también en el caso de violación de su domicilio o de un secreto concerniente a la parte lesionada. (...)”.

4) Responsabilidad de los titulares del derecho de huelga frente a terceros.

La huelga no puede ejercerse en tal forma que trasgreda el orden público y la paz social. En todo caso los límites del derecho a la huelga deben ser respetados por los trabajadores en garantía de la preservación de los derechos de terceros ajenos al conflicto. En caso de que tal respeto no se de y los trabajadores incurran en hecho ilícito, puede haber responsabilidad civil por parte de estos frente a los terceros.

Si los huelguistas, por ejemplo, impiden a empresas vecinas al patrono el acceso a sus instalaciones, o a la mercancía propia que se encuentre en los depósitos del empleador, estarían realizando actividades que no están amparadas por el ejercicio del derecho de huelga, que pueden constituir violaciones a derechos constitucionales como el de la libertad económica, y el de la propiedad de terceros ajenos al conflicto. Por otro lado, si los huelguistas no cumplieren los servicios públicos esenciales ni los servicios mínimos indispensables, y tal omisión, que es un hecho ilícito que determina la ilicitud de la huelga, causa un daño, los terceros podrían exigir la reparación del mismo en virtud de la responsabilidad civil.

5) Responsabilidad del empleador en caso de incumplimiento de obligaciones frente a terceros.

Un punto interesante es el de la responsabilidad civil del patrono en caso de huelga, con relación a las obligaciones que éste pudiera tener frente a terceros, personas naturales o jurídicas distintas a los sujetos de la relación de trabajo que están en conflicto.

La huelga es un fenómeno social que se da en el campo del Derecho del Trabajo, en tanto que son los sujetos de una relación laboral los que están en conflicto, y son las normas laborales las que lo regulan. Sin embargo, el

movimiento huelgario pudiera afectar a terceros extraños al conflicto que, por ejemplo, estén unidas con el patrono, a través de un contrato de tipo no laboral.

La responsabilidad contractual supone que las partes de un contrato cumplan con las obligaciones y deberes que del mismo emanen; el incumplimiento de dichas obligaciones puede generar responsabilidad civil contractual. A los fines de determinar si el patrono tiene responsabilidad civil frente a terceros contratantes, cuyos contratos no hayan sido honrados por virtud de la huelga, el tema de la legalidad de la huelga merece especial importancia. Si la huelga es legal y legítima, sobre todo en el caso de conflictos de ejecución que se busca que el patrono cumpla con una obligación, el incumplimiento del patrono frente a tercero es por un hecho que le es imputable, y por tal virtud debe responder frente a terceros de los incumplimientos en lo que incurrió.

Si al contrario, la huelga es ilegal, el empresario podrá excusarse del cumplimiento de sus obligaciones civiles por imposibilidad de cumplimiento por una causa que no le es imputable. Cabe recordar que los artículos 1271 y 1272 del Código Civil que eximen al deudor de resarcir los daños y perjuicios si el incumplimiento retardado en la ejecución, se debe a una causa extraña

que no le sea imputable, o aun caso fortuito de fuerza mayor, que pudiera ser el caso de una huelga injustificada.

Los mencionados artículos rezan:

“Articulo 1271: El deudor será condenado al pago de los danos y perjuicios, tanto por inejecución de la obligación como por el retardo en la ejecución, sino se prueba que la inejecución o el retardo provienen de una cusa extraña que no le sea imputable, aunque de su parte no haya habido mala fe.”

“Articulo 1272: El deudor no esta obligado a pagar danos y perjuicios cuando, a consecuencia de un caso fortuito o de fuerza mayor, ha dejado de dar o de hacer aquello a que estaba obligado o ha ejecutado lo que estaba prohibido.”

Tratándose de un tema del Derecho Civil en el cual priva la autonomía de la voluntad de las partes, a los fines de determinar si existe o no responsabilidad civil contractual de parte del patrono hacia los terceros, habría que estudiar, en cada caso, las disposiciones del contrato que une a las partes.

Otro tema que resulta de interés es el relativo al cual es el sujeto titular de la acción cuyo contenido es la pretensión de que se repare un daño por responsabilidad civil. Se plantea la interrogante de si es el trabajador

individualmente considerado o el sujeto colectivo por sí, o en representación de los trabajadores. La opinión que se tiene es que el titular de la acción es quien haya sufrido directamente el daño. El daño que en principio siempre sufrirá el trabajador con ocasión del ejercicio de su derecho a la huelga, es un daño patrimonial que consiste en la no percepción del salario. La reparación de este daño, si la huelga es legal, nunca tendrá naturaleza salarial sino indemnizatoria, pues no se estaría causando como contraprestación a los servicios prestados.

