



②

Universidad de Cartagena
CARTAGENA COLOMBIA
(SUR AMERICA)

Cartagena, 9 de octubre de 1984.

Oficio # 144

Doctor
EDGARDO GONZALEZ HERAZO
Profesor Facultad de Derecho
Presente.



Estimado doctor:

Me permito comunicarle que ha sido designado segundo examinador del proyecto de tesis titulado CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS Y LA HUELGA COMO MANIFESTACION ULTIMA, presentado por las estudiantes MARIA VILLEGAS ROBLES y MANUEL BURGOS NAVARRO, el cual le anexo.

Para rendir el informe sobre el citado trabajo, tienen un término de diez días.

Atentamente,

GUILLERMO BAENA PIANETA
Director Centro de Investigaciones
Jurídicas, Facultad de Derecho

Anexo: Lo anunciado.
cvg.-

T
348.7
V732

7

2



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Biblioteca Universitaria

Fernandez de Madrid

SCIB
②

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO

SCIB

00018817

TESIS DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE
ABOGADOS

CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS Y LA HUELGA COMO
MANIFESTACION ULTIMA

46954

MARIA VILLEGAS ROBLES

MANUEL BURGOS NAVARRO

Cartagena, Octubre 3 de 1984



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RECTOR : Dr. LUIS H ARRAUTH ESQUIVEL

SECRETARIO GENERAL : Dr. CARLOS MENDIVIL CIODARO

DECANO : Dr. FABIO MORON DIAZ

SECRETARIO DE LA FACUL
TAD. : Dr. PEDRO MACIA HERNANDEZ

PRESIDENTE DE TESIS : Dr. GUILLERMO BAENA PIANETTA

EXAMINADORES : PRIMER EXAMINADOR

Dr. ROBERTO MERCADO SANCHEZ

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

Pág.

GENERALIDADES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

- 1. Definición de conflicto colectivo 1
- 2. Antecedentes de los conflictos colectivos 5

CAPITULO SEGUNDO

PARTICULARIDADES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

- 1. Clasificación de los conflictos colectivos laborales 16
- 2. Principio del derecho colectivo. 21
- 3. Conflictos individuales. 27
- 4. Conflictos colectivos en oposición al conflicto individual, 29
- 5. Conflictos colectivos económicos. 31
- 6. El sindicato frente a los conflictos colectivos. 35
- 7. El fuero sindical y los conflictos colectivos. 40
- 8. Trascendencia de los conflictos colectivos. 46

CAPITULO TERCERO

MEDIOS PARA ARREGLAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

- 1. Proceso del conflicto colectivo económico 49

1.1. Pliego de peticiones.	49
1.2. Medios para resolver los conflictos.	53

CAPITULO CUARTO

LA HUELGA COMO FENOMENO JURIDICO

1. De la huelga.	61
2. La huelga en Rusia.	64
3. La huelga en la Constitución mejicana.	67
4. La huelga en Colombia	70
5. Naturaleza jurídica de la huelga.	80
6. Definición de huelga.	82
7. Clasificación de la huelga.	85
8. La huelga en Estado de Sitio.	92
9. Terminación de la huelga y sus consecuencias.	94
10 Efectos jurídicos de la huelga.	98
10.1. En el contrato individual de trabajo.	99
10.2. En el plano de la asociación profesional.	102

CONCLUSIONES	104
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	108
--------------	-----



INTRODUCCION

" En Colombia, la United Fruit se había hecho dueña del mayor latifundio del país cuando estalló en 1928, una gran huelga en la Costa Atlántica. Los obreros bananeros fueron aniquilados a balazos frente a una estación de ferrocarril. Un decreto oficial había sido dictado " Los hombres de la fuerza pública quedan facultados para castigar por las armas" .. y después no hubo necesidad de dictar ningún decreto para borrar la matanza de la memoria oficial del país. Este es el tema de 2 grandes novelas Colombianas".

Eduardo Galeano.

Las páginas de la literatura Colombiana, se ha enriquecido y a su vez ha enriquecido la verdadera historia del país, - con el acontecimiento huelguístico más importante y sangriento de este siglo en materia laboral: la Masacre de las bananeras. De Cepeda Samudio a García Márquez, pasando por Carlos José Reyes, Enrique Buenaventura y Jairo Anibal Niño, - se ha tomado este episodio para recrearlo y en distintos estilos se ha dicho "La verdad verdadera": narrativa: "Cien años de Soledad", "La casa Grande", teatro: "Los Soldados", "El sol subterráneo", y desde el Capitolio Colombiano, la oratoria de Jorge E. Gaitán.

Pero no significa que haya sido el primer conflicto colectivo originado en los albores de este siglo en territorio Colombiano. Desde 1901 en Bogotá se dan brotes de desacuerdos laborales en distintos talleres de sastrería de Bogotá.

7

En los primeros meses de 1916 se hace sentir en Cartagena, un movimiento impulsado por los obreros y carreteros de la ciudad que deja como saldo, cinco huelguistas muertos y la declaratoria de turbado el orden público en la Costa Atlántica. Por esa misma época se vislumbra todo el sistema de explotación de la United Fruit, pues todos los trabajadores pierden la libertad de comprar donde quieran, ya que la compañía quiere que lo que paga por jornales, le vuelva a entrar por la compra en sus comisariatos. A partir de este momento la United Fruit es el epicentro de toda la lucha obrera Nacional.

En Octubre de 1928 la Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena, presentó a la Empresa un pliego de peticiones que contenía nueve puntos, entre los cuales figuraban: aumento de salarios, condiciones higiénicas de vida y servicio Médico, libertad de comercio en la zona ya que los comisariatos de la Compañía los atenazaba, que se les hiciera contratos colectivos, y además que se le reconocieran como empleados. La United Fruit se negó a satisfacer demandas, lo que obligó a los trabajadores a declarar la huelga el 11 de Noviembre de 1928.

Como resultado del inconformismo de los trabajadores, por las demandas no satisfechas, se implantó en la zona un régimen de "terror militar", que se prolongó hasta mediados de 1929, época en que la United pudo abrir nuevamente sus

frentes de trabajo.

La estela de la gran revolución bolchevique se hacía sentir en todo el ámbito americano y Colombia no podía ser la excepción. Surgieron movimientos socialistas y a través de los intelectuales liberales, los obreros llegaron al conocimiento del Marxismo-leninismo. Esto permitió que durante la década del 20, se sucedieran las primeras huelgas importantes en los sectores más claves de la producción nacional, petroleros, braceros, ferroviarios y jornaleros agrícolas.

En la zona bananera del Magdalena hubo influencias de un grupo de anarquistas Europeos y hacia 1926 destacados dirigentes populares, tales como Raúl E. Mahecha y María Cano.

El episodio de las Bananeras, marca un hito en las luchas obreras, ya que solo vinculó a los obreros, sino que la población de Ciénaga, ofreció una solidaria resistencia a las balas enemigas. Se manas siguientes a la masacre, los obreros y pobladores quemaron comisariatos, e instalaciones de la Compañía, emboscaron al ejercito y se enfrentaron con los soldados. La defensa de sus derechos trajo como consecuencias, que los trabajadores fueran considerados, algo menos que "Malhechores", por el coronel Cortez Vargas, en su tristemente célebre Decreto Número 4 de Diciembre de 1928.

Estos sucesos ilustran de manera dolorosa, las vicisitudes

por las cuales ha atravesado el obrero Colombiano, para lograr el reconocimiento de un derecho vital: El derecho de huelga, desde su calificación de delito y su consecuente represión, hasta su reconocimiento constitucional en 1936.

En estos momentos, en que en nuestro país, se habla de justicia social con tanta frecuencia, como oportunidad haya en Congresos y legislaturas, y cuando el obrero Colombiano - tiene que soportar los rigores de la recesión económica, - de los concordatos preventivos y de los cierres definitivos solo queda para ellos un camino: unir sus voces de protesta para reclamar todos sus derechos, ya no con susurros, - sino lanzando al unísono su grito de solidaridad. Grito que le permita expresar que no está solo a pesar del desconocimiento sistemático. Que existe un derecho reconocido para reclamar sus derechos frente al capital; un camino y un instrumento: Los conflictos colectivos económicos y su filial o manifestación más importante: La huelga.



CAPITULO I

DEFINICION DE CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

Nuestro Código Sustantivo del trabajo no trae una definición genérica aplicable a la expresión "conflictos laborales" y mucho menos a la de "conflictos colectivos del trabajo". Sólo define, como veremos más adelante, la huelga como facultad otorgada a los trabajadores para reclamar o proponer a los patrones objetivos económicos y profesionales, mediante la suspensión colectiva y pacífica del trabajo. Se dará por vía doctrinaria una visión amplia de lo que a través del desarrollo del Derecho Laboral se ha denominado Conflictos Laborales.

La palabra conflicto da la idea de pugna, de roce, de enfrentamiento y para el doctor Guillermo González Charry, además "camino obvio para arreglar dificultades, o inconvenientes"; entonces, lo que para el derecho común es un pleito, ha tomado fuerza y personalidad con el vocablo conflicto: choque, combate. Esto lo corrobora la definición que da la Real Academia de la Lengua: "Lo más recio del combate; combate o angustia de ánimo; apuro, situación desgraciada y de difícil salida". De acuerdo a lo expuesto, en derecho

77

laboral, la palabra conflicto tiene un doble sentido: de lucha por un lado y de solución por el otro. De esa forma se colocan a dos partes que defienden sus intereses, primero con diferencias que a través de conversaciones o roces pueden conciliarse o ahondarse. Cuando éste último sucede, los dos extremos que se tensionan son: el capital por un lado, representado por el patrón y el trabajo por el otro, representado por el obrero.

Es innegable que los conflictos del trabajo tienen su propia sustantividad, que resulta de la ampliación del Derecho del Trabajo a una relación jurídica, social y económica autónoma y que tienen su origen en un vínculo que se establece entre un trabajador o una masa de trabajadores y un ente económico llamado patrono. Esto se acerca a la definición de Mario De la Cueva " Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, edificación o cumplimiento de las relaciones de trabajo individuales o colectivas".

La anterior definición es susceptible de abarcar los diferentes conflictos del trabajo que resultan, lógicamente, bien de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.

En el III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo celebra-

12.

do en la Plata, Argentina en Mayo de 1965, se concluyó diciendo que cualquier diferencia con relevancia jurídica que se produzca en las relaciones en las relaciones enmarcadas por el Derecho del Trabajo en sus dos ramas fundamentales, individual y Colectivo, traduce un conflicto laboral. El doctor Guillermo Guerrero Figueroa, explica a partir de ella la diferencia entre conflicto y controversia : " Si se observa la génesis del proceso de desinteligencia, se admite que existe un punto de partida en la simple discusión, movida por el desencuentro de los respectivos intereses en juego". Hasta aquí no ha nacido jurídicamente el conflicto, " mientras ello no se traduzca en una posición antagónica, que se pretenda hacer valer como enfrentamiento, no puede decirse que nazca jurídicamente el conflicto". Cuando se genera la disputa empieza el conflicto. Ahora en el plano de la controversia los contendores aceptan razonablemente la discusión, lo cual significa un paso hacia la solución de las diferencias existentes.

En el proyecto "Bosquejo de Ley Federal de Trabajo" de México se encuentra la siguiente definición de conflictos colectivos; " Se entiende por conflicto colectivo del trabajo toda controversia de naturaleza económica que tienda a la modificación o fijación de las condiciones de trabajo y todo conflicto de carácter jurídico que se refiera a la interpretación genérica o a la explicación del contrato colec-

tivo del trabajo, siempre que en el último se afecte un interés de los grupos sindicales y no el de personas determinadas".

En materia de conflictos colectivos, por lo menos una parte de las que intervienen es colectiva, es plural. Es posible que el conflicto esté dirigido, orientado y organizado por un grupo de trabajadores sin unión permanente, pero que en esos momentos necesiten de la suma de sus fuerzas para conseguir satisfacer sus intereses colectivos. Este es el caso de los pliegos de peticiones presentados por trabajadores no sindicalizados, quienes para obtener mejoras en sus contratos de trabajo, asumen la forma de un pleito colectivo como búsqueda transitoria de coalición.

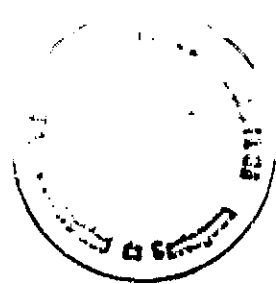
Hay que tener en cuenta para la discriminación del caracter colectivo de un conflicto, la participación activa o pasiva de un grupo considerable de trabajadores, pero no hay que perder de vista que lo que se busca es conseguir beneficios comunes a ese grupo de trabajadores como colectividad.

ANTECEDENTES Y DEFINICION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Difícilmente puede suponerse que las relaciones existentes entre las comunidades primitivas, recolección y caza y más tarde pastoreo y pesca y la más primitiva forma de comercio, el trueque, creara algún tipo de vínculo laboral. Bastaría recordar que en principio la participación del hombre en el proceso de producción era inexistente. El recogía lo que la naturaleza le brindaba, reduciéndose su intervención a la simple satisfacción de sus instintos primarios, sine elaboraciones, ni intermediarios. En estas circunstancias el hombre hace uso colectivo de lo que le brinda la naturaleza. Igual cosa sucede con el suelo; se establece donde haya la suficiente fertilidad que le permita vivir como el mono en los árboles. De ahí mal podría resultar una relación de trabajo, pues existe una propiedad común que lo abarca todo y lo absorbía todo con el transcurrir de estas mismas condiciones; los individuos de estas comunidades primitivas se van comportando, no como trabajadores, sino como propietarios - aún no existía la propiedad privada- aunque ya se crea un excedente en la producción el único objetivo y la única mira era la manutención del propietario y su fami-

15

lia y del cuerpo comunal en su conjunto.



Algunos autores corren un poco más acá en el tiempo los antecedentes de los conflictos laborales, asegurando que se originaron en las relaciones surgidas entre esclavos y amos.. Y se llega a ver en las Constituciones de Zenón y Justiniano una reglamentación al mencionado tema..

Es importante conocer que clase de relaciones existían entre amos y esclavos y analizar las condiciones en que estos últimos se desenvolvían para intentar en lo posible, deducir de ellas algunos antecedentes de los conflictos laborales.

Ya Platón en la República justificaba la composición de la sociedad en clases, atribuyéndole a la casta de los gobernantes una situación privilegiada, dado que es el oro el material de que están hechos. Así en orden descendente los guerreros están formados de plata, los labradores y artesanos de hierro y bronce. Vistas las cosas de esta manera, no se tiene en cuenta a los esclavos, ya que niquiera se les reputaba personas. Las leyes permitían la matanza de los esclavos por parte de los amos, como extensión del derecho a usar, gozar y abusar.

Existía un código de comercio de esclavos y la industria

extractiva tenía únicamente mano de obra esclava, ejemplo, en Grecia las célebres minas de Laurión. A Atenas los esclavos llegaban en masa de modo que los siglos V y IV antes de nuestra era, la capital de la democrática Atica fue uno de los principales mercados de esclavos de la Hélade. Para ese entonces la economía esclavista era la base de la producción en Grecia. La fuerza de trabajo del esclavo no era una mercancía y su adquisición no se hacía por contratación, sino por una vía no económica: la coersión, la violencia. En Grecia la fuente primordial de la esclavitud era la importación de extranjeros, capturados, así como la piratería y la guerra. Existía un uso, el de vender a los hijos y en Atenas recurrían a él en un caso: cuando la hija era desposada. También caían en esclavitud los deudores insolventes - esta fue abolida por Solón en Atenas-. Por último, la esclavitud era infligida como pena por los tribunales - en Asia Menor por robo y en Atenas por usurpación de identidad.

