



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
"OIT"

# 150209 document

---

## Capitulo Honduras

MSC. Floribeth Rodríguez

## Tabla de Contenido

I.-Introducción .....	4
1.1 Huelga y ordenamiento jurídico: Antecedentes históricos .....	4
1.2 ¿Derecho fundamental o derecho ordinario de Huelga? .....	6
1.3 Normas Reguladoras: La Constitución, Instrumentos Internacionales y El Código de Trabajo. ....	9
II.- Titularidad del derecho a huelga .....	14
2.1 ¿La huelga es un Derecho Colectivo o Individual? .....	16
2.2 Sujetos excluidos del derecho de huelga .....	17
2.3 Huelga en el sector público. Su regulación.....	22
III.- Contenido y límites del derecho a huelga .....	24
3.1 Concepto.....	24
3.2. Motivación del Derecho a Huelga: Huelga política, huelga solidaria, otros motivos de huelga. ....	25
3.3 Huelga y solución de conflictos colectivos de trabajo.....	29
3.4 Huelga y Negociación colectiva .....	33
3.5 Derecho de información de los trabajadores, antes, durante y después de terminada la huelga .....	34
3.6. Regulación del derecho de huelga por parte del derecho penal .....	35
IV. Ejercicio del derecho de huelga.....	35
4.1 Requisitos de fondo .....	35
4.2 Reglas de procedimiento. ....	38
4.3 Seguimiento dado a las observaciones hechas por los órganos de control de la OIT en esta materia. ...	40
4.4 Ocupación de los lugares de Trabajo.....	41
4.5 Piquetes. ....	42
V.- Modalidades de la Huelga. ....	43
5.1 General o parcial; indefinida o temporal .....	43
5.2. Huelga indefinida o temporal .....	44
5.3. Huelgas irregulares o atípicas.....	44
VI. Calificación de la huelga .....	47
6.1 Terminología .....	47
6.2 Huelgas lícitas e ilícitas. ....	48
6.3 Huelga ilegales .....	49
6.4 Huelgas ilícita o abusiva.....	51
6.5 Intervención de la autoridad en la calificación de la Huelga .....	51
VII.- Efectos de la Huelga. ....	53
7.1 Respecto a los propios trabajadores.....	53
7.2 No huelguista.....	53
7.3 Respecto del empleador.....	54
7.4 Responsabilidades sindicales y de los huelguistas.....	54
7.5 Consecuencias o efectos jurídicos de la huelga ilegal o ilícita .....	54

7.6 Protección ante represalias por ejercer el derecho a huelga.....	55
VIII.- Restricciones de la huelga: servicios esenciales y servicios mínimos de seguridad y mantenimiento. ..	56
8.1. Definición legal .....	56
8.2. Servicios esenciales de la comunidad.....	57
8.3. Servicios mínimos de seguridad y mantenimiento .....	58
8.4. La huelga en el sector público .....	59
IX. Terminación de la huelga. ....	61
9.1 El acuerdo de partes.....	62
9.2 Suscripción de un nuevo acuerdo colectivo.....	63
9.3. Arbitraje voluntario .....	63
9.4. Arbitraje obligatorio .....	64
9.5 Desistimiento de los trabajadores; reintegro al trabajo.....	65
X. Principales obstáculos señalados por las organizaciones sindicales para el ejercicio del derecho de huelga en el país.....	65
XI. Conclusiones y Recomendaciones .....	67
11.1 Conclusiones .....	67
11.2 Recomendaciones .....	68
XII. Bibliografía .....	69
Apéndice 1.-Flujograma del proceso de declaratoria de huelga .....	71
Apéndice 2 Flujograma del arreglo directo .....	72

## DERECHO A HUELGA EN HONDURAS

### I.-Introducción

#### 1.1 Huelga y ordenamiento jurídico: Antecedentes históricos

La huelga está asociada a la demanda de mejores condiciones de trabajo, al desarrollo del movimiento sindical y a la expansión del sindicalismo internacional y, en general, a la lucha de clases. Aunque sus orígenes se remontan a la Revolución Francesa de 1789 su pleno desarrollo se produce con la Revolución Industrial y la generalización del trabajo asalariado a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX.

*El origen de la huelga unido al movimiento sindical.* Los primeros movimientos obreros se sitúan en Inglaterra. Allí apareció el ludismo conducido por Ned Ludd y conocido como el movimiento de los rompedores de máquinas (1810-1811). En años posteriores a 1830, aparecen las primeras organizaciones obreras de carácter sectorial (trabajadores por oficio). En Inglaterra tomaron el nombre de trade-unions (literalmente «uniones de oficios») o simplemente unions.

A los movimientos sindicales de distinto signo (anarquismo, comunismo, socialismo) van también asociados al desarrollo teórico de la existencia de una clase trabajadora obligada a desarrollar una lucha de clases para el reconocimiento de valor como fuerza de trabajo en la creación de riqueza. La práctica de la huelga es considerada como una herramienta para reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo. En este sentido las Combination Acts (leyes inglesas que prohibían los sindicatos) no fueron derogadas hasta 1824.

El inicio del desarrollo teórico se produce básicamente por Karl Marx y Engels en el «Manifiesto Comunista» y el posterior desarrollo en libros como El Capital en el que se propugna, para alcanzar objetivos de la clase trabajadora, una revolución.

**Origen de la huelga en Honduras.- *La huelga como acontecimiento social en Honduras.***

Desde que se establecieron en Honduras las compañías bananeras norteamericanas, a comienzo del siglo pasado, a través de concesiones onerosas que les otorgaron los gobiernos de esos entonces, fueron las

compañías Cuyamel Fruit que desde 1902 operaba en el sector de Omoa; la Vaccaro Brothers Co. que se asentó en el departamento de Atlántida en 1904 comienzan a surgir en Honduras los primeros conflictos laborales, sumado a los aprendizajes sociales de los años de postguerra.

***La huelga 1932.***- Entre los meses de enero a abril de 1932, se desata una de las huelgas más largas registradas hasta esa fecha en el país; primero se da en el sector de los muelles y ferrocarrileros y después se prolonga hacia el sector bananero de la United Fruit Co., las demandas fueron resueltas en sus puntos menos importantes y en parte en la reducción de la rebaja salarial realizada por la transnacional bananera.

En 1933 asume la presidencia de la República Tiburcio Carias Andino, su dictadura se prolongaría por lo largos años. Después de establecer una estrategia de represión antiobrero producto de esta represión todas las organizaciones obreras fueron declaradas ilegales y sus dirigentes fueron asesinados, otros exiliados y muchos recluidos en el temido Castillo de Omoa.

Con esto se cierra una etapa de auge y de lucha histórica del movimiento obrero hondureño, que terminaría trágicamente, producto de la represión Carlista, sin embargo estos hechos no lograron tener mayor impacto jurídico

***La huelga general de 1954,*** Se constituyó como el suceso social más importante de la vida nacional del siglo XX, que marcaron un hito en la vida sociolaboral-jurídica del país.

Fue hasta el 10 de abril de 1954 en diversas partes del norte en la empresa Tela Ra.Ro.Co. se generan los conflictos. Los primeros en irse a huelga fueron los trabajadores del muelle, le siguieron los trabajadores del departamento de ingeniería y el 30 de abril todos los obreros de El Progreso estaban en huelga. Se creó el 17 de mayo el Comité de Central de Huelga y con esto se impulsó aún más la huelga y el apoyo de otros sectores.

La huelga de 54 se prolongó por más de tres meses y movilizó a grandes segmentos de la clase trabajadora, estudiantil, así como artesanos y sectores del pueblo no organizado. Por sus logros, organización y forma de lucha se reconoce a esta huelga como una de las más importantes de la historia del movimiento obrero hondureño y centroamericano.

***La huelga general del 1965.***-El 25 de abril de 1965 se desarrolla una gran huelga nacional con la participación de la FECESITLIH, considerando la

necesidad de hacer frente la brutal represión desatada por los militares y en apoyo al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Río Lindo ante la negativa de la empresa de llamar a la negociación el contrato colectivo. La huelga fue disuelta después de la represión.

***La huelga como institución jurídica en Honduras.***- Como expresión del derecho positivo podemos citar la Constitución Política de 1924, la cual contenía un capítulo referente a “Cooperación Social y Trabajo”, al tiempo que creaba el Instituto de Reformas Sociales; y Tratados de Convenciones de Washington, ratificados por el Congreso Nacional, firmados el 17 de febrero de 1923, por las Repúblicas Centroamericanas, contenían “Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores”, en una Convención especial ratificada por Honduras en Decreto N° 98, de 20 de marzo de 1925<sup>1</sup>. Sin embargo no tenía un reconocimiento expreso en la misma.

Posteriormente el fundamento de la legislación laboral emerge después de la huelga del 1954, fue la Carta Constitutiva de Garantías del Trabajo<sup>2</sup> emitida mediante Decreto- Ley N° 50 del 16 de febrero de 1955, en su artículo 5°, declara que “los empleadores y los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y que tengan por objeto fomentar y defender los intereses sociales, económicos, culturales y morales de los empleadores y trabajadores, respectivamente, así como a afiliarse a la organización que corresponda”. Así mismo reconoce el derecho a huelga y el paro, pero reglamentado por ley.<sup>3</sup>

Esta Carta Constitutiva es se constituye como punto de partida a lo que hasta el día de hoy se conoce como Código de Trabajo, el cual está vigente desde 1959, que contempla y reconoce el Derecho a huelga.

## **1.2 ¿Derecho fundamental o derecho ordinario de Huelga?**

Para dar respuesta a esta interrogante vamos entender como derechos fundamentales “los derechos humanos positivizados en un ordenamiento jurídico concreto”<sup>4</sup>. Por lo que se encuentran garantizados y reconocidos por

<sup>1</sup> Blanco Vado, Mario. Centroamérica: reformas al derecho colectivo de trabajo. San José, Costa Rica, 1998. Pág. 15

<sup>2</sup> En la redacción de esta carta constitutiva intervino el Doctor Ernest Herz, un especialista en legislación laboral de la Organización Internacional del Trabajo OIT, organismo al cual Honduras se había adherido el 19 de noviembre del 1954.

<sup>3</sup> Posas, Mario, Martínez Otto. El Código de Trabajo en Perspectiva Histórica. Pág. XXXVIII

<sup>4</sup>[http://www.wikilearning.com/apuntes/los\\_derechos\\_fundamentales-derechos\\_fundamentales/11318-1](http://www.wikilearning.com/apuntes/los_derechos_fundamentales-derechos_fundamentales/11318-1)

la Constitución de la República lo que a su vez les da el rango de fundamentales. Analógicamente diremos que el derecho ordinario son todos los demás derechos reconocidos por leyes, reglamentos y disposiciones generales<sup>5</sup>; partiendo de esta conceptualización desarrollaremos la tesis que el derecho a huelga en el ordenamiento jurídico hondureño es considerado como un derecho fundamental, por los siguientes aspectos:

**1.2.1 Requiere que sea eficaz directamente desde la Constitución.-** La Constitución de la República de Honduras en el Título III, desarrolla *las declaraciones, derechos y garantías*, del cual dé podemos resaltar dos aspectos importantes para el tema que nos interesa:

- 1) Dentro del Capítulo II de los derechos individuales en los artículos 78 y 79 rezan “(78) se garantizan las *libertades de asociación* siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbre; (79) Todas las personas tienen *derecho a reunirse con otras, pacíficamente y sin armas, en manifestación pública o en asamblea transitoria, en relación a sus intereses comunes o de cualquier índole*, sin necesidad de aviso o permiso especial. Las reuniones al aire libre y las de carácter político serán sujetas a un régimen de permiso especial con el único fin de garantizar el orden público”;
- 2) En el capítulo V del trabajo en el artículo 128 establece “Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impidan renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes *garantías: ...13) se reconoce el derecho a huelga y de paro...*

Como podemos apreciar constitucionalmente se reconoce el derecho a la libre asociación y el derecho de reunión con otras personas en relación a intereses comunes, ambos derechos son individuales pero se ejercen en forma conjunta o en una colectividad, estos derechos a su vez cobijan otro derecho constitucional y reconocido como garantía que es el derecho a huelga.

La doctrina señala que los derechos fundamentales tienen una doble dimensión **1)** dimensión individual o subjetiva, y; **2)** tienen una dimensión colectiva- social. El derecho a huelga en nuestro ordenamiento toma esta connotación de doble dimensión, tal como lo desarrollaremos en el acápite Titularidad al derecho a huelga de este estudio, ya que nace de un interés y derecho individual pero se materializa en forma colectiva también reconocida constitucionalmente.

---

<sup>5</sup> Definición propia.

En cuanto a la efectividad directa de la Constitución y desde esa doble dimensión el derecho fundamental “requiere que se haga efectiva mediante una regulación expresa y se pueda reclamar mediante una garantía constitucional”<sup>6</sup>, la huelga viéndolo en relación a la doble dimensión, naturaleza y contenido del derecho, podemos decir que se vuelve efectivo de dos formas:

***Por la naturaleza del derecho:*** La huelga es un derecho del trabajo, no una garantía constitucional propiamente dicha como señala el artículo 128 Constitucional, pues para asegurar el ejercicio ante cualquier violación a la misma, requerirá la garantía del amparo<sup>7</sup> teniendo así una tutela judicial efectiva, ya que la huelga como tal no desarrolla un procedimiento garantista a ese derecho por sí mismo y que su efectividad se alcanza únicamente mediante un derecho subjetivo del cual se encuentran investidos los ciudadanos, perdiendo la naturaleza colectiva al momento de ejercerlo. Así mismo la misma Constitución ha ordenado la reglamentación de su ejercicio.

***En cuanto al contenido del derecho.***- En cuando al fondo o contenido, efectos y forma de ejercicio, podemos decir que el derecho a huelga se enviste de derechos individuales como ser el de libre asociación y ***derecho a reunirse con otras, pacíficamente y sin armas, en manifestación pública o en asamblea transitoria, en relación a sus intereses comunes o de cualquier índole***, como se desarrollo al inicio de este acápite, valiéndonos de esta relación analógica podemos decir que el derecho a huelga se encuentra contenido en estos derechos individuales.

***1.2.2 Necesita que estén garantizados frente a todos los poderes públicos y singularmente frente al legislado.*** En Capítulo I del Título II sobre las declaraciones, derechos y garantías de la Constitución de la Republica, en su artículo 64 establece “ No se aplicaran leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier orden, que regulen el ejercicio de las declaraciones, derechos y garantías establecidas en esta Constitución, si los disminuyen, restringen o

---

<sup>6</sup> Garantía Constitucional: Conjunto de declaraciones, medios y recursos con los textos constitucionales aseguran a todos los individuos o ciudadanos el disfrute y ejercicio de los derechos públicos y privados, fundamentales que se le reconocen- Las garantías constitucionales – También denominadas individuales- configuran inspiraciones de un orden jurídico superior y estable que satisfaga los anhelos de una vida en paz, libre de abusos, o con expeditivo recurso contra ellos, con respecto para los derechos en general y de las normas de índole, aunque de resultante individual al servicio de la dignidad humana.

<sup>7</sup> Artículo 183 Constitución de la República.



tergiversan” esta norma garantiza que los derechos fundamentales se encuentren blindados frente a poderes públicos y especialmente a los legisladores ya que son ellos quien emiten leyes.

Desde el punto exclusivo del derecho a huelga y siguiendo la normativa constitucionalista, el artículo 128 constitucional establece “Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impidan renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes **garantías: ...13) se reconoce el derecho a huelga y de paro...**, desarrollando este mismo articulado desde otra perspectiva nos damos cuenta que el *derecho a huelga también se encuentra garantizado frente a los poderes públicos y el legislador en forma general y expresa en un rango constitucional*. Asimismo el Código de Trabajo en su artículo 3 reafirma esta tesis al establecer “Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia disminución o tergiversen de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.”

**1.2.3 Que el quebrantamiento del derecho constitucional esté sancionado, que exista control de constitucionalidad.** Como se ha desarrollado en el numeral 1.2.1 de este apartado, para considerar un derecho como fundamental necesita tener eficacia y una tutela judicial efectiva, este control constitucional lo dan únicamente las garantías constitucionales. Como ya vimos en el apartado antes mencionado para hacer efectivo el derecho huelga ante un quebrantamiento de derecho se invoca según nuestro ordenamiento la Garantía del Amparo.

*Después de desarrollar estos tres puntos podemos dar respuesta a nuestra interrogante y podemos afirmar que cuando hablamos del derecho a huelga, hablaremos entonces de un derecho fundamental en sentido estricto ya que es reconocida y eficaz desde la Constitución, está garantizada frente a los poderes públicos, especialmente el legislativo y existe un control constitucional ante su quebrantamiento.*

### **1.3 Normas Regulatorias: La Constitución, Instrumentos Internacionales y El Código de Trabajo.**

Es importante que tengamos en cuenta la prelación de la normativa laboral en el ordenamiento jurídico hondureño:

1. La Constitución de la Republica;

2. Los tratados y los convenios internacionales;
3. Código de Trabajo;
4. Leyes
5. Reglamentos relativos al trabajo

En casos no previstos en la normativa citada el Código de Trabajo en el artículo 18 establece que deben de resolverse de acuerdo al siguiente orden:

1. Principios del derecho del trabajo
2. De acuerdo a la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con los principios del derecho del trabajo.
3. De acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo
4. Los principios del derecho común.
5. Jurisprudencia
6. Doctrina.