No obstante ello, puede darse el caso en el cual el sujeto colectivo, en este caso el sindicato, sea el que sufra el daño y por ello estará legitimado para accionar ante los órganos jurisdiccionales para obtener su reparación. Un ejemplo podría ser, el de la no percepción de la cuota sindical en caso de huelga. En este caso el patrono no tendrá la obligación de pagar a los trabajadores huelguistas su salario. Siendo así, no hará el descuento salarial a que se refiere el artículo 446 para la cuota sindical. El sindicato, que no la percibe, sufre un daño en su patrimonio. También pudiere presentarse el caso de que los directivos de un sindicato regional o nacional tengan que viajar e incurrir en gastos para realizar sus actividades sindicales relacionadas con el conflicto colectivo, estos gastos pudieran ser de alimentación, alojamiento y traslado, entre otros. Los mismos, financiados

por el sindicato en el caso que se plantea, se traducen en disminución del patrimonio sindical.

En los casos en donde hubiere responsabilidad civil, los trabajadores o como hemos vistos, los afectados pueden reclamar la reparación de los daños y perjuicios por la vía ordinaria, con fundamento en el Código Civil Venezolano. Tal reclamación debe plantearse judicialmente por ante tribunales competentes, que a nuestro juicio, son los tribunales del trabajo, en virtud de que, no obstante de que se trate de materia del Derecho Civil, los daños cuya reparación se exigirían, se produjeron con ocasión de un conflicto colectivo de trabajo. Por esta razón son los tribunales laborales y no los civiles los que tienen competencia para conocer del caso. Si son los terceros los que piden la reparación del daño en virtud de la responsabilidad civil, los tribunales competentes no serían los del trabajo, sino los que tengan competencia en materia civil.

CONCLUSIONES

La huelga supone una suspensión de la relación de trabajo, por tanto, aún cuando la relación subsiste y en este sentido no se extingue, el patrono no está obligado a pagar el salario y el trabajador no está obligado a prestar el servicio. No obstante ello y de acuerdo con disposición expresa del artículo 95 de la Ley Orgánica del Trabajo, el patrono debe pagar las prestaciones establecidas en la Seguridad Social, las establecidas por la convención colectiva de trabajo, y las que por equidad determine el Reglamento. Son notorias las dificultades para precisar el alcance de esta disposición, por cuanto en la Ley no se especifica cuales son las prestaciones que debe honrar el patrono en caso de de huelga, así como tampoco se encuentra en la legislación venezolana, una definición de "prestaciones".

Los trabajadores involucrados en el conflicto colectivo de trabajo gozan de inamovilidad durante el tiempo que este dure, en consecuencia de lo cual sólo pueden ser despedidos a través del procedimiento de calificación de

falta. Ello impide al empleador a realizar despidos como medida de sanción y frustración de la huelga.

Por otra parte, el tiempo de servicio del trabajador no se considera interrumpido en caso de huelga, lo que impide la consecuencia negativa que traería una situación contraria, tomando en cuenta que la antigüedad en nuestro ordenamiento jurídico constituye un elemento de base para la procedencia y/o determinación de algunos de los beneficios laborales, como lo son la estabilidad en el empleo, la prestación de antigüedad, las vacaciones y el bono vacacional.

Cabe destacar que, no obstante que en caso de huelga los sujetos de la relación de trabajo quedan exentos del cumplimiento de los deberes fundamentales que se derivan del contrato de trabajo, es decir la prestación del servicio y el pago del salario, existen obligaciones y deberes que son inherentes a la existencia misma de la relación laboral que deben ser observados por el trabajador y por el patrono aun en caso de huelga. El cumplimiento de estos deberes garantiza el nivel de confianza que es necesario mantener para la permanencia de una relación de trabajo que, aún cuando suspendida, se proyecta para que subsista y se normalice en el tiempo.

Existen obligaciones, de tipo legal y convencional, cuyo cumplimiento es obligatorio para el patrono en caso de huelga, estas obligaciones son, entre otras, la obligación del empleador de pagar las prestaciones establecidas por la Seguridad Social y por la convención colectiva, siempre que estas “prestaciones” no tengan naturaleza salarial, el respeto de la inamovilidad laboral y el respeto al ejercicio de los derechos colectivos.

De igual modo existen deberes propios de los trabajadores que deben ser cumplidos en caso de huelga, algunos de ellos nacen con ocasión de su ejercicio, entre ellos, los relativos al funcionamiento de los servicios de mantenimiento y de seguridad de la empresa, en cualquier tipo de empresa y de los servicios mínimos indispensables en caso de huelgas que afecten los servicios esenciales.

Durante la huelga los poderes del empleador, en especial el poder de mando o de dirección y el poder disciplinario, se debilitan y en gran parte pierden eficacia. No obstante ello el patrono o el empresario sigue siendo el titular de la empresa y como tal tendrá a su cargo no sólo la dirección de los servicios de seguridad y mantenimiento y de los servicios mínimos indispensables, si fuere el caso, sino también la de cualquier otra gestión que deba y pueda realizarse en la empresa o con relación a esta, durante el período de huelga, ejemplo, venta y compra de acciones, remodelaciones,

contrataciones con terceros para la realización de actividades o proyectos futuros, siempre que no tengan que ver con el servicio propio de los huelguistas, entre otros.

La licitud de la huelga se encuentra determinada por el cumplimiento de los supuestos y requisitos establecidos para su ejercicio, así como por el incumplimiento del procedimiento legal previsto. Puede darse el caso de que una huelga originariamente lícita deje de serlo, en virtud de algunas de las circunstancias planteadas en el capítulo correspondiente entre ellas, la disminución del número de trabajadores que la apoyaban.