Los esclavos sí lucharon por conseguir su libertad, pero su lucha quedaba en los marcos de una liberación individual que tomó diversos matices, tales como la lucha disimulada con su forma más extendida: la pereza, la evasión y la insurrección que era una forma de lucha suprema. Las revueltas tuvieron carácter espontáneo. Los insurgentes buscaban su propia liberación sin ninguna intención de suprimir el sistema

esclavista. Como ejemplo de estas revueltas-no se pueden considerar huelga ni conflicto colectivo-, puede citarse al movimiento de Tebos en Egipto. Allí se encontraba trabajando esclavos y hombres libres, quienes coincidieron en su protesta. Reclamaban víveres para poder trabajar. Era la época de Ramsés III. Pero lo dicho anteriormente con relación a la carencia de una contratación entre el esclavo y el amo y la no consideración del esclavo como sujeto de derecho, anula toda posibilidad de considerar esos hechos como conflictos laborales. Estas luchas configuraron verdaderas diferencias sociales, pero no alcanzaron a trascender al plano ideológico.

Descartada toda posibilidad de encontrar antecedentes de los conflictos laborales en las sociedades esclavistas, algunos autores nos remiten a las formaciones sociales de tipo feudal. Hagamos en aras de esclarecer esta afirmación un breve recorrido por la Edad Media.

Con el triunfo del cristianismo y el advenimiento de la Edad Media, el antiguo patricio se volvió señor y el esclavo se volvió siervo. Y otra vez las dos clases frente a frente, en lucha constante de los fuertes contra los indefensos.

En las formaciones sociales de tipo feudal, la propiedad

sobre la tierra, el predominio de la pequeña economía agraria y artesanal y el intercambio comercial incipiente llamado trueque, eran las características predominantes.

Su estructura social estaba sostenida por el vasallaje, el beneficio y otras formas de servidumbre. Se explotaba la tierra con base en el trabajo del siervo, que a su vez tenía dos formas: el tiempo necesario y el tiempo adicional. Con el primero, el siervo creaba el producto necesario para la satisfacción de sus propias necesidades y las familiares. En el trabajo adicional o Plus trabajo, no había remuneración, todo llegaba a manos del señor feudal. Las circunstancias de los trabajadores del campo eran difíciles, pues se consideraba que ellos estaban unidos a la tierra, careciendo inclusive de libertad de movilización.

Paralelo a esta clase, existían los trabajadores artesanales. Ellos habían logrado una mayor libertad de acción, de movilización y por lo tanto ejercían su profesión por cuenta propia. Dado que este trabajo era realizado en las villas y burgos, dió pie al desarrollo de la primera organización de trabajadores. Estos gremios establecían diversos acuerdos tales como: adquisición en común de las materias primas que utilizaban en su actividad sobre la cantidad que el gremio podía elaborar para controlar el mercado; también,



fijaban los requisitos para el ingreso, permanencia, ascenso de las personas interesadas en pertenecer a la asociación.

Tres categorías de personas giraban alrededor de estos talleres: los maestros, que eran considerados los propietarios del taller; los oficiales o compañeros, eran propietarios de sus herramientas de trabajo y recibían por su labor una remuneración y los aprendices que carecían de todo tipo de propiedad y como contraprestación a su actividad, recibían enseñanzas del maestro.

Se colige, después de realizarse este somero paseo por la sociedad de tipo feudal y dadas sus características, sus principios y objetivos, que ella no puede haber dado origen al Derecho del Trabajo y mucho menos al surgimiento de algún tipo de conflicto puramente laboral.

Desde el seno de las viejas formaciones de tipo feudal, se fueron gestando las relaciones e instituciones que caracterizan toda sociedad de tipo capitalista. En la Edad Media el comercio era tímido y de proporciones limitadas, pero a medida que se va extendiendo, la sociedad requiere con urgencia el fortalecimiento de toda su capacidad productiva y para lograrlo es necesario que se modifiquen las

20

caducas relaciones sociales y las formas de producción anterior. De esta manera se hace imperativo el tránsito del sistema de trabajo artesano a la producción manufacturera y domiciliaria primero y más tarde a la producción industrial a gran escala. La desaparición de los talleres medievales dio origen a una nueva forma de organización, a través de la cual estos talleres se van especializando y complementando en su actividad, es decir en cada taller se elaboraba un producto distinto. Lo distintivo es que ese producto ya no pertenece al artesano, sino al capitalista quien proporciona la materia prima y remunera el trabajo realizado con dinero.

Esta manera novedosa de utilizar la mano de obra, trae aparejada la división del trabajo, aún cuando muy rudimentaria. Antes de la irrupción de la Revolución Industrial en el panorama mundial, se dió la organización de la producción manufacturera. Esta se caracteriza porque concentra a grandes talleres con un número considerable de obreros, que trabajan bajo la supervisión de un capataz o su dirección propia.

Se diferencia de la producción artesanal o domiciliaria por cuanto en este los instrumentos de trabajo todavía pertenecen al trabajador y el fabril por la no utilización de máquinas, ya que el trabajo se realiza a pura mano, esencial-

mento.

A medida que avanza la producción mercantil, se hace necesario la utilización de la máquina. En últimas las nuevas necesidades creadas por el capitalismo y la ampliación de los mercados condujeron a la generalización del uso de la máquina, prolongando así la llamada Revolución Industrial. Entonces, este adelanto en la producción que ha dado curso a un nuevo tipo de relaciones sociales, se fue consolidando, hasta que irrumpieron dos nuevas clases sociales: la burguesía y el proletariado. La clase media industrial, que había suplantado a los maestros de los gremios, fue reemplazada por los burgueses modernos, verdaderos jefes de ejércitos industriales. Igualmente, en la medida en que fue desarrollándose el capital también fue emergiendo la clase contraria que él mismo estimulaba; el proletariado. " De las cenizas de los artesanos y de las revoluciones agrarias que desalojaron a los siervos, colonos y campesinos de sus tierras, salieron los obreros" (1)

Desde sus comienzos el capitalismo instauró un desmesurado régimen de explotación a la fuerza del trabajo del obrero. La miserable contraprestación recibida por su fuerza de trabajo obligaba al proletariado a proveer el sustento familiar con la ayuda de la mujer y los hijos que también vincularon a la producción. No existían normas de protección al trabajo realizado por los adultos y mucho me

nos al trabajo realizado por los menores y las mujeres. Eran jornadas agotadoras de 16 y hasta de 18 horas en condiciones casi carcelarias.

Volviendo un poco atrás, es necesario señalar, que la revolución democrática burguesa de Francia tuvo entre otros méritos el de haber borrado de la escena, las decadentes relaciones feudales. Uno de los más notables triunfos, fue conseguir que los hombres fueran iguales, en teoría, claro está, y por ende, libres. Así la clase burguesa francesa, pudo establecer pactos con los nuevos hombres libres, pactos laborales. La llegada de la revolución industrial fue incentivo para que la lucha obrera adquiriera proporciones mayores y caracteres radicales. Es deplorable la explotación que se hace de las mujeres y los niños, quienes trabajan en condiciones infrahumanas, llegando a grados escandalosos de degeneración de la raza, la atrofia en el crecimiento de los menores y el aumento en los índices de mortalidad. De ahí que haya necesidad de expedir en los países capitalistas más avanzados algunas normas proteccionistas. Pese a esto, se configura un derecho visible para los proletarios por la carencia de procedimientos que obligaran al cumplimiento de las leyes sustantivas.

En Europa sucedía que mientras Inglaterra y Francia iban a la vanguardia en cuanto al desarrollo del capitalismo, Ale

mania se vió relegada, con visibles rezagos del sistema feudal. Tanta era la zaga, que el campesino alemán tenía que labrar por obligación, durante varios días de la semana, para el terrateniente, sin descanso alguno, viéndose en la necesidad de labrar su propia tierra por la noche, ya que de día le era imposible.

A medida que se lograba un alto grado de desarrollo industrial, los trabajadores eran infamemente explotados, lo que fue creando el resentimiento de clase, producto de las relaciones injustas de trabajo. Con el establecimiento de la Primera Internacional y la popularidad de las doctrinas marxistas, aparecen los grandes movimientos huelguísticos en casi todos los países europeos. Movimientos que se van desarrollando y transformando hasta convertirse en verdaderos movimientos ideológicos a medida que el capitalismo crece y se amplía.

Indudablemente que la clase burguesa, en sus inicios fue revolucionaria. Creó toda una estructura que rompió con la decadente visión oscurantista de la época medieval. El desarrollo de la fuerza productiva y paralelamente el desarrollo de la máquina movió con su fuerza al mundo, trayendo como resultado toda una serie de avances técnicos aprovechables, en todos los ramos de la ciencia y el arte. En resúmen los conflictos laborales ven la luz con el sistema liberal, con la industria.

Cuando las clases configuradas dentro de ese proceso, empieza a sugerir mejores condiciones de trabajo y como respuesta a un Estado que no resuelve sus problemas, da inicio a las asociaciones de trabajadores, el perfil de los conflictos laborales aparece. Fue la indiferencia o incapacidad del Estado gendarme lo que motivó en grado sumo a los obreros a organizarse y buscar soluciones a las no recomendables condiciones de trabajo.



CAPITULO II

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Existen varios criterios o formas de clasificar los conflictos del trabajo; se intentará para una mayor comprensión o conocimiento del tema, abarcar la más ilustrativa.

La clasificación más globalizadora y generalizada es la siguiente:

- 1- Conflictos obrero-patronales
- 2- Conflictos inter-obreros
- 3- Conflictos intersindicales
- 4- Conflictos inter-patronales

Los conflictos obrero-patronales pueden subdividirse en individuales y colectivos y a su vez, los colectivos se dividen en:

- a- Conflictos jurídicos y de derecho
- b- Conflictos económicos o de interés

Los conflictos inter-obreros suelen presentarse dentro de la organización laboral propiamente de base, entre uno o varios obreros y su organización sindical, por ejemplo, con el objeto de hacer aplicar reglas estatutarias que correspon

dan a dicha organización.

Los conflictos intersindicales son conflictos de tipo colectivo que se pueden resolver, bien a través de los canales jurisdiccionales o administrativos, según la necesidad, ya que puede darse el caso de una diferencia en cuanto a la representatividad de los sindicatos con relación a las bases dentro de un conflicto colectivo o a la supervivencia de uno de los dos sindicatos en caso de paralelismo sin dical.

El conflicto interpatronos, puede presentarse entre patronos por el modo de usar las relaciones con los trabajadores o sobre la extensión de un laudo arbitral o convención. Puede resolverse por la vía directa o convencional o también por la jurisdiccional.

Ahora, cuando en un conflicto se mira únicamente a las personas que en él intervienen, se simplifica la labor de clasificarlos, pues se resume a decir, si intervienen dos sujetos que han establecido una singular y concreta relación de trabajo, tendremos un conflicto individual, es decir, hay diferencias entre patrono y trabajador. Cuando ya una de las partes se pluraliza, ya no habrá un conflicto particular, sino que la controversia surge de las relaciones entre un patrón y su grupo de trabajadores, persiguiendo



estos, intereses colectivos.

El derecho del trabajo reconoce dos clases de conflictos: los de Derecho o Jurídicos y los de intereses o económicos.

El conflicto jurídico o de derecho versa sobre la interpretación de un un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su origen en la ley, en una de las disposiciones de un contrato individual o colectivo. Estará siempre de por medio la interpretación que hace el juez laboral de una norma pre-existente, que puede ser ley, el contrato individual o la convención colectiva. Entonces, es sobre los derechos que cobija la norma que se entra a disputar.

En el conflicto de Derecho las partes no pretenden la creación de una nueva norma, ni la modificación o derogación de las existentes, sino la interpretación, vigencia y la aplicación de una norma existente a un caso concreto.

En los conflictos económicos o de intereses, por el contrario no existe norma legal, contractual o convencional invocable, sino que se busca una reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o crear uno nuevo..Es decir, las partes o por lo menos una de ellas, tiende a crear nuevas regulaciones en su relación de trabajo. Esta clase de

conflictos dependen generalmente del conciliador o del arbitro.

El tratadista Miguel Gerardo Salazar acepta la siguiente clasificación que recoge y mezcla lo expuesto anteriormente:

- 1- Conflictos individuales de naturaleza jurídica
- 2- Conflictos individuales de naturaleza económica
- 3- Conflictos colectivos de naturaleza jurídica
- 4- Conflictos colectivos de naturaleza económica

Los siguientes ejemplos ayudarán a explicar esta clasificación.

El caso de un trabajador que solicita de su patrono el pago de cesantías, vacaciones y demás prestaciones, es un ejemplo de conflicto individual de naturaleza jurídica, que nace desde que el empleador se niega a efectuar el pago.

Un ejemplo de conflicto individual de naturaleza económica lo tenemos cuando un trabajador se presenta ante la justicia laboral, para que le revisen el contrato de trabajo; de acuerdo a el Artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo, se le atribuye a la justicia laboral ordinaria la facultad de revisar los contratos y decir si realmente han sobrenvenido circunstancias imprevistas y graves que hayan a-

fectado el contrato de trabajo y sobre las cuales las partes nos estén de acuerdo. Pero hay una limitación, pues la justicia del trabajo solo puede fallar en relación con la existencia o no de alteraciones en las circunstancias económicas, pero no puede nunca revisar el contrato y decir como va a quedar.

Se dá un conflicto colectivo de naturaleza jurídica, por ejemplo cuando se tiene noticia de una prestación que interesa a todo un núcleo de trabajadores, mirados colectivamente, como es el caso del artículo 315 del C.S.T. que obliga a los patronos a que en lugares de exploración y explotación de petróleo construyan viviendas para sus trabajadores. El incumplimiento de esta norma perjudica a un grupo de trabajadores, y allí no habría un interés económico, ya que con la medida lo que se busca es dar comodidad a un grupo de trabajadores.

Por último como conflicto colectivo de naturaleza económica, se tiene la actuación del sindicato solicitando mejoramiento salarial, establecimiento de nuevas prestaciones.

PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO

Los sujetos del derecho colectivo son todos los trabajadores, hallense o no sindicalizados. Esto deja sentado que no solo las asociaciones pueden asumir la lucha en pro de reivindicaciones comunes a sus miembros, sino que un gran número, generalmente independiente, pueden unirse alrededor de circunstancias que les perjudican por igual para buscar una solución conjunta y unir sus esfuerzos en procura de materializar sus propósitos.

El derecho colectivo nace como consecuencia de la acción colectiva de los trabajadores, es decir que del hecho colectivo coordinado por los trabajadores, en aras de satisfacer sus necesidades comunes, nace el Derecho Colectivo.

En Colombia se tiene el más amplio régimen de libertad de asociación con limitaciones en el aspecto normativo. En primer lugar y como norma primigenia, aparece el Artículo 44 de la Constitución Nacional que permite formar asociaciones, compañías y fundaciones que no sean contrarias a la moral y al orden público. Este artículo por su carácter ge

neral debería ser anterior al artículo 18 de la citada carta, que garantiza el Derecho de Huelga, salvo en los servicios públicos. La explicación a la anterior objeción de orden es la siguiente: Generalmente quienes hacen uso del derecho de huelga son los sindicatos, que son asociaciones de trabajadores con intereses comunes. Estos trabajadores para poder defender sus intereses y derechos se han visto obligados a hacer uso de un derecho inicial: el derecho a la libertad de asociación; pero en últimas importa muy poco el orden en que se hallen reconocidos estos derechos, pues siempre que hay un conflicto colectivo, no todos los trabajadores son sindicalizados..