Como se puede observar existe una contradicción en cuanto a la prelación de la ley ya que los convenios de la OIT y la forma de resolver los conflictos laborales establecida en el Código de Trabajo, por lo que para este efecto y a fin de establecer el orden de la prelación que se resolverán los conflictos laborales citamos el artículo 18 Constitucional que establece “En caso de conflicto entre el tratado o convención y la Ley prevalecerá el primero” entonces diremos que se resolverán conforme el siguiente orden:

1. La Constitución de la Republica;
2. Los tratados y los convenios internacionales derechos humanos y de la Organización Internacional del Trabajo.
3. Código de Trabajo
4. Leyes relativas al trabajo
5. Reglamentos o demás
6. Principios del derecho del trabajo
7. De acuerdo a la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con los principios del derecho del trabajo.
8. De acuerdo con las disposiciones contenidas en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo
9. Los principios del derecho común.
10. Jurisprudencia
11. Doctrina

### 1.3.1 Constitución de la República de Honduras (1982)<sup>8</sup>

La Carta Magna de Honduras, en su Título III relativo a las Declaraciones, Derechos y garantías, reconoce como derecho social el derecho al trabajo, así mismo establece *que serán nulos todos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia disminuyan, restrinjan o tergiversen la garantía del reconocimiento al derecho a huelga y el paro*<sup>9</sup>.

Este derecho y garantía constitucional no se desarrolla como un derecho absoluto si no un derecho restringido desde la misma Constitución al establecer “la ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine”. Esta disposición constitucional no ha sido desarrollada en su totalidad pues en el ordenamiento jurídico hondureño, el derecho a huelga se limita a lo establecido en el Código de Trabajo de una manera general, pero dispone modalidades o restricciones a este ejercicio.

Por otra parte, Honduras hace suyos los principios y prácticas del derecho internacional que propenden a la solidaridad humana<sup>10</sup>, constitucionalmente reconoce que los Tratados Internacionales celebrados por Honduras, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno.<sup>11</sup> Bajo esta norma Constitucional el derecho a huelga se encuentra más que regulada, reconocida por algunos Convenios y Pactos que ha suscrito que fortalecen este derecho constitucional.

### 1.3.2 Instrumentos Internacionales Ratificados y Adatados por Honduras que Reconocen el Derecho a Huelga (Convenios, Tratados y Convenciones)

Los instrumentos internacionales ratificados, constituyen una fuente primaria de la legislación y por ende forman parte del derecho interno Hondureño.

Partiendo de este principio **constitucional**, existen diversos tratados internacionales ratificados por Honduras que más que regular el derecho a huelga hacen un reconocimiento expreso del mismo, convirtiéndose más que un derecho social o una garantía constitucional en un *derecho supranacional*.

El artículo 8.1.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone que los Estados partes se comprometen a garantizar el

<sup>8</sup> Decreto N° 131 del 11 de enero de 1982, Publicada el 20 de enero de 1982 en Gaceta N° 23,612.

<sup>9</sup> Constitución de la República, artículo 128, numeral 11

<sup>10</sup> Constitución de la República artículo 15

<sup>11</sup> Constitución de la República artículo 16

derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”, a nivel de la región, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en su artículo 27 establece “los trabajadores tienen derecho a la huelga. La Ley regulará este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio”. También se reconoce este derecho de huelga en el artículo (8)(1) (b) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>12</sup>.

Por otra parte, los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituyen fuentes primarias de derecho en la materia dentro de nuestro ordenamiento jurídico. En tal sentido si bien es cierto el derecho a huelga no figura expresamente en la Constitución de la OIT ni en la Declaración de Filadelfia, y tampoco esta específicamente reconocido en los Convenios núm. 87<sup>13</sup> y 98<sup>14</sup>, parece darse por reconocido el derecho a Huelga en el Informe VII, Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo. Actualmente la Huelga expresamente figura y de ello en una forma indirecta en el artículo 1 el Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso<sup>15</sup> y en la Recomendación sobre la conciliación y arbitraje voluntarios<sup>16</sup>

Sin embargo ha habido declaraciones importantes por algunos órganos de principales, órganos de control de la OIT referente al derecho a huelga. El CLS afirmó que el principio del derecho a huelga es uno de los *elementos esenciales del derecho sindical*<sup>17</sup> poco después, ese Comité subrayó que en “en la mayor parte de los países se reconocía que el derecho de huelga constituye un derecho legítimo al que pueden recurrir los sindicatos para defender los intereses de sus miembros”<sup>18</sup>. Este mismo Comité en lo que respecta específicamente al derecho a huelga se basa *inter alia*, en las disposiciones de los convenios sobre libertad sindical<sup>19</sup>.

<sup>12</sup> Protocolo adicional de 1988, denominado “Protocolo de San Salvador”.

<sup>13</sup> Convenio Relativa a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948. Ratificación Decreto 17 de 23 de 04 de 1956, Gaceta del 24 de 05 de 1956.

<sup>14</sup> Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y la Negociación Colectiva, 1949. Ratificación Decreto 18 del 24 de 04 de 1956. Gaceta del 24-05-1956.

<sup>15</sup> Convenio 105 de la OIT, 1957. Apartado d) “como castigo por haber participado en Huelgas”. Ratificado decreto 39 del 10-03-1958. Gaceta del 23 de 05 de 1958.

<sup>16</sup> 1951 (numero 92) .Numeral 4) Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de las partes interesadas, debería estipularse a las mismas para que se abstengan a recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de conciliación...; 6) Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estipularse a las partes para que se abstengan de recurrir a las huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral...”.

<sup>17</sup> Segundo informe, 1952, caso número 28 (Jamaica), párr. 68.

<sup>18</sup> Cuarto informe, 1953, caso número 5 (India) párr.27

<sup>19</sup> Informe III de la Comisión de expertos, Parte 4b, párr146.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) por su parte, ha hecho pronunciamientos importantes en cuanto esta figura jurídica que tácitamente hacen un reconocimiento de la misma, uno de esos pronunciamientos en el Estudio General sobre los Convenios Fundamentales de<sup>20</sup> y al respecto dijo: “La huelga ha constituye un derecho fundamental, pero no es un fin en sí mismo sino el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores, ya que sus consecuencias son graves no sólo para los empleadores sino también para los trabajadores, sus familias y las propias organizaciones y en ciertas circunstancias para terceros.

Ante la ausencia de una disposición específica en el Convenio 87, es sobre la base esencialmente del artículo 3 del Convenio que consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción y el artículo 10 donde se indica que el objetivo de estas organizaciones es fomentar y defender los intereses de los trabajadores, que se desarrollaron progresivamente cierto número de principios relacionados con el derecho de huelga (como ha sido el caso con las otras disposiciones del Convenio) por parte del Comité de Libertad Sindical (desde 1952) en su calidad de órgano tripartito especializado y por la Comisión de Expertos (desde 1959, y considerando fundamentalmente, los principios formulados por el CLS)<sup>21</sup>.

### 1.3.3 Código de Trabajo

Si bien es cierto el Código de Trabajo<sup>22</sup> hondureño nace de el acontecimiento social de la huelga de 1954, en su contenido desarrolla de manera general la institución jurídica de la huelga<sup>23</sup>, sin embargo lo regula de manera tal que prácticamente lo nulifica, ya que para que la huelga sea declarada legal, hay que seguir una cantidad de procedimientos que hacen difícil que esto ocurra, los trabajadores deben agotar primero los procedimientos de el arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje. El agotamiento de estos procedimientos puede durar mucho tiempo lo que hace desaparecer en forma oportuna el objeto de la huelga. Es también requisito que la huelga sea votada (voto secreto y directo) por dos terceras 2/3 partes de los trabajadores y el envío de

<sup>20</sup> OIT. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012.

<sup>21</sup> Ob.Cit. Estudio General sobre Convenios Fundamentales de 2012. Párrafos 117 y 119.

<sup>22</sup> Decreto 189-59 emitido el 19 de mayo de 1959, vigencia 23 de julio de 1959.

<sup>23</sup> Título VII, Capítulo I, Capítulo II del Código de Trabajo

una nota al patrono anunciándole su intención a huelga por lo menos con seis días de anticipación o seis (6) meses según sea el caso, lo que debilita a la huelga como mecanismo de presión “soldado avisado no pierde batalla”.

Por otro lado establece que “los sindicatos de empleados públicos no podrán presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores y sus pliegos de peticiones se tramitaran en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga”<sup>24</sup> y otras regulaciones restrictivas al derecho a huelga.

Así mismo atribuye a la jurisdicción del trabajo decidirá sobre la calificación de la huelga<sup>25</sup>, pero no señala un procedimiento especial<sup>26</sup> para el mismo, haciendo mucho mas irreal el ejercicio a la huelga.

## II.- Titularidad del derecho a huelga

Es importante que antes de adentrarnos a este acápite tengamos claro dos conceptos uno que se entiende titular de un derecho y de donde se origina

*Titularidad de un derecho.*- Para fines del presente documento entenderemos como “quien goza legítimamente de un derecho declarado o reconocido a su favor.- el que figura como dueño o principal en una cosa o caso.- aquel que ejerce un cargo” -o como lo define Uriarte: “Cualidad jurídica que determina la entidad del poder de una persona sobre un derecho o una pluralidad de derechos de una relación jurídica”<sup>27</sup>.

*Derecho Colectivo del Trabajo:* Aquel que, teniendo por sujetos a los sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de presentadores o dadores de trabajo, desarrollan su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de los derechos e intereses. Para Hueck y Nipperdey. Derecho colectivo del trabajo, es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos y conflictos y la solución de éstos. Como precios básicos de este

<sup>24</sup> Artículo 536 del Código de Trabajo.

<sup>25</sup> Artículo 665, Código de Trabajo.

<sup>26</sup> Artículo 857, Código de Trabajo “Las controversias que no tengan señalado un procedimiento especial,.. se tramitaran conforme al procedimiento ordinario señalado en este Código”

<sup>27</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo 4.

se mencionan éstos: a) la protección a los trabajadores; b) la autonomía colectiva; c) la codecisión de la empresa; d) La defensa de intereses profesionales y gremiales; e) la paz laboral que se instaura, aunque no deje de haber excepciones al respecto.<sup>28</sup>

*Derecho individual del Trabajo:* Centrado en torno del contrato homónimo o de las relaciones laborales en otros enfoques, pero sin trascendencia general. De todas formas, por conducto de pactos colectivos de condiciones laborales tienden a modificarse no poco, por interponerse las asociaciones profesionales en la regulación, antes directa y exclusiva de los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios.

De estas definiciones se distinguen que la titularidad del derecho a huelga puede ser ya por el carácter que las personas tienen el poder jurídico en nombre propio o por representación legal o voluntaria, en ambos casos valedera en Honduras desde el punto de vista jurídico. Donde el derecho a huelga según nuestra Constitución lo enmarca dentro de los derechos sociales que tienen cada uno de los ciudadanos en donde la libertad de asociación profesional no es más que un aspecto de libertad de asociación general, que debe integrarse en un vasto conjunto de libertades fundamentales de hombres, independientes y complementarias unas de las otras que abarcan, entre otras, la libertad de asamblea y de reunión, la libertad de palabra y de opinión, la libertad de expresión y de prensa, asimismo está estipulada expresamente como facultad y función de los sindicatos en el artículo 492 numeral 4 del Código de Trabajo, en el que establece “Corresponde también a los sindicatos:...4) Declarar la Huelga de acuerdo con los preceptos de la ley, y ... en concordancia con lo reconocido por los órganos de control de la OIT que el derecho a huelga es como “corolario indisociable del derecho de sindicación”.

*Podemos concluir que el derecho a huelga en Honduras es un derecho de titularidad individual pero de ejercicio colectivo donde la decisión de hacer o no huelga responde a la voluntad individual de cada trabajador en el ejercicio a sus derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la Republica pero el ejercicio del derecho requiere el concurso de una colectividad de trabajadores o los sindicatos como sujetos colectivo y a quien le ha sido otorgada esta atribución expresamente sin perjuicio del derecho de trabajadores no sindicalizados a ejercerla.*

---

<sup>28</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo 3

## 2.1 ¿La huelga es un Derecho Colectivo o Individual?

Nuestro ordenamiento jurídico no define expresamente la naturaleza individual o colectiva del derecho huelga, sin embargo la Constitución de la Republica lo enmarca como un *Derecho Social*, el Código de Trabajo establece “Se entiende por huelga la *suspensión colectiva*”<sup>29</sup>“y entre sus requisitos señala que “la declaratoria a la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por las dos terceras (2/3) partes de los trabajadores de la empresa o establecimiento o la Asamblea General del sindicato de la empresa o base a la que ese estén afiliados mas la mitad de aquellos trabajadores”<sup>30</sup>, bajo estas dos parámetros jurídicos-legales, podemos señalar que uno de los elementos básicos necesarios para hacer efectivo el derecho a *huelga* es que debe nacer de un interés colectivo, donde un grupo de trabajadores que acuerdan suspender el trabajo como una forma de presión.

Para tal efecto entendemos como interés colectivo lo escrito Santo Pasarrelli. “El interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común. No es la suma de intereses individuales, si no su combinación, y es indivisible en el sentido que viene satisfecho, no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por único bien apto para satisfacer necesidad colectiva”<sup>31</sup>.

De esta definición identificamos dos elementos básicos que relacionados a la legislación vigente nos define la naturaleza del derecho a huelga y que nos ayudaran a entender a desarrollar nuestra tesis.

- 1) *Una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común.* El derecho a huelga en nuestro ordenamiento jurídico tiene una connotación plural en cuanto a su reconocimiento, a su objeto, declaratoria y efectos, por lo cual el fin que persigue debe llevar a la satisfacción común, pudiendo tal interés afectar a todos los trabajadores de un país en temas como libertad sindical o “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital”<sup>32</sup>, seguridad social; a toda una rama profesional como ser en la regulación del trabajo en las mismas; o solo a trabajadores de una empresa como ser “obtener del patrono la celebración o el

<sup>29</sup> Código de Trabajo, Artículo 550.

<sup>30</sup> Código de Trabajo, Artículo 563

<sup>31</sup> Derecho del Trabajo, Conflictos Colectivos, pág. 15.

<sup>32</sup> Código de Trabajo, Artículo 551, numeral 1.



cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas del trabajo”<sup>33</sup> para citar un ejemplo.

- 2) *Es indivisible en el sentido requiere un único bien apto para satisfacer la necesidad colectiva.* Las pretensiones presentadas por los trabajadores en la declaratoria de huelga deben responder al objeto de la misma que debe responder a lo establecido en el artículo 551 del Código de Trabajo, de forma tal que los planteamientos de la misma tengan un efecto general y no particular que responda a necesidades de interés común.

Bajo este esquema es importante señalar que con este planteamiento no se descartan dos supuestos: 1) Que el derecho a huelga surjan de varios conflictos individuales, que se constituyan un conflicto colectivo o por solidaridad básicamente cuando se trate de problemas de libertad sindical; 2) Que la ejecución de la huelga la lleve a cabo un solo trabajador, cuando este desarrolle una actividad neurálgica en el centro de trabajo y paralice el mismo, en este caso la declaratoria debe ser colectiva, estas circunstancias individuales serán válidas siempre y cuando esa sumatoria de conflictos individuales concurren en una de los objetos tipificados de la huelga.

*A partir de este acápite nuestra tesis se desarrollara que el derecho a huelga en Honduras es un derecho de ejercicio colectivo, su desarrollo y efectos son indivisibles en el sentido requiere un único bien apto para satisfacer la necesidad colectiva pero que no se circunscribe exclusivamente a organizaciones sindicales sino a cualquier concurso de voluntades individuales.*

## 2.2 Sujetos excluidos del derecho de huelga

En la legislación vigente hondureña existe una única restricción en el derecho a huelga pero que no se constituye una prohibición o limitación al ejercicio de este derecho, esta restricción se encuentra contenida en el artículo 537 del Código de Trabajo relativo a los derechos de la Federación, en el cual establece que “las federaciones y confederaciones tienen derechos y al reconocimiento de la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, **salvo la declaratoria de huelga**, y que compete privativamente, cuando la ley autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados. Como se puede observar no se trata de una prohibición pues el derecho siempre será ejercido por los titulares del

<sup>33</sup> Código de Trabajo, Artículo 551, numeral 2.

mismo como ser los Sindicatos o grupos de trabajadores. A lo que no podemos llamar una prohibición en si misma si no una restricción.

Otra de las restricciones se encuentra expresamente en los artículos 554 y 555 del Código de Trabajo, donde establece algunos servicios donde el ejercicio a derecho a huelga se ve limitado por circunstancias específicas en relación a la naturaleza de los mismos, sin embargo no podemos hablar de sectores excluidos pues se consideraría tal disposición como inconstitucional, como ya vimos anteriormente es un derecho dado a todos los hondureños y protegido por garantías constitucionales.