La participación de un trabajador en una huelga ilícita -sea desde su inicio o incorporación posterior- no está definida como tal por la legislación venezolana como una causal de despido justificado, pero puede dar lugar a que el trabajador incurra al trabajador en algunas de tales las causales. Si el patrono considera que la huelga es ilegal, por encontrarse en alguna de las circunstancias atrás referidas, puede acudir al órgano competente al cual corresponda determinar la ilicitud de una huelga, cuales son los tribunales del trabajo. El patrono nunca podrá hacer tal calificación de manera unilateral el patrono, ya que tal circunstancia haría muy vulnerable el derecho de huelga.

Por otra parte, en el desarrollo de una huelga tramitada en conformidad con la Ley pueden producirse circunstancias constitutivas de causas justificadas de despido, a ellas se aludió en el capítulo cuarto de la presente tesis, tales como vías de hecho, daño a las maquinarias, entre otros.

Las situaciones planteadas pueden no solo traer como consecuencia la extinción del vínculo de trabajo, si el patrono en uso de sus facultades, realizare el despido fundado en causa justificada, sino que pueden traer como consecuencia responsabilidad civil en cuando se trate de la obligación de reparar un daño proveniente del incumplimiento culposos de una obligación derivada de la ley o de la obligación de reparar un daño proveniente del incumplimiento culposos de una conducta o deber preexistente, mediante la incursión de de un hecho ilícito. Es de observar que el responsable civilmente no solo pueden ser los trabajadores frente al patrono, sino también, el empleador frente a los trabajadores y frente a terceros.

Se puede concluir que los efectos de la huelga son variados, algunos de ellos están expresamente establecidos en la ley, otros se derivan de normas generales reguladoras de la relación de trabajo. Aún cuando uno de estos efectos es la suspensión de la relación de trabajo, en general, los efectos de la huelga tienden a proteger el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores. Tal circunstancia demuestra un satisfactorio grado de

desarrollo de la legislación del trabajo que mantiene el respeto de los derechos colectivos de los trabajadores, entre los cuales junto con el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, se encuentra la huelga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alburquerque, R. (1995). **Los Sujetos del Derecho del Trabajo**. Introducción. Tomo I. Santo Domingo: Lozano.
- Alonso, M. (1981). **Curso de Derecho del Trabajo**. Barcelona: Ariel.
- Alonso, M y Casas, M (2000). **Derecho del Trabajo**. Madrid: Castaño
- Alonso, M. (1981). **La Regulación Actual del Derecho a la huelga**. Madrid: Civitas.
- Carnelutti, F. (1951). **Diagnosis de la Huelga, en la Huelga**. Santa Fe: Instituto del Trabajo.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela**. N° 5.453 (Extraordinario). Marzo 24 de 2000.
- De Buen, N. **El Viejo Derecho de Huelga** (1998). XIII Congreso Iberoamericano. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tomo III. Panamá: Sibauste.
- De la Villa, G. (1991). **Instituciones del Derecho del Trabajo**. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

- Deveali, M. (1945). **Derecho Sindical**. Buenos Aires: Astrea.
- Ermida, O. (1999). **La Flexibilización de la Huelga**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Ferrando, F. (1999). **Los Efectos de la Huelga en el Contrato de Trabajo**. Navarra: Aranzadi.
- Hernández, L. (1989). **Manual de Derecho del Trabajo**. Tomo I. Santo Domingo: Tiempo.
- Herández, O. "Reflexiones sobre las diversas manifestaciones del concepto de huelga" (1991). *La Huelga un estudio internacional*. Barquisimeto: Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1997). **Gaceta oficial de la República de Venezuela**. N° 5.152 (Extraordinario), Junio 19 de 1997.
- Ojeda, A. (2003). **Derecho Sindical**. (8ª ed.). Madrid: Tecnos.
- Palomeque, M. y Álvarez, M. (2002). **Derecho del Trabajo**. Novena Edición. España: Colección Ceura.
- Paz, A. (2001). **Comentarios sobre el Derecho del Trabajo**. Quito: Santa Berta
- Plá, A. (2001). **Curso de Derecho Laboral**. Montevideo: Idea.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (1999). **Gaceta oficial de la República de Venezuela**. N° 5.292 (Extraordinario). Enero 25 de 1999.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). **Gaceta oficial de la**

República de Venezuela. N° 38.426. Abril 2006.

Savatier, R. (1951). *Tratado de la Responsabilidad Civil en el Derecho Francés, Civil, Administrativo, Profesional.* Paris: Librería General de Derecho y Jurisprudencia.

Van Der Laat, B. (1979). **La huelga y el paro en Costa Rica.** San José: Juricentro.

Villasmil, H. (1995). **Apuntes de Derecho Colectivo del Trabajo: Negociaciones y conflictos.** Caracas: Paredes.

Villasmil, H. "Título VII, Capítulo III de las Negociaciones y Conflictos Colectivos" (2003). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.* Barquisimeto: Horizonte.