Es así como el Código sustantivo del trabajo recoge esta orientación constitucional en su Artículo 12, que a la letra dice: " El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga en los términos prescritos en la Constitución nacional y las leyes." En la misma codificación, para ser más exactos, Artículo 353, se amplía y reglamenta el ejercicio de tan importantes derechos constitucionales, (derecho de asociación y huelga). Para la legislación, los derechos de asociación y huelga son garantizados, tanto para los trabajadores como para los patronos, así como a todo aquel que ejerza una actividad independiente, dando pie a la formación de sindicatos y asociaciones profesionales y además deja abierta la posibilidad de que estas agrupaciones puedan unirse entre sí.

A continuación la misma norma limita el desarrollo y vida de los sindicatos, ya que los somete en cuanto a su reglamentación a las normas de éste código y a la vigilancia del Estado en forma permanente.

El Estado a la vez que limita, tutela esos derechos mediante disposiciones que garantizan el goce de ellos. Tal es el caso del Artículo 59 numeral 4o., que establece un conjunto de prohibiciones a los patronos. Se especifica, que no está permitido por parte de éste, que limite o presione en cualquier forma, a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

En Colombia el Decreto 3778/62, instituyó el principio "práctica sindical" originario de Norteamérica y adoptado por muchos países. En dicho Decreto se reglamenta y protege el derecho de asociación consagrado por los artículos 353 y 354 del C.S. del T. de la siguiente forma:

a- Consideranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación profesional por parte del patrono:

- 1-Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la Ley mediante dádivas o promesas, o condicionar a estas circunstancias la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.



- 2- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los asalariados en razón de sus actividades encaminadas a la función de las organizaciones sindicales.
- 3- Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales.
- 4- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo del personal sindicalizado con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio del derecho de a sociación.
- 5- Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado en las investi gaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de ésta norma.

b- La empresa o patrono que incurra en una de las causas del artículo anterior será sancionado con multas sucesivas por el funcionario competente a favor del te soro nacional, previa comprobación del hecho.

El artículo 309 del Código Penal dice así: " El que impi da materialmente o turbe una reunión o asociación lícita

o el ejercicio de los derechos que concedan las leyes sobre sindicatos o huelgas, o use de represalia con motivos de huelga legítima incurrirá en arresto de dos meses a un año y en multa de pesos". Se colige de la lectura de éste Artículo que la protección al derecho de asociación trasciende los ámbitos del derecho meramente laboral, para ser cobijado por normas penales que tipifican como delito, la perturbación de que pueda ser objeto.

En materia de jurisprudencia, la Honorable Corte Suprema de Justicia por intermedio de la Sala Plena de Casación la boral y teniendo como magistrado sustanciador al doctor Fernando Uribe REstrepo, dejó sentado que los despidos durante conflictos colectivos son ineficaces cuando no existe justa causa. Se ilustrará esta decisión por que su trascendencia e importancia marcan un paso decisivo hacia la cualificación existente en materia laboral, en especial en materia de derecho colectivo.

El recurso de Casación fue interpuesto por el apoderado judicial de Carlos Talero Abondano, miembro activo de "Asociación de trabajadores del Banco Central Hipotecario-ASTRABAN sindicato representativo.. Talero Abondano fue despedido sin justa causa, cuando dicho sindicato presentó pliego de peticiones (25 de Agosto de 1975), dando origen a un conflicto colectivo que terminó con Laudo Arbitral expedido en

Abril de 1976,

Con base en el Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que establece una protección especial durante el trámite de un conflicto colectivo, el apoderado de Talero Abondano, solicitó que este fuera reintegrado a su trabajo con el pago de las respectivas indemnizaciones y salarios que hubiese dejado de percibir el tiempo que estuvo cesante. El Artículo mencionado en su tenor literal dice: " Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. El artículo 10 del Decreto 1373 de 1966 reglamentario de la norma transcrita, indica que la protección "comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso". El abogado del Banco Central Hipotecario alegó que no había lugar a reintegro por no contemplarlo la norma expresamente. En primera instancia el fallo fue favorable a Talero Abondano, decisión que fue revocada por el Honorable Tribunal de Bogotá. En recurso de Casación la Honorable Corte Suprema de Justicia sentenció que había lugar, por vía de interpretación, al reintegro del

trabajador en el caso estudiado, sin perjuicio de indemnizaciones o demandas subsidiarias. Así las cosas, el Derecho Colectivo del Trabajo, contempla una amplia gama de disposiciones tendientes a proteger de manera especial el derecho que tienen los trabajadores de formar asociaciones profesionales para la mejor defensa de sus intereses.

CONFLICTOS INDIVIDUALES

Es conveniente para lograr una plena diferenciación y ubicación de los conflictos, considerar la división que existe de acuerdo a las personas que intervienen en él. Primero miremos algunos ejemplos y el concepto de conflictos laborales individuales y luego de manera somera se mirará en subsidio, lo que es conflicto colectivo en oposición a los conflictos individuales.

Un conflicto laboral es individual, cuando surge de una relación concreta y singular de trabajo; en otras palabras, cuando se enfrentan sujetos singularmente considerados: patrono y trabajador, con intereses que no trascienden al ámbito general. Es decir, hay un interés personal en juego como fruto de una relación de trabajo. Ahora, también puede darse el caso de que un grupo de trabajadores individualmente considerados coincidan en sus pretensiones, sin llegar a configurar un conflicto colectivo; estaríamos entonces frente a un proceso individual acumulativo, ya que al

Juez o Fallador no se le solicita otra cosa que mirar el interés particular de cada uno de ellos. El objetivo último es la interpretación o el cumplimiento de una relación individual de trabajo y generalmente su modificación.

Los conflictos laborales individuales pueden subdividirse a su vez en:

- a- Conflictos individuales de naturaleza jurídica y,
- b- Conflictos individuales de naturaleza económica.

Para ilustrar sobre lo que significan estas sub-clasificaciones puede apelarse a los ejemplos contenidos en "Curso de Derecho Procesal del Trabajo" del doctor Miguel Gerardo Salazar; dice que hay un conflicto individual de naturaleza jurídica cuando el trabajador demanda de su patrono el pago de cesantías, primas, vacaciones, etc., y como respuesta éste último se niega a pagar; de esa manera se da inicio a un conflicto de carácter individual.

El Artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptúa que el contrato individual de Trabajo es "revisable cuando sobrevengan grandes e imprevisibles alteraciones del orden económico." La misma norma atribuye a la justicia laboral, la facultad de decidir cuando las partes no estén de acuerdo, sobre si han sobrevenido o no las grandes alteraciones o trastornos económicos. Sólo que la justicia en este caso, se limita a decidir, sobre la existencia o inexistencia

tencia. de las graves e imprevisibles alteraciones invocadas, es decir no puede fallar en el sentido de ordenar que se aumente un tanto en el salario. El fallo que se produce, en caso de ser estimatorios de la demanda y favorable al trabajador, servirá a las partes para que amigablemente estipulen nuevas condiciones de trabajo. En caso de desacuerdo, podrán acudir a los arbitros, etc. Este es un ejemplo de conflicto individual de naturaleza económica.

CONFLICTOS COLECTIVOS EN OPOSICION AL CONFLICTO INDIVIDUAL

Desde el punto de vista legal, el conflicto laboral es colectivo cuando la controversia surge de las relaciones entre un patrono y sus empleados, quienes persiguen satisfacer intereses de grupo o buscan reivindicaciones colectivas. En esta categoría de enfrentamiento, se cobija a un grupo o colectividad de individuos o trabajadores y a uno o varios patronos. Se puede presentar entre una asociación profesional o sindicato y un patrono o patronos, o entre un grupo de trabajadores no sindicalizados y un patrono o patronos pero siempre tienen como fin principal, conseguir condiciones de trabajo abстрактas o genéricas para un número indeterminado de trabajadores. También esta categoría de conflictos suele subdividirse en:

- a- Conflictos colectivos de naturaleza jurídica y,
- b- Conflictos colectivos de naturaleza económica.

Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, son aquellos que versan sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, que a su vez puede haber tenido su origen en la ley, la Convención Colectiva, el Pacto Colectivo y aún en el caso, del mismo Reglamento del Trabajo.

En los conflictos colectivos de naturaleza económica se trata de modificar, crear o suprimir condiciones de trabajo colectivamente considerada. Acá no existe norma legal, contractual, convencional invocable. Las partes -trabajador o trabajadores por un lado y patrón o patronos por el otro, persiguen crear nuevas situaciones que regulen el trabajo.

Las diferencias que existen entre conflictos colectivos laborales y conflictos individuales laborales se puede evidenciar partiendo de la trascendencia que los primeros tienen en un momento determinado, llegando a colocar al sistema en situaciones comprometedoras e inclusive tambaleante.



Según Rodolfo Napoli, las diferencias más marcadas son:

- 1- El contrato individual del trabajo es la fuente principal del Derecho individual; la Convención colectiva es fuente principal del derecho colectivo. Como consecuencia, en el primer caso las relaciones creadas solo producen efectos inter-partes o contractuales. En el segundo afectan a toda una serie de trabajadores, lo que

significa que son obligaciones Erga omnes.

2- Ambas tienen su origen en la ley, pero con una gran diferencia: en el individual, la actividad legislativa es más directa y rigurosa, porque supone que el trabajador aislado es más débil. En el colectivo se considera que el trabajador agrupado es más fuerte y por ello se limita su actividad y voluntad con el fin de otorgarle más amplitud al sindicato.

CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS

Cuando la finalidad del conflicto colectivo es la de lograr la modificación o supresión de condiciones de trabajo existentes en una empresa, o en la creación de condiciones por no estar estas previstas, estamos ante un conflicto colectivo de tipo económico.

Deteniéndonos un poco en ellos se observa que presentan los siguientes aspectos:

a- Conflictos para la creación de condiciones generales de trabajo. Estos conflictos suponen un campo no explorado y únicamente puede ser planteado por los trabajadores, ya que a ellos le cabe la facultad de sugerir la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

b- Conflictos para la modificación de las condiciones gene

rales de trabajo. Supone ésta segunda modalidad, la existencia de un contrato (colectivo) y puede ser iniciado por los trabajadores o empresarios. Esta situación conlleva a la subdivisión de esta modalidad, según las partes que lo promuevan, en dos vertientes: conflictos que promueven mejoramiento en las condiciones de trabajo vigentes y conflictos que promueven reducción (se denominan contrapliegos).

c- Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo. La suspensión de orden jurídico de una empresa origina conflictos colectivos de naturaleza económica, pues significa cesación de las labores de la entidad. Los obreros quedan en su totalidad suspendidos. Es una medida de carácter transitorio, y como consecuencia se suspende la vigencia de las relaciones individuales de los contratos de los trabajadores, dejando estos de percibir los salarios y demás prestaciones.

d- Los conflictos para la supresión de las condiciones de trabajo son aquellas que persiguen la clausura definitiva de la empresa, o sea la cancelación definitiva del trabajo. Puede únicamente promoverlo el patrono, pues sería un exabrupto admitir que los trabajadores persigan el cierre de una empresa. Como consecuencia terminan las relaciones individuales del trabajo.

Se insiste mucho sobre los fines del conflicto colectivo del trabajo de tipo económico, ya que van unidos a la configuración de las condiciones generales del trabajo, cuyo camino generalmente desemboca en una convención colectiva.

Muchas veces el objetivo del conflicto se limita a una sola reclamación al margen de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo y que sin embargo afecta el interés del grupo de trabajadores, directa o indirectamente, por ejemplo, cuando los trabajadores exigen el traslado o despido de un superior o el reintegro de un compañero que ha sido injustamente despedido. Estas peticiones llamadas peticiones de protesta, se hacen a través de un comité de reclamos.

Puede ocurrir también que los trabajadores de una empresa, como medida de presión, resuelven solidarizarse con algún otro grupo de trabajadores en conflicto. En éste caso no se busca la solución directa de problemas propios, sino apoyar a compañeros que viven situaciones laborales difíciles es decir, son peticiones de simpatía y solidaridad.

Actualmente los conflictos colectivos de orden económico están regulados por las legislaciones de casi todos los países del mundo o se establecen procedimientos para la aplicación de las normas sustantivas, como normas de orden público, en donde se compromete el interés general. El códi

go sustantivo del trabajo colombiano, consagra, que todo conflicto, cualquiera sea su origen, no puede degenerar en suspensión colectiva del trabajo, sino cuando hayan cumplido los procedimientos de arreglo directo y de conciliación.

El artículo 31 del Decreto 2351/65 establece el siguiente procedimiento para la declaración de huelga:

1- Terminadas las etapas de arreglo directo y de conciliación de las partes sin que se hubiese logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o solicitar al Ministerio del trabajo que el diferendo se someta a la decisión del Tribunal de Arbitramento obligatorio.

2- La huelga o la solicitud de arbitramento serán sometidas a votación secreta y decididas por la mayoría absoluta de los trabajadores de empresa o en Asamblea General del Sindicato o sindicatos que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores; antes de celebrar la Asamblea se le dará aviso a las autoridades del Trabajo para que estas puedan presenciar y comprobar su desarrollo.

La Ley 48 de 1968 en el numeral 2o., inciso 2o. dice: "El ministro del Trabajo de oficio, o a solicitud del sindicato o en defecto de éste, de los trabajadores en Asamblea

44

General, someterán a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no sujetarse a la mencionadas diferencias al fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optaren por someterlo, no se suspenderá el trabajo o se reanudaría dentro del término máximo de tres días hábiles si se hallare suspendido, y se convocará dentro de dos días hábiles siguientes al tribunal de arbitramento obligatorio llamado a proferir dicho fallo".

EL SINDICATO FRENTE A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS



Como consecuencia directa del derecho de asociación, constitucionalmente consagrado y protegido por la ley, surge la garantía de los trabajadores para defender sus intereses comunitarios en la figura de las asociaciones profesionales o sindicatos, como especie del derecho en mención. Todo sindicato es una asociación cuya finalidad particular, es la defensa de los intereses económicos y profesionales de los trabajadores, sin excluir las garantías y dignidades de que ellos gozan.

A la existencia de las asociaciones profesionales y su protección jurídica, antecedió una serie de teorías, de diversas tendencias ideológicas, justificadoras y a la vez limitadoras del mencionado derecho.

Dado el gran desarrollo industrial alcanzado por Inglate-

rra en el siglo pasado, se gestaron allí una serie de posturas filosóficas que iluminaron las luchas de los trabajadores y crearon la necesidad de integrarse y unir sus fuerzas. De esas inquietudes y reflexiones surgió la figura de Robert Owen, a quien se le puede considerar como el padre del sindicalismo inglés. El sostenía que el movimiento obrero debía pasar de la lucha local por un mejor salario, jornadas reducidas, etc. a la gran revolución social; pero utilizando medios pacíficos, ya que así se podían introducir gradualmente, las reformas adecuadas a una lenta pero definitiva transformación de la sociedad. Quiso crear una federación general, pero sin tener conocimientos acerca de la relación entre los gremios, fijación de precios, etc. En definitiva, el no tuvo claro una meta para el movimiento obrero. Por ello fue calificado por Marx, como socialista utópico. De todas maneras, marcó el desarrollo del sindicalismo inglés, pues ellos siempre han rechazado la visión de la sociedad comunista porque no pueden aceptar la pérdida de sus libertades.