Los órganos de control de la OIT se han pronunciado al respecto, la Comisión de Expertos de la OIT por su lado refuerza estas disposiciones restrictivas de nuestro ordenamiento al expresar: “El derecho de huelga no es un derecho absoluto y, en circunstancias excepcionales, pueden preverse restricciones e incluso prohibiciones del mismo. Aparte de las fuerzas armadas y de la policía, cuyos miembros pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, otras restricciones del derecho de huelga pueden referirse a: i) ciertas categorías de funcionarios públicos; ii) servicios esenciales en el sentido estricto del término; y iii) situaciones de crisis aguda a nivel nacional o local, aunque sólo durante un período de tiempo limitado y únicamente en la medida necesaria para hacer frente a la situación. En tales casos, habría que acordar garantías compensatorias a los trabajadores que se vieran privados del derecho de huelga<sup>34</sup>. Por su lado el Comité de Libertad Sindical sostiene que lo que debe entenderse por servicios esenciales depende en gran medida de las condiciones propias de cada país; sin embargo, se ha pronunciado de manera general en el sentido de que, para el Comité son servicios esenciales en sentido estricto, donde el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones importantes, o incluso de prohibición: el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos, los servicios de bomberos, la policía y las fuerzas armadas, los servicios penitenciarios públicos o privados, el servicio de alimentos a alumnos en edad escolar y la limpieza de establecimientos escolares, y el control del tráfico aéreo.<sup>35</sup>

Honduras no hace un señalamiento de servicios esenciales si no de servicios públicos y los conceptualiza en el artículo 554 del Código de Trabajo de la

<sup>34</sup> <sup>34</sup> OIT. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Estudio General sobre los Convenios Fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Párrafo 127.

<sup>35</sup> Ob.Cit. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical. Párrafo 585

siguiente manera: “se consideran servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con el régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente o por personas privadas....

Nuestro ordenamiento enumera de forma expresa los servicios públicos o servicios esenciales como los denominan los órganos de control de la OIT entre ellos:

1. Las que presten cualquier de las ramas del poder público: en el entendido que son los tres poderes del Estado, Poder Ejecutivo que incluyen la administración centralizada y descentralizada<sup>36</sup>, Poder Legislativo y Poder Judicial;
2. Las empresas de transporte por tierra, agua y aire y de acueducto energía eléctrica y telecomunicaciones;
3. Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;
4. Las de establecimiento de asistencia social, de caridad y beneficencia;
5. Las de producción de sumisitos de alimentos cuando se refieran a los artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa del servicio.
6. Las de todos los servicios de aseo e higiene de las poblaciones
7. Las explotación, refinamiento transporte y distribución de petróleo y sus derivados. Cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustible del país, a juicio del gobierno.
8. Cualesquiera, que a juicio del Gobierno que interesen a la seguridad, sanidad, enseñanza y a la vida económica o social del pueblo, cuando hubieran sido restringidas las garantías individuales establecidas en la Constitución de la Republica.
9. Las que tienen por objeto la investigación científica de enfermedades y operaciones de saneamiento vegetal y animal.

Es importante que nos detengamos en los numerales 5 y 8 pues la huelga en un servicio de esta naturaleza son mucho más susceptibles que las demás enunciadas, pues no son expresas sino que están sujetas a disposiciones gubernamentales que se puedan dar momentánea o esporádicamente, para el caso del numeral 5, los artículos de primera necesidad, no hay un listado permanente del mismo lo único que se encuentra en nuestra legislación referente a esto es el Artículo 39 de la Ley de Protección al Consumidor .- El Ejecutivo Nacional, a través de sus organismos competentes en materia de

---

<sup>36</sup> Artículo 2 de la Ley General de la Administración Pública.

precios y tarifas, elaborará los estudios que correspondan y recabará la información que sea necesaria, a los fines de informar y recomendar al Presidente de la República en Consejo de Ministros, las razones técnicas y económicas que ***justifiquen la declaratoria de primera necesidad*** o la desafectación de tal condición de determinados bienes o servicios. Donde queda a discreción del Presidente de la República enunciar los artículos de primera necesidad, siendo el derecho a huelga intermitente en aquellos que participan en la cadena productiva de estos artículos denominados de primera necesidad. Por otro lado el numeral 8 establece ***queda a juicio del Gobierno*** que interesen a la seguridad..., pues cae en la misma situación, atrapada en declaraciones subjetivas del Gobierno lo que crea inseguridad al momento de ejercer el derecho a huelga pues en el proceso de declaratoria o previo a este pueden emitirse disposiciones que declaren una actividad de estas con restricciones.

*Honduras no prohíbe la huelga en los servicios públicos o esenciales, manteniendo ese derecho constitucional, salvo en caso de guerra, así que más bien prevé el mantenimiento de un servicio mínimo negociado por categoría determinada y limitada de personal, siempre que un pueda tener consecuencias graves a la población y/o seguridad del Estado.*

Sin embargo el artículo 556 del Código de Trabajo, que “en cualquier caso que se presente de hecho la suspensión de los servicios *públicos*, el Poder Ejecutivo queda autorizado para asumir la dirección y administración por el tiempo indispensable para evitar perjuicios a la comunidad y tomará todas las providencias necesarias para restablecer los servicios y garantizar su mantenimiento, previo decreto especial que indique los fundamentos de la medida”.

A continuación se describe las circunstancias de restricción y /o declaratoria de ilegalidad según la actividad realizada o servicio prestado:

Actividades de servicio público con restricción <sup>37</sup>	Circunstancias de Restricción y/o Declaratoria de Ilegalidad <sup>38</sup>			
	Antes de recurrir a la huelga, a conocimiento y resolución de la Secretaría de Trabajo y seguridad Social	Mientras los trabajadores no hayan terminado el viaje	Si los trabajadores no proporcionan el personal necesario para evitar que la suspensión del servicio cause daño grave e inmediato a la salud, seguridad o la economía política	En caso de guerra
Las que presten cualquier de las ramas del poder público	<b>X</b>			<b>X</b>
Las empresas de transporte por tierra, agua y aire y de acueducto energía eléctrica y telecomunicaciones		<b>X</b>	<b>X</b> Aplica a empresas acueducto energía eléctrica y telecomunicaciones	<b>X</b>
Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas.			<b>X</b>	<b>X</b>
Las de establecimiento de asistencia social, de caridad y beneficencia			<b>X</b>	<b>X</b>
Las de producción de sumisos de alimentos cuando se refieran a los artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa del servicio			<b>X</b>	<b>X</b>
Las de todos los servicios de aseo e higiene de las poblaciones			<b>X</b>	<b>X</b>
Las explotación, refinamiento transporte y distribución de petróleo y sus derivados. Cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustible del país, a juicio del gobierno	<b>X</b>			<b>X</b>
Cualesquiera, que a juicio del Gobierno interesen a la seguridad, sanidad, enseñanza y a la vida económica o social del pueblo, cuando hubieren sido restringidas las garantías individuales establecidas en la Constitución de la Republica	<b>X</b>			<b>X</b>
Las que tienen por objeto la investigación científica de enfermedades y operaciones de saneamiento vegetal y animal				<b>X</b> <sup>39</sup>

<sup>37</sup> Artículo 554 del Código de Trabajo.

<sup>38</sup> Artículo 555 del Código de Trabajo

<sup>39</sup> Elaboración propia.

## 2.3 Huelga en el sector público. Su regulación

En Honduras solo existe una disposición que hace mención a los “trabajadores del Estado”<sup>40</sup> dado que posterior al Código de Trabajo, nace la Ley del Servicio Civil<sup>41</sup>, haciendo una relación analógica entenderemos que cuando hablamos de Trabajadores del Estado, nos referimos los que se encuentran en régimen del servicio civil, que comprende a los servidores que laboran en las Secretarías de Estado, funcionarios y empleados de las municipalidades..., es importante destacar que si hacemos esta analogía tenemos que tener dos consideraciones:

1. Solo será aplicable a aquellas instituciones que se encuentren comprendidas y desarrollen actividades establecidas en el artículo 554 del Código de Trabajo, y para el caso concreto del artículo 557 del mismo Código,
2. Se excluirán como así lo determina la Ley del servicio civil en su artículo 3 del régimen: a) A los Secretarios y Sub- Secretarios de Estado y sus empleados de confianza; b) Al personal de la Secretaría General de la Presidencia de la República y a los demás servidores que desempeñen cargos de confianza personal del Presidente de la República; c) Los Gobernadores Políticos y los miembros integrantes de las Corporaciones Municipales; d) Los miembros del cuerpo diplomático y consular; e) A los directores y subdirectores generales; f) a los miembros del consejo del servicio civil; g) al proveedor y sub proveedor general de la república; i) A los militares en servicio activo como al personal de la oficina de Seguridad pública; j) Al tesorero y sub tesorero general de la República y a los administradores de rentas y aduanas; k) a los directores, alcaides y custodios de centro penales; i) A los que presente servicios técnicos o especializados en virtud de un contrato especial; ll) los protegidos por la Ley Orgánica de Educación; m) a los que presten servicios con carácter interino y los trabajadores del Estado pagados por el sistema de planillas; n) Los miembros de las Juntas directivas de los organismos descentralizados; ñ) los miembros del Tribunal Nacional de Elecciones y del Registro Nacional de las Personas; o) A los presidentes y vicepresidentes de los bancos del Estado; y; p) los demás funcionarios con anexa jurisdicción nacional siempre que sean independientes del Poder Ejecutivo.

---

<sup>40</sup> Artículo 557, Código de Trabajo.

<sup>41</sup> Decreto Legislativo 129.

Bajo esta analogía es valedera las anotaciones de algunos órganos de control de la OIT, como la Comisión de Expertos, “ cuando reconoce el derecho a huelga en la función pública, ello no significa, por lo general que todos los funcionarios y empleados públicos tengan un derecho a huelga ilimitado...a este respecto, diversas restricciones y condiciones que, normalmente, se basan en criterios tales como rango jerárquico o nivel de responsabilidad de los empleados de que se trate, la naturaleza de los servicios que prestan, las condiciones que deben respetarse para emprender y llevar a cabo acciones de huelga, e incluso la elección por los interesados del procedimiento de conflicto.”<sup>42</sup> La comisión como ya lo ha señalado considera que la prohibición del derecho a huelga en la función pública debería limitarse a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado<sup>43</sup>.

A pesar que este derecho no está reconocido expresamente a los servidores públicos en el artículo 38 de la Ley del Servicio Civil, podría ser reclamado este derecho bajo una norma general como ser la Constitución de la Republica, ya que tampoco existe tal disposición en las prohibiciones.

Por otro lado el artículo 556 del Código de Trabajo establece que los trabajadores del Estado o de sus instituciones o de las municipalidades, **podrán ejercer el derecho a huelga** sin sujeción a las restricciones establecidas en el artículo 555, siempre que concurren uno de los dos siguientes casos: a) cuando se trate de vulnerar en cualquier forma el principio de alterabilidad en el ejercicio de la presidencia de la republica; b) Cuando se dé un golpe de Estado contra el Gobierno legalmente constituido. **A contrario sensu** sobre ese punto el Comité de libertad sindical admite **la prohibición general de la huelga “en situación de crisis nacional aguda”** (OIT, 1996, Párrafo 527). Este concepto se refiere claramente a situaciones excepcionales, por ejemplo, en el contexto de golpe de Estado contra un gobierno constitucional que ha dado lugar a la declaración de un estado de emergencia (idid, párrafos 528-530)<sup>44</sup>. La Comisión de Expertos también admite la prohibición de recurrir a huelga en casos de crisis nacional.<sup>45</sup> Por lo que nuestro ordenamiento jurídico contradice en su totalidad este criterio.

*No tendría sentido pues, hablar sobre prohibiciones generales y pronunciamientos que han emitido los órganos de control de la OIT referente a la Prohibición de celebrar Huelgas en situaciones de crisis por parte de*

<sup>42</sup> Informe de la Comisión de Expertos 1994, párrafo 157

<sup>43</sup> Informe de la Comisión de Expertos 1994, párrafo 158

<sup>44</sup> Principios de la OIT sobre el derecho a huelga, pág. 25

<sup>45</sup> Informe de la Comisión de Expertos 1994, párrafo 152

*trabajadores del Estado, pues nuestro ordenamiento más que prohibirlas las autoriza sin ninguna restricción, por lo que la legislación hondureña se considere una de las más proteccionistas en derecho a huelga de la región centroamericana ya que en ningún punto normativo establece prohibiciones.*

### III.- Contenido y límites del derecho a huelga

#### 3.1 Concepto

**Etimología.-** Antes de conceptualizar es importante conocer el origen etimológico de la palabra huelga. J. Dauvy expresa que la etimología misma de la palabra huelga implica lo remoto de este fenómeno social. Utiliza un juego de palabras del idioma francés para darnos la evidencia de esa antigüedad y las causas más próximas a nosotros de este fenómeno. “La Plaza del Ayuntamiento de París se llamaba anteriormente *plaza de Gréve* ( o *plaza de huelga*). Durante mucho tiempo, los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los obreros estaban descontentos de las condiciones de trabajo se colocaban en la *huelga* (*Gréve*); lo cual quiere decir literalmente, en la plaza de Gréve, a la espera de mejores propuestas”. En nuestro idioma Huelga procede de *holgar*, que es no trabajar<sup>46</sup>.

En Honduras se entiende por huelga “la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a su patronos y previos”<sup>47</sup>.

Recurriendo al nuevo diccionario de la Lengua, la Huelga, es la “cesación o paro de trabajo en el trabajo de personas empleadas en el mismo edificio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos. Con una mayor precisión jurídica, se puede definir como “la suspensión del trabajo acordada por una colectividad de trabajadores, con la finalidad de obtener una determinada pretensión, pero con el propósito de continuar el trabajo cuando se haya logrado o se haya renunciado a la reivindicación pretendida”<sup>48</sup>.

<sup>46</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo 2

<sup>47</sup> Artículo 550 del Código de Trabajo.

<sup>48</sup> Derecho del Trabajo, Universidad Nacional de Educación a Distancia, pág. 20.



A juicio de la Comisión de Expertos, considera la huelga “toda suspensión del trabajo, por breve y limitada que sea ésta, y las restricciones en relación a los tipos de huelgas sólo se justifican si la huelga pierde su carácter pacífico.”<sup>49</sup>

La huelga es un medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses, si bien existen diferentes opiniones en relación con el derecho de huelga. La huelga constituye un derecho fundamental, pero no es un fin en sí mismo sino el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores, ya que sus consecuencias son graves no sólo para los empleadores sino también para los trabajadores, sus familias y las propias organizaciones y en ciertas circunstancias para terceros.<sup>50</sup>

En ese sentido, los órganos de control de la OIT han precisado una serie de elementos básicos con relación al ejercicio del derecho de huelga, sus objetivos y las condiciones de ejercicio, los cuales pueden resumirse de la siguiente forma:

- a) El derecho de huelga es un derecho fundamental del que deben gozar las organizaciones de personas trabajadoras.
- b) Se ha adoptado un criterio restrictivo al delimitar las categorías de personas trabajadoras que pueden ser privadas de este derecho y respecto de las limitaciones legales a su ejercicio, que no deben ser excesivas.
- c) El objetivo de las huelgas debe consistir en promover y defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- d) El correcto ejercicio del derecho de huelga no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, que implicarían actos de discriminación antisindical.<sup>51</sup>

### **3.2. Motivación del Derecho a Huelga: Huelga política, huelga solidaria, otros motivos de huelga.**

En este apartado se trata de examinar el tipo de reivindicaciones perseguidas por la huelga, en Honduras deberá tener por objeto<sup>52</sup>:

<sup>49</sup> Estudio general, Comisión de Expertos. 1994. Párrafo 173.

<sup>50</sup> Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión 2012. Párrafo 117.

<sup>51</sup> Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4. Edición revisada, año 2000 e Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. I Edición. 2012.

<sup>52</sup> Artículo 551 de Código de Trabajo.

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital;
2. Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato y de la convenciones colectivas de trabajo; y
3. Exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el periodo de su vigencia.

Esquemáticamente, las reivindicaciones que se defienden con la huelga pueden sintetizarse en tres categorías: las de naturaleza laboral (que buscan garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores), las de naturaleza sindical (que persiguen garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes) y las de naturaleza política.

Quizás sea arriesgado hacer la identificación de la naturaleza de las reivindicaciones expuestas en el ordenamiento jurídico hondureño, puesto que legalmente no existe una clasificación de las mismas o de la huelga, pero según el contenido y alcance de cada una de ellas nos atreveremos a hacer la siguiente calificación:

<b>Objeto de la Huelga</b>	<b>Naturaleza</b>
Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital;	Laboral – política
Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato y de la convenciones colectivas de trabajo; y	Laboral –Sindical
Exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el periodo de su vigencia	Sindical - <sup>53</sup>

Dentro de las tres categorías de reivindicaciones mencionadas, conviene distinguir todavía según que afecten o no de manera directa e inmediata a los trabajadores que declaran la huelga.

---

<sup>53</sup> Elaboración propia

Queda así introducida la problemática de la huelga política y de la huelga de solidaridad. Es importante señalar desde ahora que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos han rechazado la tesis de que el derecho de huelga debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo.