En Francia desde sus inicios, el sindicalismo se ha alimentado de las ideas socialistas de Saint-Simon, Fourier, Etc. Luego Marx y Proudhon le inyectan nuevos bríos doctrinarios. Existen una total revisión a partir de la segunda mitad del siglo XIX de las teorías marxistas, pues se separan del gran pensador alemán al rechazar el colectivismo, pero tampoco

llegan como los anarquistas a la destrucción de toda organización. Toma fuerza también el sindicalismo católico, cuyos fundamentos son la encíclica Rerum Novarum de León XIII; la encíclica Quadragesimo anno, de Pío XII y el Código social de Malino. La finalidad de estos gremios es doble: es protector y propagador de la religión y de la doctrina social católica y luchar por el mejoramiento integral de trabajadores y de paso conseguir asegurar la justicia social.

El Código Laboral colombiano no trae una definición de sindicato, pero es importante destacar la definición que hace el doctor Guillermo Guerrero Figueroa, por ser la más acertada y globalizante: " Es toda organización con carácter permanente, de trabajadores o patronos, que se unen con el propósito de estudiar y proteger los intereses que les son comunes en su profesión y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados excluyendo todo fin lucrativo, y religioso, dentro de un espíritu de equilibrio social y económico." Lo que sí se puede encontrar en la legislación colombiana es una clasificación que ha sido suficientemente ampliada por los doctrinantes y tratadistas del derecho laboral:

- a- Sindicato de Base: Si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución

- b- Sindicatos de Industria: Si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma actividad industrial.
- c- Sindicatos gremiales: Si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- d- De oficios varios; si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles e inconexas.



Importa esta somera ilustración de las asociaciones profesionales, por la importancia que ha cobrado su existencia en el desarrollo de las justas luchas de los trabajadores, quienes, indudablemente han encontrado en la unión de sus fuerzas una manera más efectiva de satisfacer sus aspiraciones. Es innegable la situación desventajosa en que se encuentra el trabajador individualmente considerado, frente a la fuerza económica del patrón. Por ello cualquier intento para el reconocimiento de sus derechos, mejoramiento o consecución de una franca justicia social, solo puede verse materializado mediante el empleo de esfuerzos comunes, resultantes de la vinculación a asociaciones que persiguen la defensa de sus intereses profesionales. Y más incuestionable aún es la estrecha relación que tiene el derecho a formar a sociaciones profesionales, con el derecho mismo a trabajar, pues no se puede permitir que éste último se ejercite en condiciones precarias, que contradigan las más elementales normas de equidad.

Tanto es así, que el Estado protege el derecho de asociación reconociéndolo en la constitución y otorgándole plenas garantías legales.

Para la materialización del conflicto colectivo como defensa o búsqueda de mejoramiento laboral comunitario, el sindicato, que para el caso debe ser de base, preferencialmente, le corresponde el estudio, elaboración y presentación del pliego de peticiones; la designación de comisiones de reclamos, de negociaciones, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso y la celebración de contratos sindicales y de convenciones colectivas de trabajo.

A pesar de que el artículo 357 del Código Laboral, solo establece como regla general, al sindicato de base, bien puede coexistir con otro sindicato y aún más llevar este presunto sindicato la representación de los trabajadores en un conflicto colectivo, de acuerdo a algunas salvedades que la misma ley establece. Se colige entonces, que la obligación principal de las asociaciones profesionales es la de celebrar las convenciones colectivas del trabajo y garantizar el cumplimiento por parte de sus afiliados. Como consecuencia a los sindicatos, que son personas jurídicas, le toca llevar a cabo todas las actuaciones conducentes a la celebración de la convención, desde la aprobación y presentación del pliego de peticiones.

EL FUERO SINDICAL Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

El Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define como fuero sindical : "la garantía de que gozan algunos trabajadores para no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otro establecimiento de la misma empresa, o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el Juez del Trabajo."

De ésta definición se pueden extraer varios elementos:

- 1- Es una garantía de que gozan algunos trabajadores;
- 2- Estos trabajadores no pueden ser despedidos;
- 3- No pueden ser trasladados a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, ni ser demejorados en sus condiciones de trabajo sin su justa causa.

Ahora, trataremos de hacer historia acerca de la génesis de esta figura o protección que tiene el trabajador y luego se hará el paralelo existente entre ella y los conflictos colectivos.

En sentido genérico, la voz FUERO viene de la voz latina FORUM o Tribunal; Forum procede de "fando" según San Isidro vocablo con el que se designaban el lugar donde se verificaban los juicios, ejecutaba el pueblo sus derechos y se pronunciaban las arengas públicas.

Para Cabanellas las siguientes acepciones son las más actuales:

- a- Lugar del juicio, es el lugar o sitio en que se hace o administra justicia.
- b- El juicio, la jurisdicción y potestad de juzgar;
- c- El tribunal a cuya jurisdicción está sometido el reo o demandado, designado en este sentido como fuero competente;
- d- El distrito o territorio dentro del cual puede ejercer cada juez su jurisdicción.

En sentido restringido, fuero sindical se refiere a la gran tía de estabilidad laboral otorgada por la ley o por el con venio a determinada clase de trabajadores en orden a los - cargos de dirección o de representación sindical que desem peñan., para no ser despedidos, ni trasladados, ni modifi- cadas sus condiciones de trabajo sin justa causa califica- da por juez competente.

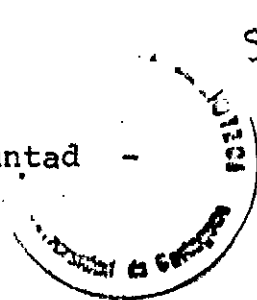
Ampliando el alcance de la expresión "fuero sindical" tene- mos que esta garantía trata de salvaguar la libertad de - agremiación, a fin de que los trabajadores no se sientan - temerosos de afiliarse a los sindicatos, por la preocupa - ción de que ese hecho traiga unido una serie de represiones o medidas disciplinarias e inclusive el despido como res- puesta patronal.

La protección, objeto de este análisis no solo se deriva de la ley, sino que puede tener origen en el convenio colectivo y se fundamenta indiscutiblemente en la actividad sindical. Ahora, en un sentido mucho más amplio, la noción de fuero sindical, no solo abarca las normas concernientes a la organización sindical y a su actividad en lo que tiene que ver con las relaciones del trabajador con el empleador, sino que también se refiere a las garantías del ejercicio de la actividad sindical en relación con el Estado y en relación con la actividad ajena al sindicato o antisindical de algunos trabajadores.

Diversos autores e igualmente jurisprudencias importantes se han ocupado del estudio del fuero sindical. Sobre la justificación jurídica se ha establecido, o destacado tres corrientes o fundamentos filosóficos; para la primera corriente, el fuero sindical tiene como único objetivo proteger al trabajador como individualidad, es decir como sujeto activo en el contrato individual del trabajo. Esta corriente sustenta a su tesis mediante un argumento legalista, apoyado en el estudio de las normas que cobijan este derecho.

La segunda tesis, la defienden diciendo que se ampara al sindicato considerado como persona jurídica independiente de los individuos que la integran. Los seguidores de esta tesis, consideran que lo que se busca con el fuero sindical

es amparar la libertad de asociación contra la voluntad -
del patrono.



La última corriente que es una combinación o teoría ecléctica, considera en forma amplia la protección que brinda el fuero sindical, pues además de ser una justa garantía para el trabajador, conlleva a una plena autonomía jurídica del sindicato.

Para el profesor Guillermo Cabanellas, el fuero sindical es la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical - que ejercen, para no ser despedidos, ni trasladados, ni - modificadas con sus condiciones de trabajo sin justa causa.

El fuero sindical significa una garantía de permanencia en sus actividades laborales, sin que pueda haber decisiones arbitrarias de parte de los patronos, como respuesta a las manifestaciones o intereses gremiales que aquellos manifiesten. Entonces origina la libre sindicalización de la clase trabajadora sin que haya maniobras, o ataques directos o indirectos que la pertunben. Es una barrera que tiene el trabajador contra los abusos y la intolerancia del - empleador. De esta garantía surgen acciones que pueden ser utilizadas por los primeros., tales como la de reintegro en caso de que sea despedido, sin que al patrón haya logrado el permiso judicial para hacerlos; y como consecuencia

del reintegro el pago de los salarios dejados de percibir.

Los trabajadores o categoría de trabajadores que quedan - amparados por el fuero sindical son las siguientes:

- a- Los fundadores de un sindicato, desde el día de su notificación prevista en código sustantivo del trabajo - hasta sesenta (60) días despues de la publicación, ordenada por el artículo 367 del mismo código, sin exceder de 6 meses.
- b- Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personaría jurídica, ingresan al sindicato en formación. Para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- c- Los miembros de la junta directiva de todo sindicato, - federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes y los miembros de las sub-directivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos y que actúen en municipios distintos a la sede de la directiva central.
- d- Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designan los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales por el mismo período de la junta directiva, sub directiva o comité seccional de la respectiva organización sindical por seis meses más.

Existe una especial protección para los miembros de la Junta directiva de un sindicato, ya que el artículo 407, especifica que cuando la Junta Directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco primeros principales y a los cinco primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono. En caso de remoción en la Junta Directiva, el antiguo, o los antiguos miembros - continúan gozando del fuero durante seis meses subsiguientes, a menos que la sustitución tenga lugar por renuncia voluntaria antes de que se haya vencido el período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en este caso el fuero desaparece automáticamente. También quedan, cuando se dá el fenómeno de la fusión de dos o más sindicatos, protegidos por el fuero, los miembros de las anteriores juntas que no queden incorporadas en la nueva junta que se organice con motivo de la fusión hasta por tres meses después de realizada ésta.

En resumen, el fuero sindical en sentido amplio, es definido como la protección especial que se otorga a los trabajadores agremiados en atención a la actividad sindical desenvuelta, ya sea en sus relaciones con el empleador, con el estado o con los mismos trabajadores.

La figura del fuero sindical, está estrechamente vinculada a la noción de conflictos laborales, especialmente cuan-



do se trata de conflictos colectivos de naturaleza económica o de interés.

En esta clase de conflictos, las cabezas visibles son los miembros de la junta directiva, por cuanto, a ellos le toca la realización de actividades que en últimas son la materialización de aspiraciones del trabajador raso en conjunto, la discusión del pliego de peticiones, su elaboración y presentación a las bases para su aprobación y la defensa, en términos legales de los intereses obreros, son varias las tareas más importantes de los miembros de la junta directiva de un sindicato. A esto se le agrega, que de acuerdo con la orientación ideológica de sus miembros, así será el grado de atención o de persecución de que son objeto las reclamaciones de los trabajadores.

En la práctica y de manera permanente, quienes gozan de una absoluta garantía derivada del fuero sindical, son los miembros de la mesa directiva del sindicato. Esto en razón de que son los intermediarios de cualquier actividad o de movimiento de la agremiación que pueda poner en peligro la estabilidad política, económica y social del sistema capitalista de cualquier país.

TRASCENDENCIA DE LOS CONFLICTOS

En el cuerpo de la legislación colombiana, el Estado siempre ha desempeñado el papel, en materia laboral, de media

dor de las partes intervinientes en el desarrollo de los conflictos colectivos, esto en detrimento de la importancia que cobra cada vez con más fuerza de patrono o empleador. Además las gestiones que realiza el Estado, en desarrollo de su política intervencionista lo impulsa a realizar tareas que tiempo atrás sólo realizaba la empresa privada. Así, la necesidad de sindicalización de los trabajadores oficiales ha igualado en alto porcentaje a los empleados del sector privado. Por ésta razón muchos de los mecanismos que se han utilizado desde hace tiempo, han evidenciado notables desajustes, lo que implica una necesaria revisión al sistema legal vigente para el tratamiento de los conflictos colectivos del trabajo.

La importancia que ha ido ganando el conflicto colectivo como arma o instrumento de lucha obrera, se ha manifestado en forma gradual. Los sindicatos, por ejemplo, en su origen eran solo una organización mediante la cual los trabajadores unían sus intereses para hacer resistencia a las arbitrariedades del patrono, pero todo dentro del marco legal y político del sistema que los cobija. Cuando los obreros agobiados por el peso de la explotación del capital se coaliga para exigir un mejor precio por la mercancía que podían llevar al mercado: su fuerza de trabajo; observaron que los patronos cedían a sus exigencias ante la amenaza colectiva de negarse a producir. En ese momento el trabajador vislumbra el poder que genera su unidad frente al em -

pleador y empezó a utilizarlo sistemáticamente. De esta manera, los conflictos colectivos y la huelga como su manifestación más importante, se han convertido en el arma más eficaz para exigir del Estado, derechos que van más allá de la relación Obrero-Patrono.

Los conflictos colectivos han sido y siguen siendo una defensa poderosa en la lucha del proletariado contra la explotación capitalista y sus efectos positivos se traducen en dos niveles: la reivindicación económica y la elevación de la conciencia de clase y de la capacidad de lucha del trabajador.

En resumen la noción de conflicto tiene relevancia tanto en la vida jurídica como en el aspecto económico del derecho laboral, ya que además de plantear a través suyo, los problemas entre los trabajadores y el capital, también puede desembocar en la convención colectiva, importante ésta como fuente del derecho del trabajo.

CAPITULO III

MEDIOS PARA ARREGLAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

1. PROCESO DEL CONFLICTOS COLECTIVO LABORAL

1.1. Pliego de peticiones.

Todo conflicto colectivo surge con la presentación de un documento de parte de los trabajadores al patrono, estén aquellos sindicalizados o nó. En este documento formulan o solicitan los distintos puntos que consideren necesarios para el mejoramiento de su situación laboral ; éste documento recibe el nombre de Pliego de Peticiones.

En la legislación colombiana no hay norma expresa que defina el pliego de peticiones a diferencia de los conflictos individuales para los cuales sí existe una forma expresa que es la demanda.

Por interpretación analógica se colige que debe contener los siguientes elementos:

a: Nombre y domicilio de las partes (empresa o patrono a quien se dirige y el nombre del sindicato que lo presenta).

b- Una relación debidamente separada de todos y cada

una de las peticiones que van a ser formuladas para efectos de facilitar su estudio y decisión durante la etapa de la negociación colectiva.

El pliego de peticiones debe ser elaborado por una comisión designada por la directiva del sindicato y posteriormente debe ser presentada para su decisión y aprobación ante la asamblea general de ese organismo. Generalmente se encarga para esta misión a los miembros que por su preparación y capacidad estén en mejores condiciones para desarrollar tan importante labor.