### 3.2.1 Huelga Política

A partir de la definición de «organización de trabajadores» contenida en el artículo 10 del Convenio núm. 87, el Comité de Libertad Sindical ha considerado que «las huelgas de carácter puramente político [...] no caen dentro del ámbito de los principios de la libertad sindical» (OIT, 1996, párrafo 481). No obstante, si bien el Comité ha señalado expresamente que «sólo en la medida en que las organizaciones sindicales eviten que sus reivindicaciones laborales asuman un aspecto claramente político, pueden pretender legítimamente que no se interfiera en sus actividades», ha precisado que es difícil efectuar una distinción clara entre lo político y lo realmente sindical, y que ambas nociones tienen puntos comunes (ibíd., párrafo 457). De este modo, en una decisión posterior, el Comité concluyó que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que «engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social» (ibíd., párrafo 479)<sup>54</sup>.

*En la legislación vigente hondureña es ausente la regulación de las huelgas políticas, sin embargo después de estudiar el fondo de cada uno de los objetos de la huelga establecidos en el artículo 551 del Código de Trabajo, en el numeral 1) “Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital” deja una puerta abierta en considerar esta reivindicación como una posible huelga política ya que su contenido sobrepasa los límites de conflictos colectivos que puedan ser resueltos en una negociación bipartita y que su solución requiere posiciones, decisiones y porque no decirlo el establecimiento de políticas públicas económicas y sociales, orientadas a buscar ese equilibrio o contra una decisión de los poderes públicos que afectan al interés profesional o factor productivo de los trabajadores. Sin*

<sup>54</sup> Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga. Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4. Edición revisada, año 2000 e Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. I Edición. 2012

*embargo se convertiría a este nivel una ficción legal ya que el procedimiento de declaratoria por su riguroso tecnicismo lo nulifica.*

En el mismo orden de ideas, el Comité ha señalado que los trabajadores y sus organizaciones deberían poder manifestar su descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de los trabajadores, en un ámbito más amplio que el de los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar con un convenio colectivo determinado (ibíd., párrafo 484). La acción de los trabajadores debe limitarse, sin embargo, a expresar una protesta y no tener por objeto perturbar la tranquilidad pública (OIT, 1979, párrafo 450). En este sentido, el Comité de Libertad Sindical ha estimado que «la declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical » (OIT, 1996, párrafo 493). Señalado esto, debe añadirse que los principios expuestos cubren las huelgas de ámbito geográfico local, así como las huelgas generales, que por su propio carácter siempre tienen una marcada connotación política<sup>55</sup>.

Cuando entre las reivindicaciones que se persigue obtener a través de la huelga figuran algunas de carácter laboral o sindical y otras de carácter político, la actitud del Comité ha consistido en reconocer la legitimidad de la huelga cuando la expresión de reivindicaciones laborales o sindicales no aparecía como un simple pretexto que, en realidad, encubría objetivos puramente políticos desconectados de la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores. La Comisión de Expertos también ha considerado que las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de libertad sindical. Ha recalcado que las dificultades se plantean debido a que, muy a menudo, es imposible distinguir en la práctica entre los aspectos políticos y profesionales de una huelga, y a que las políticas adoptadas por un gobierno repercuten frecuentemente de forma inmediata en los trabajadores o los empleadores, como sucede, por ejemplo, en caso de una congelación general de los precios y los salarios.

La Comisión estima que las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían, en principio, poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda

---

<sup>55</sup> Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga. Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4. Edición revisada, año 2000 e Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. I Edición. 2012

de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política económica y social que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida (OIT, 1994a, párrafo 165)<sup>56</sup>.

### **3.2.2 Huelga Solidaria**

En 1983 la Comisión de Expertos definió la huelga de solidaridad como “la huelga que se inserta en otra emprendida por otros trabajadores” por lo que los trabajadores deberán poder recurrir a tales acciones a condiciones de que sea legal la huelga inicial que apoye (OIT 1983, párrafo 217) basados en este concepto decimos que la huelga solidaridad reviste el carácter de subsidiaria de otras huelgas principales.

En Honduras la huelga solidaria al igual de la huelga política carece de regulación, por ende no existe prohibiciones, tampoco procedimiento especial de declaratoria de este tipo de huelga, lo que en observancia a los requisitos y procedimientos establecidos para la declaratoria de huelga, limita por no decir nulifica las posibilidades de recursos a este tipo de movimientos.

La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical sostienen que una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyan.<sup>57</sup>

### **3.3 Huelga y solución de conflictos colectivos de trabajo.**

Los conflictos o controversia colectiva se exterioriza generalmente de forma pacífica, para tratar de encontrar una solución a la oposición de intereses en que la propia controversia consiste a través de los muchos instrumentos que el derecho ofrece. Pero en muchas ocasiones, esas actuaciones se ven acompañadas o sustituidas con medios de presión en la búsqueda de que la solución alcance una dirección determinada. Por lo que con este planteamiento podemos distinguir tres planos diferentes:

- a) El conflicto o controversia.
- b) Los medios de presión o lucha
- c) Los procedimientos de solución

---

<sup>56</sup> Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4. Edición revisada, año 2000 e Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. I Edición. 2012

<sup>57</sup> Op. Cit. 65, párrafo 168/ Recopilación de decisiones y principios..párrafo 534.

Para el desarrollo de este acápite desarrollaremos únicamente dos de estos tres planos.

### 3.3.1 La huelga y el conflicto colectivo

***El conflicto.***- Alonso Olea entiende por conflictos- “Toda discusión o controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo en su más amplio sentido”. Y Bayón y Pérez Botija definen el conflicto de trabajo como “la alteración de la normalidad de las relaciones jurídicas entre un empresario, o grupo de trabajadores, con motivo de la aplicación e interpretación o intentos de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que los regulan”<sup>58</sup>.

Partiendo de estas conceptualizaciones podemos decir que el conflicto colectivo es, el que se produce entre un grupo de trabajadores y un empresario o grupo de empresarios, se precisa la intervención de varios trabajadores que para que hablar de **conflicto colectivo**, como se desarrolla en el acápite de la Titularidad del derecho de este documento, tenemos que tener claro que no es lo mismo el conflicto que nace por la suma o la acumulación de varios conflictos individuales.

Binet realizó una distinción de conflicto y los dividió en jurídicos y económicos o de interés, misma que se universalizó al ser aceptada por la OIT, según sus criterios en los conflictos de trabajo jurídicos que son equiparables a las controversias jurídicas de carácter común se discute en torno a la interpretación o aplicación de una norma preexistente, sea legal, consuetudinaria o contractual, para determinar los derechos subjetivos derivantes de esa norma, mientras que en los conflictos de intereses se trata de crear o modificar las condiciones de trabajo, a través de normas nuevas que mejoren aquellas. Así, resulta que mientras la decisión que pone fin a un conflicto jurídico es declaratoria, la que resuelve un conflicto de interés es constitutiva<sup>59</sup>. Es habitual la afirmación que el conflicto jurídico puede ser individual o colectivo, mientras que el

<sup>58</sup> Derecho del Trabajo, Universidad Nacional de Educación a Distancia. Pág. 13

<sup>59</sup> Derecho del Trabajo, Universidad Nacional de Educación a Distancia. Pág. 18

conflicto colectivo de intereses suele ser siempre colectivo y cuando se ha fracasado en las negociaciones conducentes a la conclusión de un convenio colectivo.

*En la legislación hondureña no existe una conceptualización, ni clasificación de lo que se deberá entender por conflicto, únicamente hace mención entre conflictos individuales y colectivos, asimismo el código de trabajo señala en el título VII relativo a los Conflictos Colectivos, a la huelga y el paro enmarcárnoslo como conflictos, lo que para la legislación laboral hondureña conflicto colectivo es sinónimo de huelga.*

Partiendo de este razonamiento es importante que dentro de un riguroso tecnicismo laboral se deba distinguir la huelga y conflicto, para Ramírez Gronda, “la huelga no es un conflicto de trabajo, si no un hecho que parece como consecuencia de un conflicto de intereses y que tiende precisamente a influir sobre el conflicto mismo. La prueba es que la huelga y el conflicto colectivo son cosas distintas-aunque generalmente vayan unidos, está en el hecho muy visible de que existen conflictos que se ventilan y solucionan sin que los trabajadores recurran a huelga; y también existen huelgas que no tienen por origen una controversia económica o de intereses”<sup>60</sup>, sobre este último punto se han pronunciado el Comité de Libertad Sindical de la siguiente manera “El derecho a huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros”<sup>61</sup>

### **3.3.1 Huelga y solución de conflictos colectivos.**

Como hemos visto los conflictos colectivos pueden tener dos naturalezas una jurídica y otra económica o de intereses, por lo que su resolución debe ser distinta.

<sup>60</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo 2

<sup>61</sup> La libertad Sindical, Quinta edición revisada, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, párrafo 531.

***Resolución de conflictos de naturaleza jurídica.***- “En el fondo de todo conflicto jurídico, se defiende un interés y para la defensa de todo interés se busca una solución que lo consagre jurídicamente”<sup>62</sup>. La Constitución de la Republica en el artículo 134 establece “Quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, todas las controversias jurídicas que se originen en las relaciones entre patronos y trabajadores. La Ley establecerá las normas correspondientes a dicha jurisdicción y a los organismos que hayan de ponerlas en práctica” esta disposición constitucional nos indica que los conflictos de naturaleza jurídica deberán ser resueltos por los tribunales de justicia, por otro lado el Comité de Libertad Sindical establece que “la solución de un conflicto de derecho resultante de una diferencia de interpretación de un texto legal debería incumbir a los tribunales competentes. La prohibición de la huelga en semejante situación no constituye una violación de libertad sindical”.<sup>63</sup> Es así como el artículo 665 del Código de Trabajo establece “ la jurisdicción del trabajo está instituida para decidir de los ***conflictos jurídicos*** que se originen directa o indirectamente de un contrato de trabajo” sin embargo no se refiere a conflictos colectivos de naturaleza económicas o de interés pues estos tienen un procedimiento especial, pero si a la interpretación de los contratos colectivos, el artículo 77 del Código de Trabajo establece que “las partes podrán establecer en el contrato colectivo las diferencias de interpretación se resuelvan por el procedimiento que el mismo contrato establezca... Lo dispuesto en el presente artículo es sin perjuicio del derecho de cualquier persona, natural o jurídica, titular o de interés legítimo, de accionar ante los jueces de Letras del Trabajo o, a falta de éstos, ante los Jueces de Letras de lo Civil”

***Solución de conflictos de naturaleza económicas o de interés.***- Objetivo central todo en el procedimiento de resolución de conflictos es la promoción de la negociación colectiva, es decir, siempre que sea posible preferir la promoción de un arreglo bipartito. En nuestra Constitución existe un reconocimiento expreso a la forma de resolución de conflictos, el artículo 139 establece “El Estado tiene la obligación de promover, organizar y regular la

<sup>62</sup> Derecho del Trabajo, Universidad Nacional de Educación a Distancia. Pág. 17

<sup>63</sup> La libertad Sindical, Quinta edición revisada, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, párrafo 532



conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo”. Como podemos observar desde este orden constitucional identificamos a la conciliación y el arbitraje como medios de resolución de conflictos, es así que el Código de Trabajo en el Título X relativo a procedimientos en los juicios de trabajo en el Capítulo XIII de procedimientos de la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social reconoce el arreglo directo, la conciliación, la mediación, la conciliación y el arbitraje como medios de resolución de conflictos colectivos.

*Hecha esta aclaración por el doctor Ramirez Gronda y la conceptualización que se ha desarrollado en este acápite, podemos decir que la huelga no es sinónimo de un conflicto colectivo, pues siempre nacerá de un conflicto colectivo que afecte a todos los trabajadores de un país, o a toda la rama profesional o sólo a los trabajadores de una empresa, pero no todo conflicto colectivo traducirá en huelga, lo que hace llegar a conclusión que el Código de Trabajo Hondureño equivocadamente desarrolla la huelga y el paro en el título VII relativo a los Conflictos Colectivos, pues estos no son propiamente un conflicto de Trabajo, lo que traduce equivocadamente que el conflicto colectivo **es o debe ser** resuelto mediante la huelga o el paro. Por otro lado la huelga definitivamente no es un método de resolución de conflicto, esta afirmación se ratifica en el Capítulo XIII relativo procedimientos en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, en el que no figura la huelga como mecanismo de solución, pues la huelga como tal requiere para constituirse legal, el agotamiento de tales mecanismos.*

### **3.4 Huelga y Negociación colectiva.**

El artículo 4 del Convenio 98 de la OIT dispone “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ellos sea necesario para estimular fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medios de sus contratos colectivos, las condiciones de empleo”. Esta disposición el Comité de Expertos diferencian dos elementos esenciales, que son las acciones públicas con miras a fomentar la negociación colectiva, y el carácter voluntario que el recurso de negociación, que conllevan a la autonomía de las partes en la misma<sup>64</sup>. Por lo que no existe ningún tipo de restricción expresa en el ordenamiento jurídico en lo que se refiere al

<sup>64</sup> Informe de Comisión de Expertos 1994, párrafo 235

momento en que puede iniciarse una huelga en la negociación colectiva, sin embargo tácitamente lo hace considerando que “ la negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT como la actividad o proceso encaminado a la conclusión o acuerdo colectivo” al estipular en el artículo 588 del Código de Trabajo que “ el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero será válida la clausula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, *mientras una de las partes no deje de cumplir los términos del contrato colectivo de trabajo suscrito entre el patrono de que se trate y las 2/3 partes de sus trabajadores*”.

La Comisión de Expertos se pronuncian sobre este tema de la siguiente manera “Si se prohíben las huelgas durante la vigencia de los convenios colectivos, esta importante restricción de un derecho fundamental de las organizaciones de trabajadores debe ser compensada con el derecho de recurrir a un procedimiento de arbitraje imparcial y rápido, con arreglo al cual puedan examinarse las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o la aplicación de los convenios colectivos. Ese tipo de procedimiento no sólo permite resolver durante la vigencia de los convenios las inevitables dificultades de aplicación y de interpretación que puedan surgir, sino que también tiene la ventaja de preparar el terreno para las rondas de negociaciones futuras, dado que permite determinar los problemas que se han planteado durante el período de validez del convenio colectivo de que se trate.<sup>65</sup> Así mismo el Comité de Libertad Sindical ha considerado que las huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes de que las negociaciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical<sup>66</sup>.

### **3.5 Derecho de información de los trabajadores, antes, durante y después de terminada la huelga**

El Código de Trabajo no desarrolla de forma estructurada derecho de información en los casos de huelgas, haciendo únicamente referencia en el artículo 566 a la responsabilidad y discrecionalidad de “los directores del movimiento *pueden* constituir Comité de Huelga “servirá de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus

<sup>65</sup> CEACR. Estudio General de la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT. 1994. Párrafo.166 y 167.

<sup>66</sup> La negociación Colectiva, Normas de la OIT y Principios de los Órganos de Control. Pág 61

representantes”. Como podemos ver esta disposición deja disposición a decisión de los directores del movimiento y no lo constituye como obligación.

### **3.6. Regulación del derecho de huelga por parte del derecho penal**

A pesar que es derecho a huelga es considerado un derecho fundamental en el derecho penal hondureño no existe ningún delito o falta contra el atentado, violación o quebrantamiento de este derecho.

Sin embargo existen dos regulaciones que tienen un desarrollo en el derecho penal una proteccionista y una restrictiva.

- El artículo 550 del Código de Trabajo en su párrafo segundo establece que “los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedad. Lo que se convierte en una ficción legal ya que no existe sanción de conformidad con la ley por no encontrarse tipificado.
- En el artículo 590 del Código de Trabajo. “Los individuos que con ocasión de un conflicto colectivo participen en éste para promover el desorden o quitarle su carácter pacífico, serán detenidos y arrestados por cualquier autoridad hasta que termine la huelga o paro, o hasta que rindieren fianza de no ejecutar lo proyectado, a satisfacción de los Tribunales de Trabajo.

## **IV. Ejercicio del derecho de huelga**

### **4.1 Requisitos de fondo**

El artículo 553 del Código de Trabajo establece que para declarar la huelga se requiere:

#### **1. Que contenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 551 de este Código<sup>67</sup>;**

- 1) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizado los derechos del trabajo con el capital;

---

<sup>67</sup> Artículo 551 Código de Trabajo “ La huelga deberá tener por objeto: 1) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizado los derechos del trabajo con el capital; 2) Obtener del patrono la celebración o cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo; y , 3) Exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que este Código establece.

- 2) Obtener del patrono la celebración o cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo; y ,
- 3) Exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que este Código establece.

## **2. Agotar los procedimientos de arreglos directo, mediación conciliación y arbitraje**

*Arreglo directo:* El Código de trabajo en el artículo 790 establece los dos momentos: (ver apéndice 2)

- a) “Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar como resultado la suspensión del trabajo
- b) Cuando el conflicto colectivo “deba ser solucionado mediante el arbitramiento obligatorio”

*Mediación:* Este procedimiento según el Título X, Capítulo XIII, sección II, se desarrollara por medio de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social en casos de conflictos económicos, si se trata de un conflicto jurídico, deberá ocurrir a la autoridad judicial competente<sup>68</sup>.

*Conciliación:* Se encuentra desarrollada en los artículos 803 al 806 del Código de trabajo de donde es importante resaltar para el tema que nos interesa lo siguiente: 1) Las decisiones que toma la junta se tomarán por mayoría<sup>69</sup>, 2) Si hay conformidad con la resolución, ésta se considerará como un convenio colectivo entre las partes; y, 3) Si no existe conformidad en la resolución la junta invitará a someter el conflicto a arbitraje.

*Arbitraje:* Si bien es cierto el artículo 553 del Código de Trabajo Hondureño en el inciso b) establece al arbitraje como requisito indispensable este requisito obligatorio tiene una afectación con la aplicación de los artículos 807 y 820 de este mismo Código donde en observancia al principio de la autonomía de la voluntad y apegados al artículo 807 y segundo párrafo del artículo 820, que establece respectivamente “Los patronos y los trabajadores podrán estipular que la controversia que surja entre ellos por razón de sus relaciones de

<sup>68</sup> Artículo 799 parrafo 3 del Códgo de Trabajo.

<sup>69</sup> Artículo 806 párrafo segundo.

trabajo sean dirimidas por arbitradores”, “los conflictos en otras empresas o establecimientos pueden ser sometido al arbitramiento, por acuerdo de las partes, se identifica claramente que el proceso de arbitraje debe ser pactado por cláusula compromisoria<sup>70</sup> lo que exceptúa este requisito. Si lo hablamos en estricto derecho y en aplicación al artículo 553 numeral b), este procedimiento deberá ser agotado para poder iniciar el procedimiento de declaratoria de huelga.

Por otra parte, en el artículo 820 párrafo primero determina la obligatoriedad del arbitramiento en los conflictos que se presente en los servicios públicos y que no hubiesen podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación.

Para la Comisión de Expertos estos procedimientos deberían tener como único objetivo facilitar la negociación y, por tal motivo, no deberían ser demasiado complejos ni ocasionar retrasos tan prolongados que, en la práctica, hicieran imposible una huelga o la privaran de toda su eficacia.<sup>71</sup> Por su parte, el Comité de Libertad Sindical acepta que se prevean ciertos recursos como condición previa a la declaración de huelga en la medida que sean adecuados, imparciales, rápidos y que las partes puedan participar en todas las etapas<sup>72</sup>.

3. **Que la declare por lo menos las dos terceras (2/3) partes de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate;** El artículo 563 del CT lo desarrolla manera más específica “la declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por las dos terceras (2/3) partes de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la Asamblea General del sindicato de la empresa o base a que estén afiliados más la mitad de aquellos trabajadores. de este requisito podemos identificar tres supuestos importantes:
  - a) *Aprobación en votación secreta:* Como mecanismo de decisión a la declaración de huelga. Sobre este punto el Comité de Libertad Sindical

<sup>70</sup> Artículo 808 del Código de Trabajo. La clausula compromisoria deberá hacerse constar siempre por escrito bien en el contrato individual, en el contrato colectivo, en la convención colectiva, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente.

<sup>71</sup> Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. I Edición 2012.

<sup>72</sup> Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4. Edición revisada, año 2000

de la OIT se ha pronunciado en el sentido que “La obligación de respetar un determinado quórum y de tomar la decisión de hacer huelga por medio de escrutinio secreto puede considerarse admisible”<sup>73</sup>

- b) Aprobación de las dos terceras parte de los trabajadores:* En el caso que la declaratoria de huelga surja de trabajadores no sindicalizados deberá ser aprobada por las 2/3 parte de los trabajadores de la empresa, los órganos de control de la OIT especialmente el Comité de Libertad Sindical han manifestado en reiteradas ocasiones en recopilación de 1996, párrafo 51, en el informe 332 párrafo 912 y el Informe 333 párrafo que “Un quórum de dos tercios (2/3) de los miembros podría ser difícil de alcanzar en particular cuando los sindicatos tienen un gran número de afiliados o cubren un territorio vasto<sup>74</sup>. Sin embargo en Honduras este requisito si sufre de irregularidades adjetivas de trámite no será constitutivo de una declaratoria de ilegalidad como lo establece el artículo 570 del Código de Trabajo tercer párrafo “En la calificación de la suspensión colectiva de trabajo por las causales tercera y cuarta del artículo 569<sup>75</sup> no se tomarán en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en las que se haya podido incurrir.

- 4. Cumplir con los demás requisitos establecidos en este Código.** Especialmente en los casos que regula las restricciones del derecho a huelga en los servicios públicos establecidos en los artículos 555, 556 y 557 del Código de Trabajo.

#### **4.2 Reglas de procedimiento.**

Los procedimientos legales para declarar la huelga no deberían ser complicados al punto de que la práctica resulte imposible una huelga

<sup>73</sup> La Libertad Sindical.- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.- Párrafo 559

<sup>74</sup> La Libertad Sindical.- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.- Párrafo 560

<sup>75</sup> Artículo 569 .- La suplección colectiva de trabajo es ilegal en cualquier de los siguientes casos: ...3) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje en forma legal; 4) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 563...

Artículo 563: La declaración a la huelga la declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la Asamblea General del sindicato de la empresa o base a que estén afiliados más la mitad de aquellos trabajadores.

legal.<sup>76</sup> Según los Órganos de control de la OIT, sin embargo en Honduras requieren de un exceso procedimental que muchas veces que hace que en la práctica no exista el ejercicio al derecho a huelga o que cuando se logre declarar la huelga está ya no sea oportuna para las reivindicaciones pretendidas. Como se ha señalado en el acápite anterior en Honduras se necesitan agotar los procedimientos alternos de solución de conflicto los cuales al hacer un análisis de cada uno de ellos pueden durar mucho tiempo, no existen términos establecidos para estos procedimientos pues dependerá de la gestión que realice el mediador, conciliador, árbitro o árbitros que conozcan del asunto. Al respecto, es importante destacar que según lo establecido por la Comisión de Expertos, la duración de los procedimientos previos que implique más de sesenta días hábiles podría dificultar e incluso hacer imposible el ejercicio del derecho de huelga.<sup>77</sup>

Una vez agotado los procedimientos de arreglo directo (ver apéndice 2), mediación, conciliación y arbitraje (cuando proceda), se deberán cumplir con otros requisitos previos a que se declare la huelga como ser según el artículo 662 del Código de Trabajo. (Ver apéndice 1)

1. Los trabajadores dirigirán al patrono un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 551 en que estuviere comprendido. El aviso deberá darse por lo menos, con seis (6) días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será mayor a diez (10) días cuando se trate de servicio públicos. El plazo se contará desde el momento en el que el patrono haya sido notificado. La obligación de dar preaviso al empleador o a su organización antes de declarar la huelga puede ser considerada como admisible<sup>78</sup>
2. La notificación tendrá además, como consecuencia, la de constituir al patrono, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que se

<sup>76</sup> La Libertad Sindical.- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.- Párrafo 548.

<sup>77</sup> Estudio General Op cit. Pág. 61

<sup>78</sup> La Libertad Sindical.- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.- Párrafo 552

hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos; y,

3. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el presidente de dicha junta hará llegar al patrono, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrono; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrono no contestare en el término de 48 horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

#### **4.3 Seguimiento dado a las observaciones hechas por los órganos de control de la OIT en esta materia.**

Honduras ha sido objeto de varias observaciones por parte de la comisión de expertos de la OIT y hace referencia de la necesidad de reformar la legislación para ponerla en conformidad con el Convenio 87. En sus observaciones de 2005 había tomado nota de la elaboración de un proyecto de reforma al Código de Trabajo que incorporaba varias modificaciones solicitadas por la Comisión, en la cual había sido precedido por un estudio tripartito a lo interno del Consejo Económico Social.

Uno de los comentarios con mayor impacto fue en referencia al ejercicio del derecho a huelga (imposibilidad de que las partes y confederaciones declaren la huelga, la facultad de la Secretaría de trabajo y Seguridad Social de poner fin al litigio en los servicios de explotación, refinación y distribución de petróleo, la exigencia de una autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión o paro de trabajo en los servicios públicos que no dependen directa o indirectamente del Estado, el sometimiento a arbitraje obligatorio, sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral (dos años), de los conflictos en el servicio público que no son esenciales en el sentido estricto del término)<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Libertad Sindical y la Negociación Colectiva en Centroamérica, Panamá y Republica Dominicana Un panorama Actual. Pág 86-87.



#### 4.4 Ocupación de los lugares de Trabajo

La ocupación de los lugares de trabajo puede ser considerado en algunos países como la consecuencia natural del ejercicio del derecho de huelga.<sup>80</sup> En Honduras no se prohíbe expresamente la ocupación de los lugares de trabajo sin embargo el artículo 564 del Código de Trabajo establece que “una vez declarada la huelga, los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo” no que obliga a los huelguista a no ocupar los lugares de trabajo. En este aspecto es importante distinguir o conceptualizar a que se refiere cuando se habla un lugar de trabajo, pues en el argot popular entendemos por lugar de trabajo como aquello que es tanto metafórica como concretamente el espacio que uno ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando su empleo ósea el lugar o espacio específico en el que la persona deberá desarrollar su actividad, por ejemplo un escritorio en una oficina, una sección, una mina, etc. y no nos referimos expresamente a la empresa o establecimiento de trabajo.

A juicio de la Comisión de Expertos la ocupación de los lugares de trabajo debería estar permitida, siempre que dichas acciones se desarrollen pacíficamente y sólo pueden imponerse restricciones cuando pierda su carácter pacífico. No obstante, siempre debe garantizarse la libertad de trabajo de los no huelguistas y permitir el ingreso del personal de dirección en los locales de la empresa. En caso de huelga sostiene, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública en circunstancias excepcionales y cuando se produce una situación de gravedad en la que existe una seria amenaza de desorden público; dicho uso de la fuerza debe ser proporcionado a las circunstancias.<sup>81</sup>

La falta de regulación hondureña la ocupación de los lugares de trabajo permite tomar en cuenta la observación hecha por el Comité de Libertad Sindical que considera que el cierre de la empresa, establecimiento o negocio en caso de huelga previsto en la legislación podría atentar contra la libertad de trabajo de los no huelguistas e ignorar las necesidades básicas de la empresa (mantenimiento de las instalaciones, prevención de accidentes y derecho de empresarios y personal de dirección a entrar en las instalaciones de la empresa y ejercer sus actividades) y, en consecuencia, plantear problemas de compatibilidad con el Convenio. También ha observado que un sistema estable de relaciones profesionales debe contemplar los derechos y

<sup>80</sup> Op.Cit. 97, párrafo 174

<sup>81</sup> CEACR. Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012. Párrafo 149.

obligaciones tanto de las organizaciones de trabajadores como de los empleadores y sus organizaciones.<sup>82</sup>

#### 4.5 Piquetes.

El piquete conciste en la formación de grupos de trabajadores que informen, persuadan o impongan a los demás determinadas decisiones, singularmente la de no entrar al trabajo. Normalmente los ordenamientos los consideran lícitos mientras su actuación es pacífica, reprimiéndolos cuando practican la coacción, la amenaza o cualquier género de violencia<sup>83</sup>. Y tiene por objeto según la Comisión de Expertos “asegurar el éxito de la huelga, persuadiendo al mayor número posible de personas a no acudir al trabajo”<sup>84</sup>.

Como vemos en el párrafo anterior puede tener dos finalidades:

1. Informar al público y a los trabajadores la existencia del conflicto en la empresa, convencer a los demás trabajadores para que se unan a la huelga y,
2. Tratar de impedir que aquellos trabajadores no huelguistas entren a la empresa a laborar.

De estas dos finalidades el Comité de Libertad Sindical reconoce el principio de la libertad de trabajo de los no huelguistas y el derecho de la dirección de la empresa de ingresar a las instalaciones de la misma.<sup>85</sup>, así mismo establece que los piquetes, al igual que la ocupación de los lugares de trabajo, deberían estar permitidos siempre que dichas acciones se desarrollen pacíficamente y respetando el respeto de libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección a entrar al local de la empresa.<sup>86</sup>

El solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal.<sup>87</sup> En Honduras tampoco existe una sanción penal por el ejercicio de esta práctica.

<sup>82</sup> Op. Cit. 100 párrafo 150.

<sup>83</sup> Derecho del Trabajo, Universidad Nacional de Educación a Distancia, pág. 20.

<sup>84</sup> Libertad Sindical y negociación colectiva, Informe de la Comisión de expertos Informe III (parte 4B) 1994, Párrafo 174.

<sup>85</sup> Op.Cit. 94, párrafo 652

<sup>86</sup> Op . Cit. 100 párrafo 149

<sup>87</sup> Op. Cit. 94, párrafo 651

## V.- Modalidades de la Huelga.

### 5.1 General o parcial; indefinida o temporal

Según algunos criterios clasificadores, por su extensión la huelga puede ser:

*Huelga general.*- Configura la categoría máxima de los conflictos colectivos laborales cuando quiere esa amplitud a la vez en la esfera sindical, por referirse a todas las actividades profesionales, y en el ámbito nacional, de extenderse simultáneamente a todo el territorio. Constituye sin más la huelga general la movilización obrera integral, curiosamente caracterizada por la pasividad plena, que persigue un objetivo de magnitud en lapso reducido<sup>88</sup>.

La legislación hondureña no reconoce expresamente este tipo de huelgas sin embargo por el fin que persigue podría subsumirse en el objeto 1) del artículo 551 que reza “ la huelga deberá tener por objeto: 1) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; ... como se puede apreciar tiene una connotación económico social que tiene un impacto general y que su solución no responde a una empresa o empleador determinado si no a una rama productiva, el gobierno o un gremio en particular. Ahora bien el ordenamiento jurídico no determina la forma y/o procedimiento de este tipo de huelga o la huelga que tenga por propósito el objeto 1 del artículo 551, pues el procedimiento descrito en el Código de Trabajo no podrían seguirse ni adaptarse a una pretensión general, *Así como se encuentra descrito únicamente podría iniciarse desde un sindicato o grupo de trabajadores y los demás adherirse por solidaridad aunque esta modalidad tampoco está regulada y los solidarios no estarían protegidos con los efectos de la huelga declarada.* Esta situación jurídica se considera contraria a las disposiciones del Convenio núm. 87, a partir de los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT sobre los tipos de huelgas que sabio entender deberían estar permitidas y reguladas en los ordenamientos jurídicos de los países, “siempre y cuando tengan objetivos económicos y sociales y no puramente políticos.<sup>89</sup>

El Comité de Libertad Sindical ha estimado que, “la declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave

<sup>88</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo 2 pag 347

<sup>89</sup> Op.Cit. 96, párrafo 541

violación de la libertad sindical”.<sup>90</sup> Así mismo sostienen “que la convocatoria de una huelga general de protesta para que se ponga fin a los centenares de asesinatos de dirigentes sindicales y sindicalistas que se han- producido en los últimos años constituye una acción sindical legítima, por lo que su prohibición constituye una violación grave de la libertad sindical”.<sup>91</sup>

En cuanto a la legitimidad el Comité de Libertad Sindical considera que “es legítima y corresponde a la esfera de actividad normal de las organizaciones sindicales una huelga general de 24 horas reivindicando el aumento de los salarios mínimos, el respeto de los convenios colectivos en vigor y el cambio de política económica (para la disminución de precios y del desempleo).<sup>92</sup>

Algunas doctrinas desarrollan la huelga general como una especie de huelga atípica, que generalmente se realiza con un propósito político.<sup>93</sup>

*La huelga parcial.*- Al contrario de la huelga general, la huelga parcial es la reducida a un establecimiento o a determinada industria, a una de actividad u oficio en concreto<sup>94</sup>.

## 5.2. Huelga indefinida o temporal

En cuanto al tiempo de duración las huelgas según la doctrina pueden ser convocadas tiempo indefinido o de duración determinada.

De acuerdo a la legislación hondureña, declarada la huelga esta no tiene un límite de tiempo señalado, la ley no establece una duración determinada, por durará el tiempo que se tomen las partes en para solucionar el conflicto mediante los procedimientos de solución alterna de conflictos que determina el Código de Trabajo.

## 5.3. Huelgas irregulares o atípicas

---

<sup>90</sup> Op.Cit. 96, párrafo 542

<sup>91</sup> Op. Cit. 96, párrafo 544

<sup>92</sup> Op.Ct. 96, párrafo 543

<sup>93</sup> Gómez, Gottschalk y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. Edición en Español, Cárdenas, México 1979. Pág. 849

<sup>94</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo 2 pag 345

Son huelgas atípicas que comporten “cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga” ósea que rebasa el ejercicio del derecho legítimo de huelga.