Para la elaboración de un pliego de peticiones se deben considerar los siguientes aspectos.

a- La causa del conflicto. Es importante definir claramente cuales son las causas del conflicto. En forma general, los conflictos colectivos tienen su origen en las diferencias surgidas entre los trabajadores y patronos, pero no cualquier clase de diferencias que puedan suscitarse, sino aquellas que conduzcan a un conflicto económico de interés, y por esta razón es viable su tratamiento en un proceso de esta naturaleza. No siempre las cláusulas que integran una convención colectiva son de carácter general, algunas veces se puede incluir normas de carácter particular o de interés personal sin que lleve a desvirtuarse la naturaleza del pliego de peticiones.

b- Sujetos de conflicto. En los conflictos colectivos los sujetos son de una parte el sindicato, cuando existe o el grupo de trabajadores no sindicalizados cuando aquel no exista. De otra parte el patrono, empresa correspondiente o conjunto de empresas. La ley coloca expresamente los sujetos del conflicto de esta forma: en primer término el sindicato, en segundo término a los grupos no sindicalizados de la clase obrera, y luego a la empresa o grupo de empresas con las cuales haya de celebrarse la convención colectiva. Por el lado de los patronos la ley colombiana dice que puede intervenir un patrono, varios patronos o una asociación patronal. El artículo 22 del código sustantivo del trabajo dice: que el patrono es quien recibe el servicio personal quien se beneficia con el trabajo y paga la remuneración y que este patrono puede ser persona natural o jurídica a diferencia del trabajador que debe ser persona natural. Según el sentido de la norma es posible que varias empresas quieran unirse temporalmente con el fin de celebrar y suscribir una contratación colectiva. Es poco usual este tipo de uniones, pero si puede suceder que empresas distintas pero, aunque pertenecientes a grupos económicos iguales puedan en un momento determinado reunirse y discutir sus condiciones de trabajo. Al sindicato le corresponde una vez elaborado el pliego de peticiones, designar los miembros de la comisión negociadora de ese pliego, quienes deberán ser trabajadores de esa

empresa, colombianos y mayores de edad, además de estos requisitos se recomienda escoger a las personas con mayores capacidades y aptitudes para el desempeño de esas actividades de negociación.

c- Medio para plantear el conflicto. El medio idóneo para plantear el conflicto colectivo es el "pliego de peticiones". Este debe ser presentado por el sindicato de trabajadores de la empresa. Entonces, en términos jurídicos el medio para plantear el conflicto abierto, a la empresa que corresponda, es la presentación del pliego de peticiones con el cual queda entablada una conversación con el sujeto respectivo del futuro convenio que se efectúe.

d- Cuando nace el conflicto. En conflicto como acaba de verse, nace con la presentación del pliego de peticiones hecha por el sindicato o en su defecto por un grupo de trabajadores no sindicalizados, directamente al patrono. Ahora, cabe anotar que con anterioridad a este hecho ya han debido presentarse en la empresa, una serie de hechos indicadores de las diferencias existentes. Pueden ser más o menos visibles, tal es el caso de la inconformidad por las condiciones de trabajo, la necesidad de mejoras salariales, es decir es la etapa llamada del "conflicto cerrado", dado que las gestiones de los trabajadores no comprometen en nada a la empresa.

Por tanto solo desde el momento en que las peticiones se han materializado en un pliego de peticiones y que de este tiene conocimiento el patrón por la entrega regular de que habla la ley, se puede hablar de que ha nacido un conflicto colectivo de trabajo.

e- Desde hace algún tiempo viene generalizando la costumbre entre los patronos de contraponer a las solicitudes materializadas en los pliegos de peticiones, el contrapliego de los patronos en donde se hace a los trabajadores una serie de peticiones tendientes a modificar la condición actual de ellos, con el fin de obstaculizar la buena marcha de las negociaciones. Esta posibilidad no esta consagrada por las normas del código sustantivo del trabajo y es claro que solo existe para el sindicato de los trabajadores o para un grupo de trabajadores no sindicalizados en ejercicio del derecho de coalición. Por vía de jurisprudencia, la Honorable Corte Suprema de Justicia en auto del año de 1966 a favor de la Federación Nacional de Cafeteros reconoce la posibilidad de formular pliego de peticiones por parte de ambos sujetos de la relación laboral (trabajadores y Patronos).

2. MEDIOS PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Se debe distinguir los sistemas que se establecen para lo

grar una solución del conflicto colectivo, de los órganos o mecanismos que tienen las facultades para llegar a ese arreglo. Se puede decir que los sistemas constituyen el derecho de fondo para resolver los conflictos, por ejemplo la conciliación y el arbitraje, mientras que los órganos para arreglar esos conflictos constituyen el derecho formal.

Los sistemas adoptados para la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo difieren de un país a otro, y según el derecho comparado son:

- a- Discusión y negociación
- b- Conciliación
- c- Mediación
- d- Arbitraje voluntario
- e- Investigación o encuesta
- f- Arbitraje obligatorio
- g- Intervención judicial,
- h- Legislación.



Agrupados la conciliación y el arbitraje quedarían así:

- a- Conciliación voluntaria
- b- Conciliación voluntaria y arbitraje facultativo
- c- Conciliación obligatoria y arbitraje voluntario
- d- Obligatoriedad de las conciliaciones y el arbitraje.

En razón de la anterior agrupación se distingue entre con

64.

ciliación arbitraje como trámites previos a la declaratoria del estado de huelga y entre la conciliación y el arbitraje como medio de solución de conflictos ya declarados.

En los momentos presentes la legislación colombiana establece las siguientes momentos estelares en el tratamiento de los conflictos colectivos del trabajo:

a- Arreglo directo

b- La conciliación

c- La huelga o el arbitraje de acuerdo a las circunstancias.

a- Después de la elaboración del pliego de peticiones y de su posterior presentación al patrono, la comisión nombrada para ese efecto, intervendrá en las conversaciones con el patrono con miras a obtener un rápido y satisfactorio acuerdo. Acuerdo que puede materializarse en una convención o en un pacto colectivo. Los delegados o miembros de la comisión deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de esta por más de seis meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis meses. La importancia de que el delegado sea trabajador de la empresa, esta dada en relación directa con el conocimiento que debe tener de los problemas y realidad de la empresa lo que le llevará a buscar un acuerdo dentro del mayor clima de cordialidad.

dentro de las 24 horas siguientes, la presentación del pliego de peticiones el patrono debe recibir a los trabajadores y en el caso de que quien reciba el pliego sea un simple representante del patrono, sin poder o facultad para obligarlo así deberá hacerlo saber a los trabajadores, y comunicarle al patrono dentro de las 24 horas siguientes.

El arreglo directo tiene una duración de 15 días, vencidos estos las partes pueden pedir a la otra la ampliación o la prórroga por 10 días más. Las partes de común acuerdo pueden pactar más días después de cumplidos los anteriores. Si después durante las conversaciones las partes llegan a un acuerdo total o parcial se levantará un acta haciendo constar lo anterior y se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto según el caso. Si no se llega a ningún acuerdo, también se levanta un acta haciendo constar esa situación y se pasa a la etapa siguiente llamada conciliación. Todos los documentos deben ser remitidos a la división de asuntos colectivos del Ministerio del Trabajo.

b- Conciliación: Agotada la etapa de arreglo directo sin que haya mediado un acuerdo total o parcial, se levanta un acta anotando los puntos sobre los cuales no hubo acuerdo para que estos sean sometidos a la decisión de dos o más conciliadores. Función de los conciliadores -

es la de buscar arreglo equitativo y justo para ambas partes, es decir es una nueva oportunidad que se le concede a las partes para que experimenten soluciones nuevas al problema pendiente. Ya en esta etapa se necesita, para la obtención del equilibrio entre las partes que intervengan elementos ajenos a las partes. Generalmente las partes han designado con anterioridad sus conciliaciones y por lo tanto solo es necesario, algunas veces, nombrar el conciliador del patrono. Esta etapa no es prolongación de la etapa anterior, por esto los conciliadores en estricto derecho no representa a las partes, sino que son mediadores con una misión: la de proponer formulas para solucionar el conflicto existente entre las partes.

Para ser conciliadores es necesario que la persona sea mayor de edad, nacionalidad colombiana y tener conocimiento sobre las circunstancias propias de la empresa y no haber intervenido como representante de las partes en la etapa de arreglo directo. Y si el conciliador de los trabajadores es nombrado de los miembros de la junta directiva, el sindicato debe además de los requisitos mencionados, cumplir los que la ley exige para ser miembro de un sindicato.

Las características más importantes de la etapa de conciliación son las siguientes: los conciliadores son mediadores de las partes, ya que su tarea es la de hacer

de interventores entre los extremos del conflicto.

Otra característica es que es necesaria y obligatoria como etapa de ese proceso, pero los conceptos y opiniones de los mediadores no lo son.

La tercera característica: en la conciliación deben distinguirse dos clases de personas o sujetos intervinientes, los conciliadores propiamente dichos, los representantes de las partes. La misión de estos representantes es la servir de voceros de las partes en conflictos ante los conciliadores o mediadores y expresar todas las inquietudes y problemas que surjan.

Las proposiciones de los conciliadores no obligan a las partes, pero si estuvieren conformes con ellas se firmará la convención colectiva o el pacto según el caso. Si por razones de desacuerdo con las insinuaciones o dictámenes con los conciliadores se hará constar en un acta que será firmada por los conciliadores.

c- Arbitramentos. Terminada la etapa de conciliación sin que hubiese mediado acuerdo, las partes podrán escoger entre la declaratoria de la huelga o por solicitar al ministerio del trabajo que las diferencias se sometan a un tribunal de arbitramento obligatorio. El artículo 453 que fue modificado por el decreto 2351 de 1965 dice "serán sometidos a arbitramento obligatorio":

- a- Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación.
- b- Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 31 de éste decreto. Entonces de esta norma se desprenden las siguientes conclusiones: el arbitraje obligatorio solo es procedente en las empresas de servicio público como etapa final; cuando el tribunal se constituye ya la litis existe, solo que no se ha resuelto.

Los tribunales de arbitramento materializan la justicia arbitral para la resolución de los conflictos colectivos pero a diferencia de los tribunales ordinarios, su función no consiste en declarar el derecho, si no en crearlos. Están formados por tres miembros o árbitros y secretaría y ejercen funciones públicas y por lo tanto deben ser imparciales, sin vínculo alguno con las partes. El tribunal de arbitramento tiene por función decidir sobre las peticiones presentadas por el pliego respectivo, que no hayan sido objeto de acuerdo en las etapas precedentes. El fallo o laudo o sentencia arbitral es de equidad y tendrá la función de crear, modificar normas jurídicas que consagren nuevas condiciones de trabajo. La equidad reside en atender las demandas del mejoramiento laboral.

La Honorable Corte Suprema de Justicia dijo: " Al afirmar que los fallos en los conflictos de naturaleza económica se profieren en equidad, se está atendiendo tal principio en su verdadero sentido, es decir de justicia natural, de equilibrio de armonía de interes de las partes en conflicto, pues de otra manera se caería en la arbitrariedad, en la justicia. Por eso los elementos de estudio que se le presentan a los arbitros para decidir en equidad, deben ser analizados con detenimiento, con buen juicio y responsabilidad midiendo las consecuencias que puedan derivarse el fallo para no quebrar - aquel sano principio".

Contra los laudos arbitrales que deciden conflictos económicos al igual que para los jurídicos, la ley ha establecido un recurso extraordinario conocido con el nombre de Homologación. El objeto del recurso es estudiar la regularidad del laudo arbitral colectivo, con el fin declararlo exquible si el tribunal actúa dentro de los términos para los cuales se le convocó, o anulándolo en caso contrario. Es decir, el tribunal se convoca para resolver aquellos puntos del pliego de los trabajadores o de los patronos o de ambos sobre los cuales no hubiesen llegado a ningún acuerdo en las etapas de arreglo directo de conciliación.



CAPITULO IV

DE LA HUELGA

En los tiempos modernos, como diría Chaplin, desde la eclosión de la era industrial, el hombre empieza a racionalizar el potencial económico que representa su fuerza de trabajo.

Si bien en las sociedades capitalistas se produce para enriquecerse, para capitalizarse en base al motor humano, a la energía aunada de una nueva clase: el proletario. Bien lo expresa Juan XXIII en la encíclica "MATER ET MAGISTRA": "Uno de los aspectos típicos que caracterizan nuestra época es la socialización; entendida como un progresivo multiplicar de las relaciones de convivencia, con diversas formas de vida y de actividad asociada, y como institucionalización jurídica; también fruto y expresión de una tendencia natural, casi incontenible en el hombre: la tendencia a - asociarse para la consecución de los objetivos que superan la capacidad y los medios que pueden disponer los individuos aisladamente". No otra cosa que el logro de la justicia social y la dignidad del hombre, mueve a los trabajadores a buscar transformaciones, tanto en las relaciones económicas sociales y políticas como en el plano de la sensibilidad - humana.

La libertad del hombre y su necesidad de "Pan", como element

71

tos prioritarios, ha servido para agilizar el proceso asociativo mediante el cual surge la idea de formar sindicatos. En otras palabras, una de las manifestaciones del derecho de asociación, es la facultad que tienen los trabajadores de formar "asociaciones profesionales". A partir de este derecho todos los intereses y aspiraciones del trabajador se convierten en un aspecto de su vida sujeto a una actividad esencial y vital: el trabajo.

Tanta es su importancia que ya las asociaciones profesionales, como hecho y luego como derecho, se han erigido como instrumentos de lucha de los trabajadores, frente al sector opuesto en la sociedad: el sector patronal y a partir de allí la búsqueda. De lo necesario para vivir. Hoy se ha llegado a un notable ensanche de las funciones del sindicato una de las tareas más importantes, desde el punto de vista práctico, es la sistematización y organización de la huelga como medio alterno de que se vale el trabajador para defender sus intereses comunes. Para Federico Engels: "Las huelgas no son combates decisivos, pero es evidente que algún día tiene que surgir el conflicto final, entre el proletariado y la burguesía. Las huelgas son para los obreros las escuelas de adiestramiento militar, Como escuela en el arte de la guerra contra el capitalismo, las huelgas no tienen igual". Este concepto de Engels, permite mirar otro aspecto dentro de las funciones del derecho de huelga: es un arma de lucha política con matices revolucionarios, y orientado hacia el concepto clasista e histórico -

72

de la sociedad puede ser el caldo de cultivo de las transformaciones violentas y radical del sistema capitalista.

Para Lenin, la huelga "por dimanar de la propia naturaleza de la sociedad capitalista, justifica el comienzo de la lucha de la clase obrera contra esa estructura de la sociedad. Cuando con los potentados capitalistas se enfrentan obreros desposeídos que actúan individualmente, esto equivale a la plena esclavización de los obreros. Pero cuando esos obreros desposeídos se unen, las cosas cambian". Es decir, el hombre unido con otro que guarda las mismas aspiraciones defiende más eficazmente sus intereses.

La huelga es una manifestación de dos grandes aspiraciones del hombre: La mejor satisfacción de todas sus necesidades primarias y la destrucción de toda tiranía. Pero no es suficiente eso. Es necesario que se le respete como ser humano, que haya suficientes garantías para el goce de cierto derecho reconocido. Esta responsabilidad histórica de la huelga se resume así: la huelga es un derecho regulado y tiene unas finalidades específicas de tipo profesional en caminadas a buscar o a lograr el mejoramiento permanente de la clase trabajadora, inclusive hasta llegar a la preparación constante del trabajador en su lucha contra el sector patronal.

LA HUELGA EN RUSIA

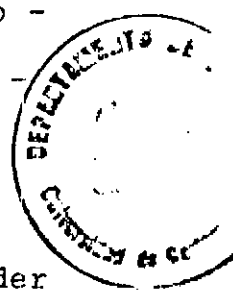
La revolución socialista de Octubre de 1917, en la Rusia zarista, es el acontecimiento histórico más importante de lo que va corrido del siglo XX. Con ella se inaugura un nuevo sistema de vida y se ejercita principios que Marx y Engels habían sistematizado. La esperanza en la desaparición de las clases obreras, el estado de derecho y la cercanía del comunismo científico, como sistema que otorga al hombre la más amplia satisfacción y la libertad más plena para gozar de privilegios materiales y culturales, se estaba convirtiendo en logros de cercana consecución.

Hasta 1917, Rusia era todavía un viejo imperio aristocrático, ligado al orden feudal por múltiples instituciones económicas, sociales y políticas. Sin embargo desde finales del siglo XIX se venía resquebrantando, al producirse la liberación del siervo de la gleba y desarrollarse el capitalismo. La revolución de 1917 fué la campanada de alerta para el régimen autocrático del zarismo.

Para 1917, la conyuntura creada por la primera Guerra Mundial, precipitó la descomposición del imperio y estableció las bases y condiciones que darían lugar al movimiento revolucionario que lo habría de sepultar. Rusia era uno de los países más atrasados de Europa; había configurado su composición social no al estilo clásico de países industria

lizados, sino superponiendo las más altas normas del sistema de producción capitalista con las formas y relaciones propias de las sociedades precapitalistas.

Desde Febrero de 1917, se produjeron una serie de brotes revolucionarios que culminaron en Octubre, con la concentración del poder en los Soviets de Diputados, obreros, soldados y campesinos. La caída del régimen zarista, llevó a la constitución de un gobierno provisional controlado por los partidos gurgueses y pequeños burgueses y dirigidos por el señor Kerenski pero las aspiraciones de la clase trabajadora fueron defraudadas, lo que obligó a trasladar la dirección dl proceso revolucionario a manos del partido bolchevique, orientado por Lenin, Trostky y Stalin, y otros revolucionarios.



El 25 de Octrubre se produce la toma definitiva del poder por el proletariado. El periodo corrido de Febrero a Octubre es un período de dualidad de poder entre las fuerzas proletarias y las fuerzas burguesas. La Rusia zarista se convertía de allí en adelante, en la unión de República Socialista Soviatica. El naciente poder obrero habría de soportar durante algunos años el sabotaje criminal de las clases opuestas y de las potencias imperialistas de todo el mundo, las cuales crearon una organización mundial (La Entente), con el único proposito de bloquear y aplastr la neciente revolución. Sin embargo, la fuerza y tenacidad del obrero del campesino ruso, ya guiados por partido co-

munista de Lenin, Trostky y Stalin, lograron destruir las pretenciones burguesas e iniciar la constitución del socialismo.

A partir de ese gran momento histórico, el proletariado empezó a tomar clara conciencia de que su lucha no puede circunscribirse al marco puramente económico, sino que debe trascender al plano social y político.

Para el trabajador soviético, significó una transformación radical de las viejas relaciones de explotación y producción dejó de ser común que el empresario decidiera la suerte de millones de obreros; pues estos controlaban la producción a través del partido y además manejaban el Estado.

Mediante las instituciones del derecho laboral, tales como las condiciones asociaciones profesionales y la coalición, los trabajadores participan en los problemas económicos y sociales del nuevo sistema y la regulación de sus propios e inmediatos intereses.

LA HUELGA EN LA CONSTITUCION MEJICANA

Como sucedió en casi todos los países capitalistas, el movimiento obrero mejicano inició sus acciones bajo la influencia del mutualismo. Solamente durante el último cuarto de siglo en la pasada centuria, se producen los primeros intentos por construir organizaciones sindicales, especialmente tras el ejemplo de los organismos obreros norteamericanos, pero carentes de una clara orientación ideológica y política.

En los comienzos del siglo XX, en varias provincias los obreros se lanzaron a la huelga para conseguir la reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores nacionales, empero los movimientos son reprimidos y las huelgas prohibidas.

Sin embargo, al calor de la revolución agraria de 1910 acaudillada por la burguesía mejicana, el movimiento obrero va estructurando sus propias organizaciones gremiales, realizando distintas reuniones y congresos: en 1912 se constituye la llamada casa del obrero mundial, la cual se nutre de la ideología anarcosindicalista. Esta organización contribuye decididamente a los enfrentamientos clasistas y a la participación del nacimiento proletariado en el proceso revolucionario.

En 1916 la Federación de Sindicatos del Distrito Federal realiza un congreso en el cual aprueba la constitución de la Federación del Trabajo de la región mejicana. En 1917, en la ciudad de Tampico se celebra un nuevo congreso obrero en el cual se expiden resoluciones sobre la sindicalización, la lucha por el derecho a ella y el impulso al derecho de sindicalización.

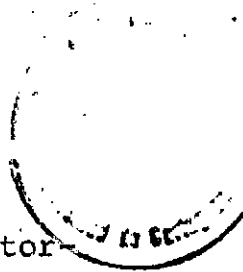
Durante el período revolucionario hasta la constitución de Querétaro en 1917 se expiden legislaciones oficiales en distintos estados. Pero fue en aquella en donde los aspectos fundamentales del derecho del trabajo se consagran con una mayor amplitud y precisión. El artículo 123 de la mencionada constitución consignó, no solamente las cuestiones más importantes del derecho individual del trabajo, sino también las instituciones del derecho colectivo, procedimentales y de previsión social.

Veamos las normas que sobre derecho colectivo consagró el artículo 123:

- a- Derecho de Asociación: Se reconoce a trabajadores y patronos.
- b- Contratación colectiva: No existía norma expresa al respecto, pero por vía de interpretación, los doctrinantes mejicanos han deducido de la parte introductoria del artículo 123 y del contrato de trabajo allí estipulado, aquel derecho.

c- Huelga: Se consagró como un derecho, pero sujeto a las siguientes restricciones: Carácter profesional y búsqueda de la armonía y conciliación del capital y el trabajo pacífico durante la huelga, so pena de la declaratoria de ilicitud.

d- Restringió el LOOK-OUT o paro nacional.



La doctrina mejicana ha tenido diversas posiciones en torno a la legislación producida en el curso de la revolución, cuya culminación fue la constitución de Querétaro. Para el profesor De la Cueva, el artículo 123 sin embargo, es de plena validez y originalidad: " Fue el paso más importante dado en un país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora".

Por el contrario para el joven escritor Severo Iglesias, de seria formación marxista, el artículo 123 ha implicado para la clase obrera un autoengaño, al creer que dicha norma es la garantía de su libertad y de la destrucción del capitalismo. Según este autor, a pesar del desarrollo del capitalismo, que aún reflejaba la debilidad orgánica o ideológica del movimiento obrero, esta llevó a cabo una intersigente lucha durante la revolución que fue canalizada por la burguesía, puesto que, en la norma constitucional se consagraba ni más ni menos que el control del movimiento obrero al orientarlo por la conciliación de clases y al circunscribir su lucha a un marco puramente económico y corporativo.

Igualmente, reduce las luchas obreras al ámbito que las distancia de la lucha revolucionaria, especialmente cuando somete a las llamadas juntas de conciliación y arbitraje la solución de los conflictos colectivos.

LA HUELGA EN COLOMBIA

De particular interés resulta el estudio de la legislación existente sobre el derecho de huelga, derecho importante y fundamental para la clase trabajadora; arma potente en los conflictos de clase y que los detentores del poder económico han pretendido por todos los medios posibles de restringir.

En Colombia, antes de 1919, participar, incitar u organizar un movimiento huelguístico constituía un delito; sin embargo hubo acciones de este tipo que lograron trascender.

1. Ley 79 de 1919

Fue la primera Ley que se dictó para reglamentar el derecho de huelga. Como quiera que es una norma fundamental para entender la reglamentación de la huelga, la reproduciremos en su totalidad.

Artículo Primero.

Entiéndese por huelga el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, a-

bandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas y con las siguientes condiciones:

- a- Que su objeto sea mejorar las condiciones retributivas del trabajo, condiciones higiénicas, etc. Sostener las condiciones actuales cuando se trate de mejorarlas; y
- b- Que el abandono del trabajo se efectúe y sostenga en forma específica.

Parágrafo: Las reuniones tumultuarias que se efectúen con nombre y pretexto de, sin los caracteres legales de estas quedan sometidas al derecho común.

Artículo Segundo.

Los individuos que se propongan entrar en huelga o que se dispongan a hacerlo, pueden nombrar uno o más representantes para que se entiendan con el dueño de la fábrica, o empresa respecto a sus peticiones o reclamaciones a fin de preparar y poder llegar a un acuerdo amigable en las diferencias que hayan surgido.

Los representantes de los huelguistas estarán provistos del poder concedido por sus poderdantes en el cual estarán especificadas las reclamaciones que hagan.

Parágrafo: No podrán ejercer el poder a que se refiere el presente artículo sino los individuos que se propongan entrar o que hayan entrado en la huelga.

Parágrafo: Los individuos dentro o fuera de la huelga a que estuvieran en ella con el propósito manifiesto de promover el desorden o de quitarle su carácter pacífico, serán detenidos por la autoridad hasta que constituyan fianza de abstenerse de ejecutar lo proyectado, más si por cualquier motivo, la fianza no se diere, la detención no podrá ser mayor de treinta días o hasta que termine la huelga si ella pasare de éste término.

Artículo Tercero.

Si se llega a un acuerdo, se extenderá de él una diligencia que firmarán los representantes de los huelguistas y los patronos, gerentes o administradores de las fábricas o empresas y de ellas se darán sendas copias a las partes.

Dicha diligencia y sus copias, tendrán valor de escritura pública para obligar a los interesados al cumplimiento de sus compromisos, salvo el caso, respecto a los obreros, que durante un lapso de 60 días el salario pactado sea insuficiente para ellos.

Parágrafo: Si no se llegase a un acuerdo, también se

extenderá acta de lo ocurrido y se dará copia a las partes, si lo solicitaren.

Artículo Cuarto.

Las autoridades darán garantías eficaces a las personas y propiedades, disolverán las reuniones ilegales y darán protección a los obreros y trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo.

Artículo Quinto.

Todo acto ejecutable por obreros y trabajadores que hayan entrado a la huelga, distinto de la misma abstención a concurrir al trabajo y que lleguen a constituir agresión o atentado contra las personas o que constituyan la propiedad, o que tiendan a impedir por medio de la violencia el libre ejercicio de la industria, de la fábrica o de la empresa respectiva, se considerará extraño a la huelga y sus autores serán detenidos, sumariados y entregados a las autoridades competentes para juzgarlos.

A los detenidos de acuerdo con éste artículo no les concederán excacelación, aunque tuvieran derecho a ella según las reglas comunes, sino después de finalizada la huelga.

Artículo Sexto.

Los empleados, obreros o trabajadores que se propongan

entrar o que hayan entrado en huelga por una causa y los empresarios por otra, pueden constituir árbitros o tribunales de arbitramento para que diriman sus diferencias. De la constitución del Tribunal de Arbitramento se extenderá acta, en el cual se señalará el procedimiento a que deben someterse las partes y los puntos que se deben decidir por el arbitrador, cuyo fallo será obligatorio para las partes.

Artículo Séptimo.

El hecho de terminar la huelga, por arreglo, por decisión arbitral, exime de responsabilidad por los delitos cometidos en ella.

Artículo Octavo.

Los empleados de viaje de una empresa de transporte no podrá declararse en huelga hasta que aquel se rinda. Los que contravinieran esta disposición sufrirán por este solo hecho, prisión de uno a dos meses.

Artículo Noveno.

Cuando los huelguistas o los que pretendan entrar en huelga consideran lesionados algunos de sus legítimos derechos por resolución a órdenes de la autoridad pública, podrán interponer el recurso correspondiente ante los tribunales contencioso administrativo.

Parágrafo: Los mismos tribunales resolverán, en una sola instancia las controversias y las dudas que se susciten con motivo de la interpretación que las partes dan a las actas o diligencias firmadas para poner término a la huelga.

Artículo Décimo

El dueño o dueños de una empresa industrial o agrícola, no podrán declararlas sino dando aviso a sus empleados y trabajadores con un mes por lo menos de anticipación, salvo fuerza mayor como incendio, inundación, naufragio, quiebra y muerte del principal.

El aviso se dará fijando un cartel en parte visible y pública, en el que se anuncie el día de la clausura. La contravención a ésta disposición obliga al dueño a pagar a sus empleados y trabajadores el sueldo o salario que les corresponda por un mes de trabajo.

Parágrafo: Las empresas o trabajos de carácter transitorio, tales como la construcción de edificios, la recolección de frutos, no quedan comprendidos dentro de las proposiciones de éste artículo.

Artículo Décimo Primero.

Los individuos extranjeros que tomaren parte en asonadas o motines como pretexto y ocasión de huelga, además

de las sanciones legales a que haya lugar conforme al derecho común, serán expulsados del territorio nacional, previa la investigación Penal correspondiente.

Artículo Décimosegundo.

Las autoridades de los puertos y fronteras impedirán la entrada al territorio nacional de individuos extranjeros que no presenten pasaportes auténticos visados por los cónsules respectivos, y que por lo tanto puedan ser sospechosos de constituir un peligro para el orden o seguridad de la República.

Parágrafo: No obstante lo dispuesto por éste artículo, si los extranjeros hubieren residido en los dos últimos años, seis meses siquiera, y hubieren observado conducta intachable, podrán ser admitidos mediante solicitud al ministerio del cónsul de la nación a que pertenezcan los extranjeros.

Artículo Décimo tercero.

Los delitos que con el pretexto u ocasión de una huelga se cometan, serán castigados de acuerdo con las respectivas disposiciones del Código Penal vigente y de las leyes que lo adicionen y lo reformen.

Artículo Décimocuarto.

Las dudas que surjan con la aplicación de esta ley, en

en materia de contratos, se decidirá de acuerdo con el código civil.

2. Ley 21 de 1920

Esta Ley comienza a crear los mecanismos tendientes a hacer difícil que los obreros puedan llegar a la huelga ya que en ella se consagra el arreglo directo, la conciliación y el arbitramento como etapas previas.

El camino que se debía seguir para llegar a la huelga era el siguiente:

- a- Un plazo de 7 días para que la empresa respondiera a las demandas de los trabajadores en arreglo directo.
- b- Después del arreglo directo, un término de tres días para la conciliación. Establece el tribunal de arbitramento obligatorio y se prohíbe la cesación colectiva mientras el tribunal dicta su fallo en las empresas a las cuales está ligada la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los individuos.

3. Artículo 18 de la Constitución Nacional

Se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos. La Ley reglamentará su ejercicio, este artículo fue introducido en la constitución durante la reforma constitucional de 1936, sin embargo en los ar-

chivos del congreso nacional no aparecen ponencias sobre este punto, no hay debate, ni documento que pueda servir para la interpretación del texto constitucional.

Examinando el texto constitucional, se desprende la garantía al derecho de huelga y aunque no garantiza este derecho en los servicios públicos, tampoco lo está prohibiendo. Una cosa es garantizar y otra muy diferente prohibir. En el caso de que se presente una huelga en los servicios públicos el Estado no tiene el deber de garantizarlos, pero tampoco el derecho de prohibirlo, por que la norma constitucional no prohíbe expresamente este derecho en tales servicios. Pero es muy difícil saber con certeza lo que el legislador quiso decir, pues las discusiones sobre este punto no aparecen en los archivos del congreso.



4. Código Sustantivo del Trabajo

En el año de 1950 al expedir el código sustantivo del trabajo, la ley otorgó mayores garantías a los patronos al aumentar en varios días el período de lo que se puede llamar la pre-huelga, el código sustantivo del trabajo estipuló, lo siguiente:

- a- Amplió el plazo de arreglo directo a 15 días
- b- Amplió también el plazo para la conciliación a 13 días.

5. Decreto Legislativo 2351 de 1965

Posteriormente a la expedición del decreto legislativo 2351 de 1965 el período de huelga se reglamentó de la siguiente manera:

1. Etapa de Arreglo Directo

- a- Para iniciar conversaciones 5 días
- b- Las conversaciones durarán 15 días
- c- Prorrogable a solicitud de una de las partes por 10 días más.