En Honduras no se hace una clasificación y definición sobre la irregularidad o atipicidad de la huelga sin embargo otras regulaciones legislativas y algunos autores sostienen que éstas son ilícitas en la mayor parte de las legislaciones dado que no corresponden o encajan en el concepto de huelga, pero esto se debe, porque dicho concepto no tiene fundamento en la praxis conflictiva, de ahí que las legislaciones que califican de ilícitas este tipo de huelgas, para citar un ejemplo el artículo 7.2 del Real Decreto Ley de Relaciones de trabajo de España, que cita “ Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presente servicios de sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivos, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se consideran actos ilícitos o abusivos”<sup>95</sup>

Para autores como De la Villa Palomeque, considera que en “una concepción funcional de la huelga habrá de acudir a la realidad social, admitiendo como tal “cualquier perturbación en el proceso productivo” con cesación temporal del trabajo o sin ella”.<sup>96</sup>

Tanto las legislaciones que contemplan regulaciones específicas sobre la irregularidad de las huelgas como autores destacados en la materia identifican las siguientes:

- a) *Huelga Rotatoria*.- En las que se produce el paro sucesivo en distintos establecimientos secciones (rotación horizontal) o en diversos grupos o categorías de trabajadores (rotación vertical), de manera que el momento de realización de la huelga se divide en partes concatenadas entre las diversas unidades del ámbito conflictivo.
- b) *Huelga Intermitente*.- Consiste en breves paralizaciones del trabajo durante períodos regulares, su ejecución se divide en varios momentos distribuidos durante el día o espacios temporales, afectando a un mismo grupo laboral. Es una combinación de huelga de brazos caídos y el trabajo a desgano, los trabajadores permanecen en sus puestos de trabajo. Este tipo de huelga permite mantener el estado del conflicto sin necesidad de permanecer en la suspensión de trabajo a pleno tiempo,

<sup>95</sup> Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo.

<sup>96</sup> Fundamentos del Derecho Sindical. Luis Campos Ruiz, Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco. Universidad de Valencia, Ediciones La Torre, Madrid 1977, páf. 241.

por regla general, los trabajadores eligen los momentos punta en la actividad de la empresa o los días próximos a fines de semana o festividades. La graduación en la actividad puede ir aumentando, comenzando por un día de huelga una semana, dos la segunda y así sucesivamente.

- c) *Huelga de celo o a reglamento.* Hace referencia a un minucioso cumplimiento de la actividad, mostrando una extraordinaria atención por los detalles. Con el común denominador en un enorme atraso en las cadencias del trabajo en razón de un exceso de diligencia cualitativa. Dicho de otra manera este tipo de huelga se da cuando los trabajadores cumplen estrictamente con sus actividades, mostrando una minuciosa atención por los detalles, no hay cesación del trabajo, sino que por el contrario, se realiza con extremo rigor o inflexibilidad en el cumplimiento de las normas reglamentarias sobre el trabajo, con lo cual se crea un retraso en la actividad productiva o de prestación de servicios y conlleva un rendimiento escaso o nulo. Esta modalidad también implica un rechazo a otras tareas no contempladas en el contrato pero que sí son realizadas eventualmente.
- d) *Huelga de bajo rendimiento o trabajo lento.-* Consiste en la disminución concentrada del ritmo laboral por debajo de los niveles normales, pero sin detener la actividad por completo. Algunos autores califican este tipo de acciones como actos de no colaboración.
- e) *Huelga sorpresiva.-* Esta se lleva a cabo sin el correspondiente preaviso, con el cual se hace saber tanto a la empresa como al Estado la intención de la colectividad de trabajadores de ir a la huelga.
- f) *Huelga de brazos caídos o huelga blanca.-* Consiste en la cesación de actividad manteniéndose los trabajadores en sus puestos de trabajo y tiene su causa en la brevedad del paro, o en el deseo de evitar la intervención de sustitutos. Dicha paralización de labores se da durante la jornada de trabajo, pues de lo contrario se consideraría ocupación del centro de trabajo.
- g) *Huelga Activa:* También llamada huelga japonesa de trabajo arbitrario, lejos de interrumpirse, se lleva más allá de lo debido, produciendo por encima de las previsiones empresariales.

Como se ha señalado anteriormente la falta de regulación de este tipo de huelgas y con forme a la definición de huelga establecida en el artículo 550 del Código de Trabajo, todos los tipos de huelgas antes mencionados estarían fuera del marco legal, pues no encajan en lo que por “huelga” se entiende.

Para la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical la huelga, considerada como toda suspensión del trabajo, por breve y limitada que sea ésta, las restricciones en atención los tipos de huelgas (huelgas a ritmo lento, de celo, ocupación de la empresa, de brazos caídos, paralización intempestiva, trabajo a reglamento, etc.) sólo se justifican si la huelga pierde su carácter pacífico.<sup>97</sup> Esta disposición no está descrita en la legislación hondureña.

## VI. Calificación de la huelga

### 6.1 Terminología

En Honduras el término *huelga*, es entendido como la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o una empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previstos de los trámites establecidos...<sup>98</sup>

De esta terminología identificamos los siguientes elementos o características en el derecho a huelga en Honduras:

1. La suspensión del trabajo se debe realizar en forma colectiva.
2. Es temporal. Aunque el ordenamiento jurídico no establece el máximo o mínimo de la suspensión colectiva, esta siempre deberá mantener el carácter temporal.
3. Es pacífica.
4. Es ejercida por los trabajadores.- La titularidad recae únicamente en los trabajadores.
5. Sus fines son económicos y profesionales
6. Debe desarrollarse en el marco de los trámites establecidos. Ósea que es meramente legalista y reglamentada alejándose de ser un derecho absoluto, está condicionado.

Como podemos ver la terminología responde únicamente a la *conditio iuris* ósea a condiciones nacidas por la ley que determinan la legalidad de la misma, por lo que solo cabe clasificar la suspensión de trabajo en legal ***adoptando así el término de huelga propiamente dicho***, donde presupone que se ajusta a los elementos y requisitos de forma detallada dentro de la normativa legal. Por otro lado la carecía de elementos jurídicos-procedimentales atípicos en el

<sup>97</sup> Op. Cit. 96, párrafo 546/CEACR. Estudio general de 1994, párrafo 126

<sup>98</sup> Artículo 550 del Código de Trabajo.

marco legal coloca a la suspensión colectiva de trabajo en ilegal en donde no adquiere el termino de *huelga*.

Bajo este análisis conceptual en Honduras la suspensión colectiva de trabajo solo puede aptar la clasificación de legal o ilegal, donde debería de presumirse *iuris tantum* la legalidad de la misma y la ilegalidad debe ser probada de hecho y de derecho. Aunque según el marco regulatorio pareciera que es a la inversa, que lo que hay que probar es la legalidad de la misma, ya que no hay una regulación expresa de la legitimidad de la huelga, pero si varios supuestos de la ilegalidad de la misma, para citar algunos por ejemplo:

“ ***Es ilegal la huelga*** en los servicios a que se refiere el inciso 2 mientras los trabajadores de una empresa de transporte no hayan terminado el viaje” Artículo 555 párrafo 3ero del Código de Trabajo.

“***Es ilegal la huelga*** en las empresas indicadas en los incisos 3,4,5,y 6, lo mismo que en las de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones...” Artículo 555, párrafo 4to del Código de Trabajo.

“**También es ilegal la huelga**, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a cualquier servicio público” Artículo 555 párrafo ultimo del Código de Trabajo.

*Bajo esta terminología en Honduras, lo que constituye realmente un acto jurídico es la suspensión colectiva de trabajo y no la huelga como tal, en donde la huelga se convierte en el coronario de la tipicidad de las condiciones legales de la legislación hondureña.*

## 6.2 Huelgas licitas e ilícitas.

El Código de Trabajo no califica las huelgas en lícitas e ilícitas. Sin embargo a la falta de regulación la analogía indica que toda huelga constituida fuera de los objetos de la huelga establecidos en el artículo 551 del Código de Trabajo para ser reconocida por la ley debe ser considerada como ilícita.

Por lo anteriormente expuesto la licitud o ilicitud del derecho a huelga se limita a:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizados con el trabajo con los del capital.



2. Obtener del patrono la celebración o el incumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo; y.
3. Exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que establece el Código de Trabajo.

Donde cualquier ejercicio que sobrepase los límites normales del ejercicio del derecho a huelga será considerado ilícito.

### **6.3 Huelga ilegales.**

Son consideradas huelgas ilegales, las así reputadas por las autoridades administrativas o judiciales en razón de los fines perseguidos o por no haberse dado cumplimiento a las disposiciones que regulan el ejercicio de este derecho<sup>99</sup>. En Honduras no se define el termino de huelga ilegal sin embargo se apega a este concepto ya que en el artículo 570 del Código de Trabajo, establece que “la ilegalidad de un suspensión colectiva de trabajo será declarara administrativamente por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social...” ‘por otro lado el artículo 569 y otros artículos dispersos de este mismo Código establecen los supuestos bajo los cuales la suspensión colectiva de trabajo es ilegal, de esta regulación podemos enlistar en forma ampliada los supuestos de ilegalidad:

1. Cuando no se sometan antes de recurrir a la huelga, a conocimiento y resolución de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Socia las diferencias que ocurran entre patronos y trabajadores de los siguientes servicios públicos:
  - Presten cualquier de las ramas del poder público;
  - De la explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustible del país, a juicio del Gobierno; y,
  - Las que a juicio del gobierno interese a la seguridad, sanidad, enseñanza y a la vida económica o social del pueblo.
2. Cuando no hayan terminado el viaje las empresas de transporte por tierra, agua, aire, de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones.

---

<sup>99</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo 2 pag 344-345

3. Cuando los trabajadores de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas; los de asistencia social, de caridad y de beneficencia; los de producción y suministro de alimentos de primera necesidad, los de servicio de higiene y aseo de las poblaciones y los trabajadores de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones, no proporcionen el personal necesario para evitar que la suspensión del servicio cause un daño grave e inmediato a la salud, a la seguridad o la economía pública.
4. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a cualquier servicio público.
5. Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.
6. Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos del arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje en forma legal.
7. Cuando la declaración de la huelga no haya sido aprobada en votación secreta por las dos terceras (2/3) partes de los trabajadores en la empresa o establecimiento o la asamblea general del sindicato de empresa o base a que estén afiliados más la mitad de ellos.
8. Cuando se declare después de los dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación, se considera que el derecho ha prescrito.
9. Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; y
10. Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.
11. Cuando sea declarada por una federación y confederación.<sup>100</sup>
12. Cuando sea declarada por sindicatos de empleados públicos o trabajadores oficiales<sup>101</sup>

Es importante señalar que para el ordenamiento jurídico hondureño la calificación de ilegalidad en los casos del agotamiento de los medios alternos de conflicto y la declaratoria aprobada en votación secreta por las dos terceras (2/3) partes de los trabajadores en cuanto a su desarrollo o procedimiento adjetivo, es una presunción *iuris et de iure*, es decir, no permite probar que el hecho o situación que se presume es falso, tal cual lo establece el artículo 570 último párrafo del Código de Trabajo “En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales terceras y cuarta del artículo 569, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se hayan podido incurrir”.

<sup>100</sup> Artículo 537, párrafo 1ero, Código de Trabajo.

<sup>101</sup> Artículo 536 Código de Trabajo

*Siguiendo la naturaleza y efectos de la huelga como se desarrolla en la terminología de este acápite y como lo establece el Código de Trabajo, en Honduras lo que se declara ilegal es la suspensión colectiva de trabajo no la huelga como tal, ya que como hemos dicho la falta de tipicidad de alguno de los requisitos de la misma hace que no adquiera el nombre de huelga, en donde la suspensión colectiva de trabajo es la que produce efectos jurídicos de legalidad o ilegalidad.*

#### **6.4 Huelgas ilícita o abusiva.**

Como se ha mencionado anteriormente en este documento, la legislación hondureña no hace ninguna clasificación en cuanto a la licitud o el abuso en la actividad huelguística.

Únicamente la doctrina y algunas legislaciones se refieren a ellas de manera expresa prohibiéndola, en el caso de Honduras todo lo que no sea legal adquirirá el carácter de ilícito o abusivo ya que excede los límites permitidos por la ley.

#### **6.5 Intervención de la autoridad en la calificación de la Huelga.**

En el ordenamiento jurídico hondureño se establece una dualidad en cuanto al tema de la calificación de la huelga, si lo vemos en estricto derecho

En el artículo 570 del Código de Trabajo establece que “la ilegalidad de una suspensión colectiva de trabajo será declarada administrativamente por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social...” esta declaración presupone una calificación de legalidad o ilegalidad de la suspensión colectiva, al decir en este mismo artículo en su último párrafo “En la calificación de suspensiones de trabajo...”

Por otro lado el artículo 665 del Código de Trabajo establece de forma expresa “la jurisdicción del trabajo están instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. También conocerán... de la calificación de huelgas;...”

Como se puede observar existen dos poderes del Estado, realizan la calificación de la huelga, una administrativamente a través de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y otra judicial a través de los juzgados de trabajo.

En este sentido los órganos de control de la OIT se han pronunciado, el Comité de Libertad Sindical a dicho “la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno si no a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza”.<sup>102</sup> Por otro lado este mismo órgano de control ha estipulado que “la decisión final de declaración de la ilegalidad de las huelgas no debería ser pronunciada por el gobierno, particularmente en aquellos casos en que éste es parte en un conflicto”.<sup>103</sup>

*La clasificación en sede administrativa.-* Como ya hemos desarrollado la calificación de legalidad o ilegalidad corresponde a la Secretaria de Trabajo, sin embargo no hace ninguna distinción en cuanto al conocimiento de la declaratoria de ilegalidad de una suspensión colectiva de trabajo en la administración pública, por lo que esta decisión también se somete a su competencia, siendo incompatible con la libertad sindical, como lo ha expuesto el Comité de Libertad Sindical “No es compatible con la libertad sindical que el derecho de calificar una huelga como ilegal en la administración pública competa a los jefes de las instituciones públicas, ya que son jueces y partes en el asunto”<sup>104</sup>.

*La clasificación en los juzgados de trabajo.-* En el ordenamiento jurídico hondureño atribuye esta competencia a los juzgados del trabajo,<sup>105</sup> sin embargo no desarrolla un procedimiento específico o especial para la clasificación de la huelga teniéndose que desarrollarse mediante un procedimiento ordinario. Por otro lado tiene una limitante en acceso a la justicia pues requiere que se haya agotado el trámite administrativo y tener una resolución administrativa firme para solicitar dicha clasificación en vía judicial.

*No existe jurisprudencia en Honduras en este aspecto, sin embargo para algunos operadores de justicia consideran que “los tribunales laborales únicamente esta facultados para resolver si la huelga declarada legal por las autoridades administrativas, es justa o injusta y en caso de ser injusta, autorizar a los patronos para dar por terminados los contratos de trabajo”<sup>106</sup>. Partiendo de esta premisa no hay en Honduras una calificación de legalidad*

<sup>102</sup> La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006. Párrafo 628.

<sup>103</sup> La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006. Párrafo 629

<sup>104</sup> La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006. Párrafo 631.

<sup>105</sup> Artículo 665 del Código de Trabajo

<sup>106</sup> , Adela Maria Kaffaty, Magistrada de la Corte del Trabajo de Francisco Morazán, Entrevista

*o ilegalidad judicial, si no que solo resuelve si la huelga declarada ya legal por la Secretaria de Trabajo es justa o injusta, pareciera que este procedimiento en vía judicial fuera un medio de impugnación contra la declararía de legalidad.*

*Bajo esta aclaración en Honduras la calificación de la huelga solo corresponde a la sede administrativa siendo contraria a lo que han establecido los órganos de control de la OIT.*

## **VII.- Efectos de la Huelga.**

### **7.1 Respecto a los propios trabajadores.**

- a) Abandonar los lugares de trabajo<sup>107</sup>.
- b) Suspende los contratos y convenciones de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que dure.<sup>108</sup>
- c) No se podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores...<sup>109</sup>

### **7.2 No huelguista**

El Código de Trabajo hondureño no regula los efectos que tienen la huelga en trabajadores no huelguistas únicamente señala de aquellos trabajadores que desarrollan una actividad durante la huelga, básicamente en los servicios públicos, por lo que la podríamos señalar como efectos en trabajador no huelguista:

- a) Los trabajadores que hayan desempeñado sus labores para evitar que la suspensión del servicio perjudique la salud seguridad o economía públicas, tiene derecho a salario doble.<sup>110</sup>
- b) No se podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, individuales o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por este Código.<sup>111</sup>

---

<sup>107</sup> Artículo 564 de Código de Trabajo.

<sup>108</sup> Artículo 552 del Código de Trabajo

<sup>109</sup> Artículo 573 Código de Trabajo

<sup>110</sup> Artículo 560 Código de Trabajo

<sup>111</sup> Artículo 573 Código de Trabajo

### **7.3 Respetto del empleador.**

- a) El patrono no podrá celebrar nuevos contratos de trabajo durante el movimiento huelguístico.<sup>112</sup>
- b) Si los tribunales de Trabajo declaran que los que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento de contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar un contrato o convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado.<sup>113</sup>- Para el Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado en cuanto a este aspecto “la Imposición al empleador del pago de salarios correspondientes los días de huelga cuando se declara que ésta es << imputable>> al empleador, además de poder alterar el equilibrio de las relaciones laborales y ser demasiado gravosa para el empleador, plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical en la medida que dicho pago no debería ser prohibido no tampoco obligatorio y por ellos debería ser un tema por las partes.”<sup>114</sup>

### **7.4 Responsabilidades sindicales y de los huelguistas**

El ordenamiento jurídico de Honduras no establece puntualmente una responsabilidad civil o penal específicamente tipificada por motivo de un movimiento huelguístico, sin embargo el artículo 561 remite algunos actos que se deriven del movimiento huelguístico al derecho civil y penal común al establecer “ la huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo de los huelguistas, quienes deben pagar a aquel los daños y perjuicios que prudencialmente determinen los tribunales de Trabajo. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de éstos lleguen a declarar los tribunales comunes por delitos o faltas cometidas durante la huelga”.

### **7.5 Consecuencias o efectos jurídicos de la huelga ilegal o ilícita**

En Honduras tienen un impacto fuerte en algunos aspectos fundamentales como ser:

---

<sup>112</sup> Artículo 552 y 573 Código de Trabajo.

<sup>113</sup> Artículo 560 Código de Trabajo

<sup>114</sup> La Libertad Sindical.- Quinta edición.- Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Párrafo 656

1) ***La estabilidad laboral.***- Deja desprotegido en todas sus formas los trabajadores que hayan participado en ella, en los artículo 561 y 571 del Código de Trabajo establecen respectivamente “La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo de los huelguistas”, “quedando la libertad al empleador en despedir si así lo considera”;

2) ***La libertad sindical.***- El artículo 571 del Código de trabajo señala “A solicitud de parte interesada, el Juez competente con vista de la resolución de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, suspenderá por un término de dos (2) a seis meses (6) la personalidad jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro de trabajo, y aun podrá decretarse su disolución, habida cuenta de la gravedad de los hechos; y,

3) ***Pecuniaria.***- En Código de Trabajo establece el pago de indemnización por daños y perjuicios que se hubiesen causado por motivo de la huelga ilegal, en los artículos 561 y 571 “quienes deben pagar a aquel los daños y perjuicios que prudencialmente determinan los tribunales del trabajo.”, “posibilidad previa acción del patrono a solicitar la indemnización de los perjuicios que se hayan causado”. En ambas disposiciones el pago de indemnización debe ser decretada por los Juzgados de Trabajo y a petición del patrono.

4) ***Uso de la fuerza pública.***- El artículo 587 del Código de Trabajo establece “en caso de huelga o paro ilegal” los Tribunales de trabajo ordenarán a las autoridades de policía que garantice por todos los medios a su alcance la continuidad del trabajo.

## 7.6 Protección ante represalias por ejercer el derecho a huelga.

Pese que el derecho a huelga es un derecho fundamental, constitucionalmente reconocido, su ejercicio y tutela no es efectiva en el derecho positivo hondureño, ya que no desarrolla un procedimiento especial y expedito para el ejercicio de la misma.

Como se ha desarrollado en este documento el derecho a huelga se configura en la Constitución de la República como una garantía sin embargo no opera como tal pues no establece la protección de los trabajadores en el ejercicio de este derecho. Tampoco existe una tutela judicial efectiva en derechos fundamentales del trabajo, pues no tienen un proceso especial que garantice el conocimiento de los juzgados del trabajo los trate como tal, es necesario regular procesos de tutela de derechos fundamentales en sede ordinaria, que

sean expeditos y que faculiten al juez para dictar medidas cautelares de carácter urgente, ordenando la cesación del acto impugnado y la readmisión en el empleo, con reglas de inversión de la carga probatoria.

*El Código de Trabajo hondureña esta desarrollado con una redacción negativa o restrictiva referente a la huelga en donde impera las frases “es ilegal...” o se prohíbe” sin embargo no se desarrolla de esa misma forma en cuanto a la protección a los trabajadores ante represalias por el ejercicio del derecho huelga por parte de los patronos.*

Sin embargo podemos encontrar algunas normas disgregados dentro de la legislación vigente de Honduras, que son ciertamente garantistas a algunos tipos de acciones que podrían constituirse como represalias o de castigo por el ejercicio al este derecho entre ellas se mencionan las siguientes:

“Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieran percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas”<sup>115</sup>

“Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se Obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:...d) como castigo por haber participado en huelgas”: Artículo 1 del Convenio 105<sup>116</sup> relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso.

## **VIII.- Restricciones de la huelga: servicios esenciales y servicios mínimos de seguridad y mantenimiento.**

### **8.1. Definición legal**

Como se ha señalado anteriormente en Código de Trabajo hondureño no hace el señalamiento o conceptualización de lo que son los servicios esenciales, los señala como servicios públicos y los define como “Toda actividad que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de

---

<sup>115</sup> Artículo 585 del Código de Trabajo.

<sup>116</sup> Ratificación mediante Decreto 39 de 10 de marzo de 1958, publicado en la Gaceta de 23 de mayo de 1958,



acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente o por personas privadas”.<sup>117</sup>

De este concepto identificamos algunas características de los Servicios Públicos que es importante puntualizar en las siguientes:

1. Son una actividad organizada;
2. Tiene como fin satisfacer necesidades de interés general;
3. Se prestan en forma regular y continua;
4. Cuentan con un régimen jurídico especial;
5. Pueden ser realizados por el Estado de forma directa o indirectamente o por personas privadas.

Para el Comité de Libertad Sindical considera que los conceptos de servicios esenciales no son absolutos puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de un huelga rebasa cierto periodos o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población.<sup>118</sup>

## 8.2. Servicios esenciales de la comunidad

Se entienden estos servicios como aquéllos relacionados con “el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos y el control del tráfico aéreo”,<sup>119</sup> En honduras este concepto se amplía mucho mas a otros sectores como ser alimentarios, petroleros, ramas del poder público, telecomunicaciones y saneamiento vegetal y animal, según lo establecido en el artículo 554 del Código de Trabajo. Sin embargo esta ampliación de servicios esenciales que tiene el ordenamiento jurídico hondureño es contraria a lo según establecido por el Comité de Libertad Sindical como servicios no esenciales como ser: 1) sectores del petróleo<sup>120</sup>; 2) La radio y televisión<sup>121</sup> comprendidas en las telecomunicaciones; 3) Las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios<sup>122</sup> entre otros.

---

<sup>117</sup> Artículo 554 Código de Trabajo.

<sup>118</sup> Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y Principios de Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Párrafo 582

<sup>119</sup> Ibid, párr. 544.

<sup>120</sup> Recopilación de decisiones y Principios de Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT 1996 párrafo 545

<sup>121</sup> <sup>121</sup> Recopilación de decisiones y Principios de Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT 1996 párrafo 545

<sup>122</sup> Recopilación de decisiones y Principios de Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT 1996 párrafo 545 y 338

Por otro lado el artículo 554 numeral 1) establece como servicio público las actividades que se prestan en cualquier rama del poder público, sin embargo este aspecto ha sido motivo de estudio por parte del comité de libertad sindical a quienes “No parece apropiado que todas las empresas del Estado sean tratadas sobre la misma base en cuanto a las restricciones al derecho a huelga, sin distinguir en la legislación pertinente entre aquellas que son auténticamente esenciales y las que no lo son”<sup>123</sup>

Si nos apegamos a al concepto dado por los órganos de control de la OIT debemos resaltar que estos servicios según el artículo 555 párrafo 3ero para el desarrollo y ejercicio de la huelga los trabajadores necesitaran proporcionar el personal necesario para evitar que la suspensión del servicio cause un daño grave o inmediato a la salud, a la seguridad o a la económica publica.

*La falta de regulación puntual sobre los servicios públicos en el ordenamiento jurídico hondureño provoca un abanico inmenso de sectores o actividades que se enmarcan algunos servicios considerados por los Órganos de Control de la OIT como no esenciales*

### **8.3. Servicios mínimos de seguridad y mantenimiento**

La Comisión de Expertos “considera aceptable el «servicio mínimo» en ciertos casos y, concretamente, «en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones»”<sup>124</sup>. Bajo esta consideración y en relación a lo desarrollado en el párrafo anterior en Honduras el proporcionar el personal necesario para evitar que la suspensión del servicio cause daño condiciona el desarrollo y ejercicio a la huelga de los trabajadores que prestan los siguientes servicios: 1) Los establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas; 2) Los de asistencia social, de caridad y de beneficencia; 3) Las de producción y suministro de alimentos cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte una rama completa de ese

<sup>123</sup> Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y Principios de Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Párrafo 584

<sup>124</sup> Oficina Internacional del Trabajo, Principios de la OIT sobre el Derecho a la Huelga, primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm4, Ginebra, 2000, p. 23.

servicio; 4) Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones; y, 5) Las de acueducto, energía y telecomunicaciones<sup>125</sup>.

A continuación se señala algunos puntos que se deben tener en cuenta referente a los servicios mínimos de seguridad y mantenimiento:

- La normativa laboral hondureña no se establece la forma de determinar el número o porcentaje de trabajadores que continuaran prestando el servicio durante en movimiento huelguístico por lo que el Comité de Libertad Sindical ha remarcado la importancia de determinar claramente las disposiciones concernientes los servicios mínimos a aplicarse en caso de una huelga en un servicio esencial, instando a su aplicación estricta y que sean conocidas oportunamente por las partes interesadas.<sup>126</sup>
- El artículo 556 del Código de Trabajo autoriza al poder Ejecutivo para asumir la dirección y administración por el tiempo indispensable para evitar perjuicios a la comunidad y tomar todas las providencias necesarias para establecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento, previo decreto especial que implique los fundamentos de la medida.
- Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno o dándole aviso a éste, con seis (6) meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio<sup>127</sup>
- Los trabajadores que hayan desempeñado sus labores para evitar la suspensión del servicio que perjudique a la salud, seguridad o economía públicas tienen derecho a salario doble.<sup>128</sup>

#### 8.4. La huelga en el sector público

Desde ese punto de vista constitucional todos las personas pueden ejercer el derecho a huelga, así mismo la constitución no contienen disposiciones prohibitivas del ejercicio al derecho a huelga en el sector público, sin embargo el en contexto normativo del derecho a huelga en Honduras se pueden

<sup>125</sup> Artículo 555, párrafo 3ero. Código de Trabajo

<sup>126</sup> *Ibíd.*, párr. 611.

<sup>127</sup> Artículo 558 del Código de Trabajo

<sup>128</sup> Artículo 560 párrafo 2do. Código de Trabajo

visualizar restricciones que prácticamente llevan a la prohibición de este derecho en el sector público, podemos señalar entre otras:

- El artículo 554 del Código de Trabajo constituye en su numeral 1) a las actividades “que se presten en cualquiera de las ramas del Poder Público” como servicio público y las cuales está sujeta a la restricción del artículo 555 que establece “En los casos de los incisos 1, 7, 8 las diferencias que ocurran entre patronos y trabajadores, deben someterse antes de recurrir a la huelga, a conocimiento y resolución de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.
- El artículo 820 estos conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubiesen podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación serán sometidos al arbitramento obligatorio”, como se desarrolla en el acápite del arbitraje obligatorio de este documento se constituye “indirectamente una prohibición absoluta de la huelga, en contra de los principios de libertad sindical”<sup>129</sup>
- Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convecciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores y sus pliegos de peticiones se tramitan en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga.<sup>130</sup> Sin embargo la no definición en la normativa de que se entiende por sindicatos de trabajadores oficiales deja un abanico de ambigüedades en cuanto a quienes pueden o no presentar pliego de peticiones. Sobre este punto el Comité de Libertad Sindical ha establecido que el reconocimiento del principio de la libertad sindical a los funcionarios públicos no implica necesariamente el derecho a huelga<sup>131</sup>.

Los órganos de control de la OIT, se ha pronunciado de conformidad al Convenio núm. 87, únicamente es admisible realizar restricciones o excepciones al derecho a la huelga en los casos de los miembros de las instituciones armadas y policiales, así como los funcionarios públicos que tengan funciones de autoridad en representación del Estado, cuando se trate de personas trabajadoras de servicios esenciales en el sentido estricto del término,

<sup>129</sup> La Libertad Sindical.- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.- Párrafo 568

<sup>130</sup> Artículo 536 del Código de Trabajo

<sup>131</sup> Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y Principios de Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Párrafo 572.

o cuando se trate de una situación de crisis nacional aguda.<sup>132</sup> En cambio la legislación nacional establece que los trabajadores del Estado o de sus instituciones o de las municipalidades, podrán ejercer el derecho de huelga sin sujeción a las restricciones establecida en el artículo 555, siempre que ocurra algunos de los dos siguientes casos:

- a) Cuando se trate de vulnerar en cualquiera forma el principio de alterabilidad en el ejercicio de la Presidencia de la Republica; y
- b) Cuando se dé un golpe de Estado contra el Gobierno legalmente constituido.<sup>133</sup>

Por otro lado Comisión de expertos hace la observación a Honduras en referencia sobre esta disposición, en relación al Artículo 6 del Convenio 98. En sus comentarios anteriores, la Comisión recordó que, si bien el *artículo 6* del Convenio permite que se excluya de su ámbito de aplicación a los funcionarios que trabajan en la administración del Estado, las demás categorías de funcionarios y empleados públicos deberían disfrutar de las garantías previstas por el Convenio y, por consiguiente, negociar colectivamente sus condiciones de empleo, y en particular sus condiciones salariales. La Comisión pidió al Gobierno de Honduras que tome las medidas necesarias para modificar los artículos 534 y 536 del Código del Trabajo que establecen que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas. La Comisión *lamenta* que el Gobierno no haya enviado información al respecto. *La Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar la legislación, teniendo en cuenta el principio mencionado*<sup>134</sup>.

## IX. Terminación de la huelga.

El artículo 572 del Código de Trabajo establece que la “la huelga terminará:

- 1. Por arreglo entre los patronos;
- 2. Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes;
- 3. Por laudo de la junta de conciliación y arbitraje respectiva;

<sup>132</sup> Oficina Internacional del Trabajo, Principios de la OIT sobre el Derecho a la Huelga, primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm4, Ginebra, 2000, p. 58.

<sup>133</sup> Artículo 557 del Código de Trabajo

<sup>134</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3085010](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3085010)

## 9.1 El acuerdo de partes

La legislación Hondureña reconoce el arreglo directo puede verse desde dos perspectivas:

1. Como un requisito y mecanismo de solución de conflicto previo a la declaratoria de huelga; y,
2. Como una de las causas por las cuales se da por terminada la huelga.

Con el estudio relacionado del arreglo directo como parte del proceso de declaratoria de huelga y/o como requisito al derecho a huelga, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Indiscutiblemente el arreglo directo es un método alternativo de solución de conflicto ya que se desarrolla en las situaciones donde existe un conflicto colectivo que pueda dar como resultado la suspensión de trabajo. Este mismo Código conceptualiza a la huelga como “la suspensión colectiva, temporal y pacífica de trabajo” ósea que uno de los supuestos para que se dé el arreglo directo es que el conflicto pueda terminar en huelga.
- El artículo 555 inciso b) establece que uno de los requisitos es agotar el arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje, en ese artículo se deja ver claramente que se requiere que se agote uno a uno los procedimientos de solución de conflicto, sin embargo en el artículo 794 del Código de Trabajo relativo al arreglo directo establece que “si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar así en el acta y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación” Según la analogía hecha en el párrafo anterior esta disposición se aplica literalmente al proceso a huelga, pero desarrolla una contradicción. Ya que en el proceso de arreglo directo remite directamente a la conciliación, sin embargo en los requisitos de la huelga a mediación, en la práctica se el agotamiento de la mediación.

Para el desarrollo del arreglo directo el Código de Trabajo en los artículos 790 al 794 se establece un procedimiento donde no establece términos legales para la celebración del mismo sin embargo según los plazos establecidos este no debería de durar más de 18 días hábiles.

Por otro lado el artículo 586 del Código de Trabajo establece “ el hecho que un paro o una huelga y termine por arreglo directo ente los patrones y trabajadores o por decisión judicial, *no exime de responsabilidad a los que hubieren cometido delitos o faltas con motivo del conflicto*

## 9.2 Suscripción de un nuevo acuerdo colectivo

Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo 572 del Código de Trabajo, ni el patrono ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo casos especiales determinados por este Código<sup>135</sup>.

Sobre este aspecto, el Comité de Libertad Sindical ha sido preciso al considerado que si se prohíben las huelgas durante la vigencia de los convenios colectivos, esta restricción debe ser compensada con el derecho de recurrir a mecanismos imparciales y rápidos, con arreglo a los cuales puedan examinarse las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o la aplicación de los convenios colectivos; este tipo de mecanismos no sólo permite resolver durante la vigencia de los convenios las inevitables dificultades de aplicación y de interpretación que puedan surgir, sino que también tiene la ventaja de preparar el terreno para las rondas de negociaciones futuras, dado que permite determinar los problemas que se han planteado durante el período de validez del convenio colectivo de que se trate.<sup>136</sup>

## 9.3. Arbitraje voluntario

En el ordenamiento jurídico hondureño al leer en forma literal y en estricto derecho los requisitos previos para la declaración de la huelga, parecería que el procedimiento de arbitraje fuese obligatorio, sin embargo al estudiar en contexto la normativa encontramos algunos artículos dentro del Código de trabajo que exceptúan esta disposición entre ellos:

<sup>135</sup> Artículo 573 Código de Trabajo.