2. Etapa de Conciliación

- a- Los conciliadores se deben nombrar despues de finalizar el arreglo directo 2 días siguientes
- b- Los conciliadores deben aceptar dentro de las 24 horas siguientes o sea 1 día
- c- Una vez que hayan aceptado deben actuar dentro de las 24 horas siguientes 1 día
- d- Tiempo de duración de la conciliación10 día
- e- Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este tiempo por 10 días

3. Si el sindicato quiere ir a la huelga, debe declarar - esta despues de finalizada la etapa de conciliación ..

- 5 días
- Total 64 días

El período anterior a la huelga tiene una duración de 64 días, sin contar que la denuncia de la convención colectiva tiene que hacerse con 60 días de anticipación.

Es tiempo más que suficiente para que la empresa empiece a prepararse para el conflicto, y al mismo tiempo para que trate de ir fomentando la división entre el sindicato, y en últimas para que la huelga pierda su eficacia, con el agravante de que si esta dura más de 30 días, el sindicato pide al tribunal de arbitramento obligatorio o el ministro lo impone.

En 1965 el presidente de la UTC Tulio Cuevas, declaró, "El derecho de huelga no pasa de ser en Colombia una candorosa ilusión de los trabajadores". Por cuanto a pesar de que está consagrado en la carta fundamental, una suma de disposiciones típicamente patronales se ha encargado de restringir y anular ese derecho. A pesar de esto, el derecho de huelga es la mejor y más eficaz arma de que disponen los trabajadores para la defensa de sus intereses.

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

Desde hace largos años, la huelga en Colombia se equipara a un acto jurídico. Su justificación política se halla materializada en la Constitución Nacional, respaldada a su vez por una amplia gama de normas reglamentarias, que en



90

la mayoría de los casos se rotulan como benéficas para el trabajador, pero que en realidad han actuado como diques para evitar "presuntos desmanes".

La huelga es un derecho, cuyo ejercicio necesita reglamentación especial, pues en nuestra constitución no se contemplan derechos absolutos, ni libertades incondicionales.

Para algunos autores la huelga se presenta como un hecho social que por las sucesivas transformaciones, se ha convertido en un acto jurídico, es decir sujeto a las limitaciones y ordenamientos estatales. De la historia del desenvolvimiento de la huelga se ha evidenciado su carácter de hecho, pero un hecho que siempre producirá consecuencias jurídicas, algunas veces adversas a los trabajadores.

Mario de la Cueva, sintetiza el concepto sobre la naturaleza jurídica de la huelga de esta manera: "En el pasado la suspensión de labores no producía como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores; estos en efecto, pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigentes las relaciones individuales del trabajo en pacto que decidía el conflicto que motivó la huelga; pero los efectos atribuidos por la ley eran precisamente los contrarios, la voluntad predominante era la de los huelguistas y la del empresario. Es cierto que en ocasiones, por ser mayoría los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por

91

solidaridad obrera que no permitía la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por gestiones de hecho, la huelga produce como efecto jurídico, los buscados por los trabajadores y señalados líneas arriba".

DEFINICION DE HUELGA



" Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título", esta es la definición que de la huelga trae el Código Sustantivo del Trabajo 429

La huelga es una de las alternativas contempladas en la - tercera etapa del mecanismo que estipula la Ley Colombiana para solucionar los conflictos colectivos; el otro es el arbitraje.

De la definición legal, se pueden discriminar los siguientes elementos:

- 1- Que la suspensión sea colectiva. Esto en cumplimiento del carácter de masas que tiene el ejercicio de este derecho, apoyado en el artículo 444 del código laboral que en su tenor literal expresa: La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas en votación secre

ta por la mayoría de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos a - que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores".

- 2- Que la suspensión del trabajo sea temporal.
- 3- Que la huelga sea pacífica.
- 4- Que no haya esquirolaje.
- 5- Que la cesación del trabajo este arreglada a los procedimientos establecidos en la ley.
- 6- Que la cesación del trabajo tenga fines económicos y - profesionales exclusivamente.
- 7- El patrono como sujeto del conflicto.

Para Rafael Caldera, es "La suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada". Mario de la Cueva, dice al respecto "Es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender labores en la empresa., previa observancia de las formalidades legales para - obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y patronos".

Existe un elemento constante en las definiciones que de - huelga ofrecen los tratadistas: es la cualidad de acción - concertada que tiene su ejercicio. Para poder hacer uso de este derecho, se requiere un previo camino de entendimiento de los trabajadores, sobre los motivos y perspectivas -

del fenómeno huelguístico.

La huelga encuentra su justificación en el carácter reivindicativo de las aspiraciones obreras, al utilizarlo como medio de defensa en un sistema que carece de medios más eficaces. En los sistemas democráticos como en el nuestro, existe una tendencia a reconocer este derecho públicamente pero entre telones se limita gradualmente su ejercicio, declarando en la mayoría de los casos todo brote huelguístico como ilegal.

Según Eduardo Couture, históricamente el derecho de huelga ha tenido el siguiente desarrollo: En una primera etapa fue considerada como delito, debía ser castigado como tal. También por extensión se consideraba un incumplimiento del contrato de trabajo. Es decir era un ilícito tanto penal, como civilmente. En su segunda etapa, dejó de ser delito. Este es el período de las huelgas como hecho, aunque no era contemplado como delito penal, seguía siendo un ilícito civil. Seguía atacándosele con incumplimiento del contrato de trabajo. En una tercera etapa la huelga es consagrada y reconocida como un derecho. Desaparece el carácter de ilícito civil. Se consideró que la huelga era una suspensión del contrato de trabajo y no una ruptura. En la etapa más reciente ya la huelga es considerada con un derecho de naturaleza especial que dá autoridad.



CLASIFICACION DE LA HUELGA

La doctrina Colombiana no hace una clasificación de la huelga, pero diversos autores extranjeros han contribuido con su opinión a crear una amplia discriminación de los diferentes tipos de huelgas existentes. Como bien dice Guillermo González Charry, difícil es, delimitar en forma estricta el carácter de un movimiento huelguístico, pues lo que algunas veces comienza con la solicitud de reivindicaciones económicas, suele terminar en protesta y exigencias políticas.

Escogemos la clasificación del arriba mencionado autor, por considerar que a la vez que totalizante, sintetiza las diversas teorías existentes: He aquí la anunciada clasificación:

1- Por su finalidad

a- Económicas o Profesionales. Las que tienen como única finalidad la obtención de reivindicaciones estrictamente económicas para los trabajadores correspondientes, ya sea cuestión salarial o de reclamos de prestaciones sociales. De otra manera, aquellas que tienen como finalidad la búsqueda de un mejoramiento económico para los trabajadores.

b- Políticas; son aquellas, que encaminan sus protestas hacia un blanco; el Gobierno o algún acto de este. En

este momento, los trabajadores o las asociaciones profesionales pueden actuar como representantes de una determinada clase social, que generalmente es la clase asalariada, para ejercer presión con el objeto de satisfacer aspiraciones obreras por parte de uno de los órganos del Estado. En este caso, aunque se esté haciendo del patrono un destinatario inmediato de la protesta, lo que se pretende en últimas es hacerse oír de los representantes del Estado.

c- De Solidaridad; esta es una huelga en la cual, sus participantes no son los directamente afectados o beneficiados con las medidas que tome el patrono o con los acuerdos del pliego de peticiones. Representan un apoyo decidido del sindicato o grupo de trabajadores que se encuentran comprometidos en un conflicto colectivo. Algunos destacados tratadistas, como el doctor Guillermo Guerrero Figueroa, la consideran como manifestación de abuso del derecho de huelga.

d- Lícitas; son las que tienen como objetivo uno aceptado por la Ley, y se cifan a los procedimientos en ella establecidos.

e- Ilícitas; son las que rompen con los principios legales y se apartan de los mecanismos establecidos.

2. Por Su Extensión

a- Huelgas generales, pertenecen al grupo de las huelgas políticas, y se pueden decir que es un elemento de lu

cha social. Es el mecanismo empleado por el sindicalismo revolucionario para socavar de la manera progresiva el andamiaje del sistema capitalista.

- b- Parciales; cuando no toda la clase obrera, o el movimiento sindical de un país se compromete a participar en un paso de tal envergadura, ya sea por deserciones o por desacuerdo dentro de las federaciones o confederaciones sindicales, este concepto de huelga parcial, solo es aplicable a las que tienen fines exclusivamente políticos y a las llamadas de solidaridad.

3. Por los Sujetos que Intervienen

- a- De carácter sindical, cuando en ella están comprometidos solo los miembros de una asociación profesional.
- b- No sindical, desarrollada por personas que no están vinculadas a ninguna asociación sindical. Solo es necesario que estén vinculadas a la empresa por una relación de trabajo.
- c- Integral, cuando además de los miembros de una asociación sindical se encuentran comprometidas personas no afiliadas.

El desenvolvimiento del derecho de huelga en Colombia, ha recorrido las mismas etapas del movimiento sindical, y son:

- a- La etapa prohibitiva
- b- La de tolerancia



97
c- La de consagración o institucionalización.

En la primera etapa se pueden enmarcar las disposiciones, en el plano internacional, de Eduardo I de Inglaterra, allí se prohibía todo principio de acuerdo que tuviera por finalidad modificar la organización de la empresa, el monto de los salarios, o la duración del trabajo. Las leyes de Francia e Inglaterra, consagraron igualmente estas prohibiciones. Aún en países que vieron amanecer más temprano el nacimiento y desarrollo del capitalismo y que consagraban el individualismo, prohibiendo el derecho de asociación se prohibía el de huelga. La historia del naciente capitalismo tiene páginas ensangrentadas con las luchas obreras cuyo propósito era consolidar el derecho a formar asociaciones y a partir de ellas, ejercitar el derecho de huelga.

En la época de tolerancia, el Estado acepta casi sin inmutarse, el ejercicio del derecho de huelga. Es la llamada "resignación del Estado Burgués", ante el hecho de la huelga. Claro que, esta aparente "resignación" traía consecuencias adversas al trabajador, más que favorables, - pues el patrono podía despedirlos una vez que entraban en huelga, dado que el Estado era diferente y no garantizaba ese derecho. No desaparecen las leyes prohibitivas y las sanciones pueden imponerse a los sindicatos que cometan infracción.

La diferencia estriba en que el Estado no se atreve a - aplicarlas tan rigurosamente como en la primera etapa. En Colombia, para esta época no existe norma constitucional que consagre, o reconozca este derecho. Todo estaba en las manos de los legisladores y como consecuencia de las corrientes políticas de turno, lo que permite negarlo o - aceptarlo según las circunstancias. Ante esta situación, la huelga se iba incrementando cada vez más.

La Ley 78 de 1919 corresponde a ese momento histórico, es también la época de las grandes convulsiones y atropellos a los trabajadores. Existe de parte del Estado una vigilancia no comprometida con el trabajador. Según Mario de la Cueva, la huelga era, únicamente, un derecho negativo de no trabajar, pero, no traía consigo la facultad, ni, siguiera la posibilidad de suspender las labores en una - negociación.

La última etapa se caracteriza por que se obtienen garantías democráticas para los trabajadores, al contemplar - constitucionalmente el derecho de huelga 1936, marca para este país la institucionalización del derecho en estudio. Es el gobierno de López Pumarejo, con su reforma constitucional, el que consagra, en el artículo 18: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos, la Ley reglamentará su ejercicio". Esto ha permitido, que de una manera un tanto limitada, los conflictos que surjan -

entre la clase obrera y el capital, pueden llegar a marcar pautas de mejoramiento, desde la obtención de mejoras salariales, hasta el cambio de las condiciones económicas generales, es una empresa en una región o en un país determinado, mediante la fuerza aunada de los mismos trabajadores. Su participación en el manejo político, económico y social pueden influir decisivamente, puesto que ya tiene una tribuna de opinión y de presión con las garantías mínimas de participación. Desaparecen las sanciones y castigos; ya la lucha por el reconocimiento de las garantías sociales que general el trabajo, encuentra su cauce más adecuado y efectivo.

Para ilustrar mejor la forma en que se institucionalizó el derecho de huelga, analicemos los grados de desarrollo legal que ha ido alcanzando:

- 1- La Corte Suprema de Justicia, ha reconocido el derecho de huelga, consagrado en el artículo 18 de la carta, es un derecho fundamental relativo y lo relaciona con otros fundamentales, como el de asociación, prensa de cultos, etc. Y explica que su relatividad proviene de ser garantizado dentro de los límites de la norma correspondiente
- 2- El Consejo de Estado, en sentencia del 18 de Septiembre de 1963, de acuerdo con las orientaciones de la corte, ha reconocido la regulación positiva existente sobre el

100

derecho de huelga. Para este cuerpo colegiado, el derecho de huelga no es un derecho ilimitado, sino condicionado por barreras legales, que si son desconocidos hacen que su desarrollo entre en el campo de la ilicitud.

Despues de organizada la sala constitucional de la Corte Suprema de Justicia, se ha insistido sobre el carácter limitado del derecho de huelga y advierte sobre la prioridad de conservar por sobre todas las cosas, la tranquilidad y bienestar de la comunidad, y que por esta razón, cuando el ejercicio del derecho de huelga cause perjuicios se debe limitar en forma severa.

LA HUELGA EN ESTADO DE SITIO

Aunque en Colombia el estado de sitio, ya no es un estado de excepción, dado que a él se ha acudido en forma sistemática desde la instauración del llamado Frente Nacional, es importante conocer las limitaciones legales existentes para el ejercicio del derecho de huelga durante su vigencia, con arreglo del artículo 121 de la Constitución Nacional, el Presidente de la República, con la firma de todos sus ministros y previo concepto del Consejo del Estado, puede declarar turbado el orden público en todo o en parte del territorio nacional, y a partir de ese momento queda facultado para realizar actos y tomar decisiones de carácter excepcional.

La Corte Suprema de Justicia, en providencias dictadas ha hecho enumeraciones de libertades y derechos que el poder ejecutivo puede limitar y aún suspender en estado de conmoción interior y uno de esos derechos es el derecho de huelga. Existe la opinión pública generalizada de considerar que al tratarse la huelga de un derecho, que por su propia naturaleza puede resultar incompatible en su ejercicio, con la tranquilidad y el orden público. Aunque, expresamente ninguna norma dice si el gobierno puede o no suspender el ejercicio del derecho de huelga, cuando el país se encuentra en estado de sitio.

De acuerdo con jurisprudencias, la Corte consideró que la huelga por su naturaleza es incompatible con la conmoción interior y por lo mismo, el gobierno cuando lo estime conveniente puede suspenderla, Claro, que deberá estudiarse la circunstancia de que si es o no incompatible con la situación excepcional que se está viviendo.