<sup>136</sup>La Libertad Sindical.- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.- Párrafo 553

... Si no la hubiere, la junta convocara a las partes o a sus representantes a una audiencia inmediata, en la que ***les invitara a someter el conflicto a arbitraje***, consignando en el acta el resultado de la gestión<sup>137</sup>.

Los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitradores<sup>138</sup>.

...Los conflictos colectivos entre otras empresas o establecimientos pueden ser sometidos arbitramiento, por acuerdo de las partes<sup>139</sup>.

*Apelaremos a los principios de la autonomía de la voluntad Indubio pro operario y Norma más favorable a fin de descalificar el arbitraje como un requisito obligatorio para la declaratoria de huelga.*

Como se puede observar en los artículos citados impera la autonomía de la voluntad de las partes al sometimiento a un procedimiento de arbitraje, por lo que de no estar pactado en una cláusula compromisoria una vez agotada el procedimiento conciliatorio los trabajadores tendrán por agotada la vía de procesos alternos de conflicto y podrán iniciar el proceso de declaratoria de huelga. Pues se “menoscararía el derecho a huelga si un disposición legal permitiera a los empleadores someter en todos los casos a una decisión arbitral obligatoria un conflicto resultante de la falta de acuerdo durante la negociación colectiva, impidiendo en esta forma el recurso a la huelga”<sup>140</sup>

#### 9.4. Arbitraje obligatorio

El Código de Trabajo contempla el arbitraje obligatorio de manera expresa únicamente en los casos de conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación<sup>141</sup>.

Los órganos de control de la OIT se han pronunciado en estos mismos términos y acotan “El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga solo es aceptable cuando lo han pedido las

<sup>137</sup> Artículo 806 último párrafo, Código de Trabajo.

<sup>138</sup> Artículo 807 del Código de trabajo

<sup>139</sup> Artículo 820, párrafo 2, Código de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>140</sup> La Libertad Sindical.- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.- Párrafo 567

<sup>141</sup> Artículo 820 Código de Trabajo.



dos partes en el conflicto o en los casos que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, ósea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda parte de la población<sup>142</sup>

El Comité consideró que un sistema de arbitraje obligatorio por la autoridad de trabajo, cuando un conflicto no se ha solucionado por otros medios, puede tener por resultado restringir considerablemente el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades e incluso imponer indirectamente una prohibición absoluta de la huelga, en contra de los principios de libertad sindical<sup>143</sup>.

## **9.5 Desistimiento de los trabajadores; reintegro al trabajo.**

La legislación hondureña no regula el desistimiento de los trabajadores a la huelga, sin embargo el hecho de ser un derecho ejercido por la voluntad de una colectividad, esta podrá de la misma forma retornar a sus labores voluntariamente. Al no estar regulado el desistimiento ni los efectos jurídicos se presume que no deberá acarrear ninguna sanción o represalia por parte del empleador tal como lo establece la Comisión de Expertos “la conservación del vínculo laboral consecuencia normal del reconocimiento del derecho de huelga, del ejercicio de este derecho no debería derivarse el despido o discriminaciones en contra de los huelguistas”.<sup>144</sup>

## **X. Principales obstáculos señalados por las organizaciones sindicales para el ejercicio del derecho de huelga en el país.**

El hecho de que esté derecho este consagrado en la Constitución de la República como un derecho fundamental de los trabajadores y que exista una regulación legal del mismo supone que su ejercicio es igual y expedito como derecho fundamental.

<sup>142</sup> La Libertad Sindical.- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.- Párrafo 564

<sup>143</sup> La Libertad Sindical.- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.- Párrafo 568

<sup>144</sup> CEACR. Estudio general, de 1994, párrafo 179.

Para los miembros las organizaciones de trabajadores con quien se desarrolla un grupo focalizado y entrevistas como fuente primaria para el presente estudio concuerdan que los mayores obstáculos para el ejercicio a huelga son las inconsistencias legales que llevan a un excesivo tecnicismo para su declaratoria entre ellas señalan:

1. La restricción de que las federaciones y confederaciones declaren la huelga;
2. El requerimiento de una mayoría de dos tercios de votos de la totalidad de los miembros de la organización sindical para declarar la huelga (artículos 495 y 563 del Código del Trabajo);
3. La facultad de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social de poner fin a un litigio en los servicios de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo (artículo 555, párrafo 2, del Código del Trabajo);
4. La exigencia de una autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión o paro del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa o indirectamente del Estado (artículo 558 del Código del Trabajo);
5. La obligatoriedad del arbitraje, sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral (dos años), de los conflictos colectivos en servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud en toda o parte de la población (artículos 554, párrafos 2 y 7, 820 y 826 del Código del Trabajo).
6. La interposición de recursos Apelación en las resoluciones de la etapa de mediación<sup>145</sup>.

Por otro lado señalan otros aspectos subjetivos en afirmando que en Honduras, no hay manera de evitar la declaratoria de ilegalidad de las huelgas por los siguientes motivos:

1. Aunque sigan el procedimiento, casi siempre la declaratoria de ilegalidad se basa en formalismos legales que no permite subsanaciones del procedimiento.
2. No existe una protección real por la tentativa de la declaratoria de Huelga, se habla de tentativa porque siempre son declaradas ilegales y se exponen al despido, persecución, demandas por perjuicios, detenciones arbitrarias, etc.

---

<sup>145</sup> Caso CABCORP-INBEV-PEPSICO.

3. La Secretaria de Trabajo favorecer a los empleadores y basan sus decisiones en aspectos meramente formales haciendo una interpretación literal de la ley consiente de las inconsistencias legales que existen.
4. Falta de educación sindical o desconocimiento de algunos sindicatos en la forma de presentar la declaratoria de huelga.
5. Mayoría de trabajadores tercerizados que muchas veces superan el número de trabajadores de planta o sindicalizados.

## **XI. Conclusiones y Recomendaciones**

### **11.1 Conclusiones**

- El derecho a huelga en Honduras, es un derecho fundamental en sentido estricto, ya que es reconocido desde la Constitución, está garantizado frente a los poderes públicos, especialmente el legislativo y existiendo un control constitucional ante su quebrantamiento.
- El derecho a huelga en Honduras es un derecho de ejercicio colectivo, su desarrollo y efectos son indivisibles en el sentido que requiere un único bien para satisfacer la necesidad colectiva.
- La falta de regulación puntual sobre los servicios públicos en el ordenamiento jurídico hondureño provoca un abanico inmenso de sectores o actividades que enmarcan algunos servicios considerados por los Órganos de Control de la OIT como no esenciales.
- La prohibición de celebrar Huelgas en situaciones de crisis por parte de trabajadores del Estado, en nuestro ordenamiento más que prohibirlas las autoriza sin ninguna restricción.
- El Código de Trabajo Hondureño desarrolla la huelga y el paro en el título VII relativo a los Conflictos Colectivos, pues estos no son propiamente un conflicto de Trabajo, lo que traduce equivocadamente que el conflicto colectivo **es o debe ser** resuelto mediante la huelga o el paro.
- La huelga definitivamente no es un método de resolución de conflicto, esta afirmación se ratifica en el Capítulo XIII relativo procedimientos en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, en el que no figura la huelga como mecanismo de solución, pues la huelga como tal requiere para constituirse legal, el agotamiento de tales mecanismos.
- En Honduras, lo que se constituye realmente como un acto jurídico es la suspensión colectiva de trabajo y no la huelga como tal, en donde la

huelga se convierte en el corolario de la tipicidad de las condiciones legales de la legislación hondureña.

- En Honduras lo que se declara ilegal es la suspensión colectiva de trabajo no la huelga como tal, ya que como hemos dicho la falta de tipicidad de alguno de los requisitos de la misma, hace que no adquiera el nombre de huelga, en donde la suspensión colectiva de trabajo es la que produce efectos jurídicos de legalidad o ilegalidad.
- Para algunos operadores de justicia consideran que “los tribunales laborales únicamente esta facultados para resolver si la huelga es declarada por las autoridades administrativas legal, es justa o injusta.
- No hay en Honduras una calificación de legalidad o ilegalidad judicial, si no que solo resuelve si la huelga declarada ya legal por la Secretaria de Trabajo es justa o injusta, pareciera que este procedimiento en vía judicial fuera un medio de impugnación contra la declaratoria de legalidad.
- En Honduras la calificación de la huelga solo corresponde a la sede administrativa siendo contraria a lo que han establecido los órganos de control de la OIT.
- La normativa legal que enmarca el derecho a huelga en Honduras se considera incompatible con las recomendaciones y observaciones hechas por los órganos de control de la OIT en observancia a los convenios 87 y 98.
- Existen contradicciones y demasiadas ambigüedades en la regulación al ejercicio a huelga, que deja la decisión de la declaratoria de legalidad o ilegalidad a posiciones subjetivas.
- Los miembros de las organizaciones consideran que es un derecho que no puede ser efectivamente ejercido.

## **11.2 Recomendaciones.**

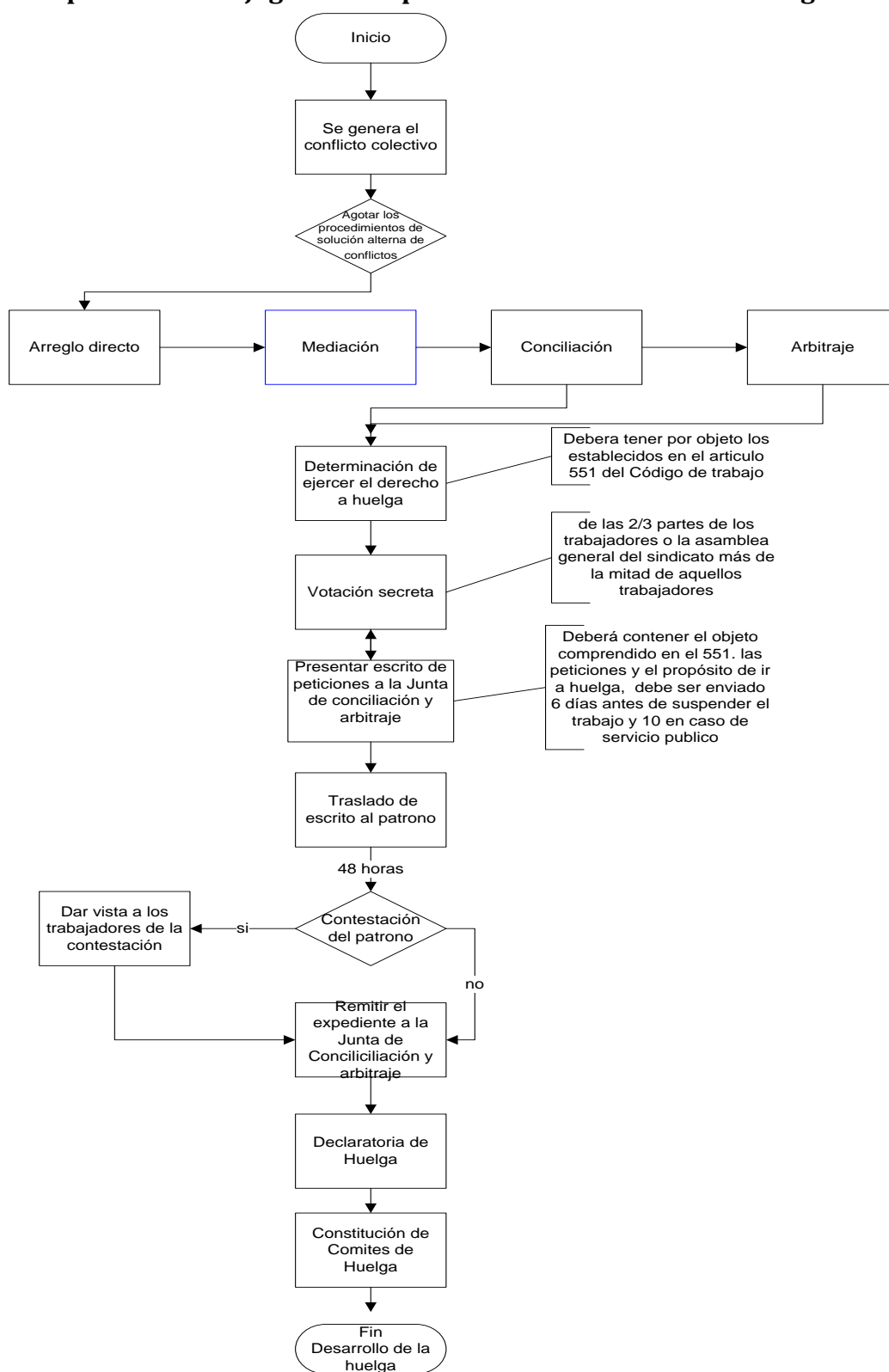
- Hacer una revisión de la normativa y a las recomendaciones hechas por los órganos de control de la OIT para posible reforma legislativa o en su defecto el desarrollo de Reglamento, que abarque desde la presentación de la declaratoria en sede administrativa, hasta un procedimiento especial en los juzgados de trabajo.

## XII. Bibliografía

- Constitución de la Republica
- Convenio 87 Relativo a la Libertad Sindical y la Protección del derecho de Sindicación.
- Convenio 98, Relativo al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.
- Protocolo adicional de 1988, denominado “Protocolo de San Salvador”.
- Código de Trabajo.
- Ley del Servicio Civil.
- Ley de Protección al Consumidor.
- Castro Robleda, Agapito; La Verdad, de la Huelga de 1954 y de la formación de Sitratenco, Segunda edición ampliada
- Bernard Gernigon, Alberto Otero y Horacio Guido. Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.2000.
- Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico.
- Campos Ruiz, Luis; Ramírez Martínez Juan M y Sala Franco Tomás. Fundamentos del Derecho Sindical. Universidad de Valencia. Ediciones La Torre, Madrid. 1977
- Gómez, Gottschalk y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. Edición en Español. Cárdenas, México. 1979. Pág. 849.
- OIT. Libertad Sindical Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición (revisada), año 2006.
- OIT. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición (revisada), año 1996.
- OIT. Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión. 1994.
- OIT. Estudio General sobre los Convenios Fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012.
- OIT. La Libertad Sindical y la Negociación Colectiva en Centroamérica, Panamá y República Dominicana, Un panorama de su estado actual, 2009

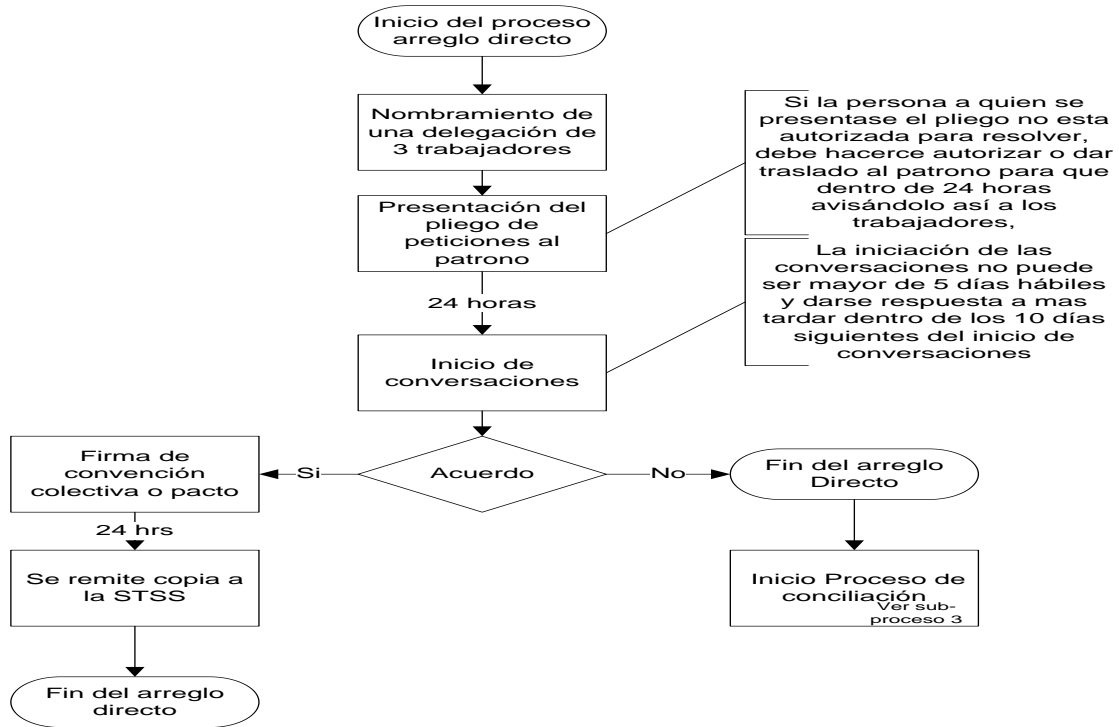
- OIT, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Informe III (parte 4b) 1994
- [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3085002](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3085002)
- [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3085010](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3085010)
- Entrevistas y grupos focalizados a miembros de las organizaciones de trabajadores.

# Apéndice 1.-Flujograma del proceso de declaratoria de huelga<sup>146</sup>



<sup>146</sup> Elaboración propia

## Apéndice 2 Flujograma del arreglo directo<sup>147</sup>



<sup>147</sup> Elaboración Propia