En el año 1976, y bajo el amparo del decreto 2131 de ese mismo año, que había instaurado el estado de sitio, el gobierno del doctor Alfonso López Michelsen, dictó el decreto legislativo 2004 de 1977, en el cual se establecían sanciones a los organizadores, fomentadores, líderes, etc., de paros nacionales, cívicos, escalonados que en una u otra forma afectaran el normal desarrollo de las actividades laborales del país. Pero, la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, con ocasión de éste Decreto, falló de la siguiente forma: " Lo primero que se observa es que el ejercicio corriente del derecho de huelga....., no aparece tocado en parte alguna por el Decreto. Este derecho definido en el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo como....., y ejercido en esa forma y términos, no se afecta por el artículo que se examina, y no lo hace por que la norma se refiere a diferentes modalidades de incitación de cese de actividades, todas las cuales son extrañas al ejercicio lícito y normal de mismo..... " Si es tarea del Gobierno mantener el orden público con arreglo al artículo 120 numeral 7 de la Constitución, a él corresponde

bajo su responsabilidad y con vista en la situación, escoger y tomar las medidas encaminadas a mantenerlo y muy especialmente cuando se está como en el caso de hoy, en estado de sitio..." En el texto de la anterior sentencia, de la corte, no se dice directamente si el gobierno puede o no, en estado de sitio suspender el ejercicio del derecho de huelga; Sin embargo se autoriza a se reconoce la facultad que tiene el ejecutivo para frenar cualquier brote que pueda ser incompatible con la situación excepcional que motivó la aplicación del artículo 121 de la Carta fundamental.

De aplicarse con severidad, estos principios, se estaría en un estado total de desconocimiento del derecho de huelga, porque bajo la justificación del estado de excepción se privaría a la clase obrera colombiana del ejercicio de tan luchado derecho.

TERMINACION DE LA HUELGA Y SUS CONSECUENCIAS

La huelga puede tener fin por las siguientes causas:

- 1- Por decisión del sindicato o del grupo de trabajadores, cuando faltare aquel.
- 2- Por celebración de la convención colectiva o del pacto colectivo.
- 3- Por paso voluntario al arbitraje
- 4- Por paso forzoso al arbitraje,

- 5- Por cierre legal de la empresa durante el conflicto.
- 6- Por órden del gobierno nacional.
- 7- En caso excepcional y en estado de sitio, si el gobierno lo dispone por considerarlo incompatible con el órden público.

1. Con la premisa de que en derecho las cosas se deshacen en la misma forma como se hacen, el sindicato puede ir o no ir a la huelga, por razones que considere válidas y justas, de manera parecida a como tomó la decisión de declarar la huelga. Por petición de los obreros, el ministerio puede estar presente en la votación para decidir, si se desiste o no de la huelga.

2. Cuando se firma una convención colectiva, o un pacto colectivo, se ha resuelto de manera satisfactoria para las partes, el conflicto que la originó. En este caso, no es necesario que haya una resolución oficial para que la huelga sea levantada, ya que la aceptación por parte de los huelguistas ponen fin al movimiento.

3. El paso voluntario al arbitraje puede ocurrir en dos circunstancias:

a- Cuando una huelga se prolongue por más de treinta días sin que haya fórmula a la vista para solucionar el conflicto, los obreros o trabajadores podrán solicitar al ministerio del trabajo que las diferencias



se sometan a un tribunal de arbitramento de decisión obligatoria.

b- El sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o los trabajadores en la Asamblea General podrán solicitar, en cualquier momento, antes de la declaratoria de la huelga o durante su desarrollo, que las diferencias al respecto de las cuales no haya habido acuerdo en las anteriores etapas, sean sometidas a la decisión de un tribunal de arbitramento.

4. El gobierno, en este caso, puede considerar que la huelga afecta de manera grave, la economía del país y ordenar de manera inmediata su suspensión. Se traslada entonces el conflicto a un tribunal de arbitramento obligatorio.

5. Cuando una empresa durante el desarrollo de un conflicto colectivo, cierra sus instalaciones, asume todos los riesgos que ello implica. Puede suceder por incapacidad económica de la empresa para resistir el desarrollo del conflicto o por voluntaria decisión. En este caso, falta uno de los sujetos del conflicto y en las más de las veces el destinatario de las peticiones. El gobierno no debe ejercer un celoso control para prevenir una posible evasión del empresario con relación al conflicto.



La empresa en este caso responde por los compromisos adquiridos con los trabajadores.

6. Con esta causal, puede ocurrir que el gobierno la invoque, aunque no estemos en presencia de ella, pues le toca conceptuar cuando degenera en asonada, tumulto o simples actos vandálicos. Esto trae como consecuencia que cualquier acto equívoco por parte de los huelguistas puede ser calificado como violento o bárbaro para fundamentar la calificación de ilegal a cualquier manifestación del derecho de huelga. La orden de trabajar se le imparte a los trabajadores mediante una disposición ejecutiva.

7. Cuando estudiamos la huelga en estado de sitio, vimos que cuando el gobierno lo estime conveniente, ya sea porque la celebración de una huelga contribuye a la desestabilización o perturba el orden público, el conocimiento del conflicto debe pasar a un tribunal de arbitramento obligatorio, para que él decida. Con la sola promulgación del decreto legislativo queda superado el derecho del huelga.

Ahora, cualquiera sea la razón o causal de terminación de la huelga, los trabajadores dentro de los tres días siguientes deberán reanudar las labores.

La incorporación del trabajador a sus tareas significa que el conflicto ha finalizado o que se está buscando una solución al mismo mediante una etapa diferente, como es la de arbitraje. Es definitivo que no podrá volverse a la huelga a menos que se trate de otro conflicto.

EFFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA

La huelga solo suspende el contrato de trabajo durante el tiempo que dure. El patrono no puede celebrar, mientras tanto, nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable - a juicio del respectivo inspector del trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, máquinas, elementos básicos y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesarios de esas dependencias. De este artículo se derivan varios efectos en distintos planos:

1. En el colectivo: Por regla general, en el derecho colectivo la huelga ilícita no produce efectos civiles en contra de las propias organizaciones profesionales. En cambio, la violación de una convención colectiva si puede ser motivo a medidas administrativas y produce efectos civiles de carácter indemnizatorio y con más razón, claro está, la violación de las disposiciones legales

prohibitivas de la huelga produce sanciones. Y en la misma providencia administrativa en que se haga la declaración de ilegalidad se hará la publicación de las sanciones; tal sanción consiste en la suspensión de la personería jurídica de dos a seis meses, y aún más podrá decretarse la suspensión del sindicato que promovió la suspensión o paro de trabajo.

EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Teniendo en cuenta que una huelga, ilícita o no, solo suspende el contrato individual del trabajo, queda en manos del empleador la iniciativa de disolverlo. No siempre es sencillo aclarar este punto. En la doctrina se ha discutido, si la huelga termina o no los contratos de trabajo. Para muchos autores jurídicamente, la huelga es causal de terminación de los contratos individuales del trabajo por la sencilla razón, para ellos de que cuando se celebra un contrato, el trabajador en consonancia con el carácter bilateral de este contrato, se compromete a prestar el servicio personal por un período determinado; el hecho de dejar de trabajar es un incumplimiento de ese servicio y exime al patrono de las obligaciones correlativas dándole además motivo para dar por determinado el contrato por justa causa.

LA otra tesis, la más aceptada y razonable, dice que la huelga solo suspende, pues cuando los trabajadores votan ir

a ella, no tienen el ánimo de terminar el contrato o dejar de trabajar con la empresa o patrono, sino que desean permanecer allí, pero en mejores condiciones; es decir su aspiración es la modificación, en términos favorables del contrato de trabajo.

El artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo, corroborará la anterior tesis: "La huelga solo suspende los contratos del trabajo por el tiempo que dure

Con esta disposición no hay lugar a interpretaciones ambiguas, pues manifiestan que solo serán suspendidos los contratos de trabajo por el tiempo que dure la huelga. Este artículo tiene relación con el 51 del mismo código, ya que en este es su numeral 7 entre las causales de suspensión del contrato de trabajo menciona la huelga, cuando ha sido declarada en la forma convenida en la Ley.

Cuando la suspensión del trabajo es ilegal o ilícita dá al patrono un motivo para dar por terminado el contrato de trabajo.

Una vez declarada la ilegalidad de una huelga, el patrono queda en libertas de despedir por tal motivo a quines hubieren intervenido o participado en ella. A los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial según el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.



El decreto 2164 de 1959 reglamentó los artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo que norman sobre la sus pensión colectiva del trabajo de la siguiente forma:

Artículo 10.- Declarada la ilegalidad de un paro o huelga, el ministerio del trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente, despida a los trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesa ción pacífica del trabajo, pero determinadas por circunst tancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. Se entiende, sin embargo que, una vez con ocidas las declaratorias de ilegalidad, el patrono quedar á en libertad de despedir a los trabajadores que persist tieron en el paro.

Desde luego que el patrono no está obligado a hacer uso - del derecho del despido, y puede renunciar a su ejercicio. El abandono del trabajo a causa de una huelga ilícita equiv ale a la interrupción injustificada, lo que constituye - para el patrono un motivo de despido. Pero la actitud del trabajador debe ser culpable, claro que a falta de culpa, como es el caso de fuerza mayor el motivo justo no existe. En caso de ser declarada ilegal la huelga por parte de la autoridad administrativa, la intimidación generalmente, - está contenida en la propia declaración de ilegalidad. Lo que suple la notificación correspondiente al patrono. Adem ás, los patronos están obligados a reincorporar a los -

111

huelguistas que se presenten al trabajo, a menos que tenga razones para terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justas causas.

Los trabajadores, que individualmente hubieren cometido actos ilícitos, sobre todo causado daño en los talleres, instrumentos de trabajo en forma intencional deberán indemnizar a los patronos.

Para cerrar este aparte citemos un " tríptico " de conceptos sobre los efectos de la huelga en los contratos individuales del trabajo: " La huelga lícita solo suspende el contrato de trabajo, pero no lo termina (Cabanellas), pues tanto patronos como trabajadores carecen de la intención de romper el contrato (Planiol); su actitud significa solamente una negativa temporal a ejecutarlo (Ferrette).

EN EL PLANO DE LA ASOCIACION SINDICAL

El numeral 4o. del artículo 380 del C.S.T. refiriéndose a los miembros de la comitiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podrán ser privados del derecho de asociación hasta por el término de tres años, según apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

En el artículo 381 del C.S.T., se refiere a sanciones a los

110

directores así: " Si el acto u omisión constitutivo de tal transgresión es imputable a algunos de los directores o afiliados de un sindicato, y lo haya ejecutado invocando su caracter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que de por sí mismo haga del hecho, se requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables, las sanciones disciplina - rias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato..." para los efectos de las sanciones del artículo 380 del C.S.T.



CONCLUSIONES

Con la clasificación de los conflictos colectivos en conflictos colectivos de naturaleza jurídica y conflictos colectivos de naturaleza económica, se despeja de manera extraordinaria, el estudio de todas las diferencias surgidas entre trabajadores y empleadores cuando haya intereses económicos en juego. Y no solo significa pugna o pelea, sino que el objetivo más inmediato de estas situaciones de hecho, es la solución satisfactoria de una serie de aspiraciones que en un momento histórico son comunes y unen a la clase obrera.

Con los conflictos laborales, el derecho del trabajo ha ampliado su esfera de comprensión, ya que estos como se dijo en capítulos precedentes, tienen su propia sustantividad; o sea, van mucho más allá del simple compromiso individual transcienden al círculo de la relación obrero patronal, para convertirse en tesis, antítesis y síntesis económico - jurídico.

Lo que importa de los conflictos colectivos económicos es que no solo abarcan un listado de pretensiones económicas,

sino que pueden crearse verdaderas normas de carácter general, cuya operancia se extiende a toda la clase trabajadora, aún a aquellos sectores que no hubiesen participado de tal conflicto, y es más puede dar pie a la organización, transformación de las relaciones de producción existentes.

Es innegable, que solo el desarrollo del sistema capitalista trajo aparejado la posibilidad de enfrentar dos tendencias antagónicas: la mano de obra y el capital. En los sistemas precedentes, no había alternativas para el ser-trabajador; se era una cosa, o se estaba pegado a la tierra: - pero nunca se dejó entrever la posibilidad de que el portador de la fuerza de trabajo pudiera reclamar mejores condiciones de vida. Esto cambia bajo las candilejas del capitalismo, pues con la revolución francesa y la proclamación de los derechos del hombre, se reviste al trabajador de una serie de garantías y accede a zonas ideológicas reservadas a las clases privilegiadas. La naciente burguesía fué en realidad complaciente, hasta cuando tuvo el poder en sus manos.

Aunque los trabajadores no sindicalizados tienen igual posibilidad de unirse en torno a sus problemas comunes, la verdadera presión para la solución de sus problemas se ejerció a partir de la aparición de las asociaciones profesionales. Se hizo evidente la necesidad de desarrollar -

un tipo de comunidad que sirviera de canal efectivo para el tratamiento de defensa de sus intereses. De esa necesidad surgen los sindicatos y como garantía para su afiliación el reconocimiento del fuero sindical. Esta última figura es el escudo de los trabajadores dirigentes para no ser despedidos por las actividades desarrolladas, ya sea en sus relaciones con el empleador, con el estado o con los mismos trabajadores.

La importancia de los conflictos colectivos ha ido aumentando gradualmente. En estos momentos son un instrumento de lucha obrera. La clase trabajadora se ha apropiado del poder que genera su unidad frente al empleador o el Estado, tanto es así, que un arma eficaz para exigir del estado derechos que van más allá de la relación obrero patronal.

En resumen, son una defensa poderosa en la lucha del proletariado contra la explotación capitalista. Ratificamos sus efectos positivos:

- a- Reivindicación económica
- b- Elevación de la conciencia de clase
- c- Ensanche de la capacidad de lucha del trabajador.

La huelga es un derecho cuyo ejercicio está sometido a reglamentaciones especiales, pero también es un derecho social que por su constante desarrollo, se ha convertido en

un acto jurídico. Siempre producirá consecuencias jurídicas a los sujetos del conflicto. El verdadero sentido y justificación de la huelga es su carácter reivindicativo de las aspiraciones obreras.

La tendencia a recortar la amplitud de este derecho, declarando todo movimiento colectivo, de tipo laboral como ilegal, y el repliegue y debilidad del movimiento sindical Colombiano ofrecen un panorama de desprotección para el trabajador nacional solo comparable con los años 20.

A pesar de las dificultades y del recorte de garantías ya consagradas, surgirá la indignación general y ese aparente repliegue gremial se convertirá en un movimiento más sólido y más fuerte y seguramente más batallador.



BIBLIOGRAFIA

- 1- ACTUALIDAD LABORAL. "Seguridad Social en Colombia".Re-
vista Bimestral No. 1. Editorial Legis. Bogotá.
1984.
- 2- CABANELLA, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral.
- 3- DE LA CUEVA, FERRARI, RUSSOMANO y otros. "Derecho Colec-
tivo Laboral. Ediciones de Palma. Buenos Aires.
1975.
- 4- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. "Derecho Colectivo del Tra-
bajo. Editorial Temis. Bogotá. 1977.
- 5- GONZALEZ CHARRY, Guillermo." Derecho Colectivo del Tra-
bajo". Tomo II. Biblioteca Banco Popular. Textos
Universitarios. Cali. 1979.
- 6- MARX, Carlos; ENGELS Federico. " Manifiesto del partido
Comunista". y Obras escogidas. Editorial Progreso
Moscú. 1970.
- 7- SALA DE CASACION LABORAL.Corte Suprema de Justicia."Ju-
risprudencia y Doctrinas; despidos durante conflic

tos Colectivos. Tomo XI No. 132. Editorial Legis.
Bogotá. 1982.

8- ORTEGA TORRES, Jorge. " Código Sustantivo del Trabajo"
Editorial Temis. Bogotá. 1975.

9- RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. " Curso de Derecho Proce-
sal Laboral". Ediciones Librería del Profesional.
Segunda Edición. Bogotá. 1980.