

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD

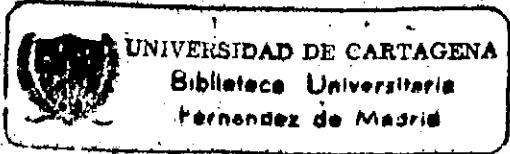
DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1.976

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD

DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS PRESENTADA POR:

MARIA CECILIA LOPEZ DE PAYANES, PARA -  
OPTAR EL TITULO DE DOCTORA EN DERECHO -  
Y CIENCIAS POLITICAS, TITULADA:

DE LOS CONFLICTOS LABORALES:  
HUELGA- LOCK- OUT.-

**SCIB**  
00018681

34147

337.15  
62a

ESTA TESIS LA DEDICO A :

MIS PADRES: J. ELIM LOPEZ PAZ y OFELIA VALENCIA DE LOPEZ

MIS ABUELOS: CAMILO LOPEZ H. Y ANA INES PAZ DE LOPEZ

MI ESPOSO: GEOVEL PAYARES GONZALEZ

MIS HERMANOS:

JORGE ELIM LOPEZ VALENCIA

ELSA LOPEZ VALENCIA

ROBERTO LOPEZ VALENCIA

A LA MEMORIA DE GLADYS VIANA MAUSSA

-----

**RECTOR:**

**WOLFRAM RIFOLL M.-**

**SECRETARIO GENERAL:**

**HUMBERTO BENEDICTI VADAS.-**

**DECANO:**

**CARLOS VILLALBA MUSTILLO**

**SECRETARIO DE LA FACULTAD:**

**JOGE PAVARES BOSSA.**

**PRESIDENTE HONORARIO:**

**ANTONIO DE LA VEGA.-**

**PRESIDENTE DE TESIS:**

**OLADYS BARRIOS VILLA.**

**EXAMINADORES:**

**GUILLEMO GURCERO FIGUEROA**

**MANUEL FCO. ALVAREZ.-**

*Virgilio Escamilla*

LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LAS OPINIONES EMITIDAS  
EN ESTA TESIS, ELAS SON CONSIDERADAS PROPIAS DE SU AUTORA -  
(ARTICULO 83 DEL REGLAMENTO).-

-----

### LOS CONFLICTOS LABORALES

La vida social aparece llena de controversias, de oposiciones entre los hombres o entre los grupos. Para las disciplinas jurídicas las expresiones "Conflicto" o "controversia" significan una oposición de intereses entre partes o la existencia de una litis.- Dónde no hay conflicto de intereses no hay razón de ser del derecho.-

El estudio de los conflictos que pueden presentarse en la vida del trabajo, entendiéndola ésta en su más amplia acepción, es sin lugar a dudas una de las partes de mayor interés en el Derecho Laboral. Se hace menester enumerar las causas que los origina, luego clasificarlos, precisando sus alcances e ideas, finalmente, los medios para resolverlos.-

En el mundo laboral se han presentado siempre, pero más que todo en los últimos tiempos, graves problemas, surgidos por la aspiración de los trabajadores, de participar cada vez más en los beneficios y en el reparto de utilidades que surgen de la producción y en las ganancias patronales a satisfacer total o parcialmente, tales demandas.-

Seguindo la doctrina Francesa, particularmente a RIERT, nos dice cómo el interés del Jefe de la Empresa, es pagar al trabajador el precio más

bajo posible por su trabajo para disminuir los gastos de producción, mientras el del trabajador, consiste en exigir por su labor la retribución más alta sin preocuparse de la incidencia de los gastos generales.-

Un autor brasileño afirma que la causa de los conflictos laborales se encuentra en el egoísmo humano.-

### CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Los conflictos laborales pueden presentarse:

- I)- Entre trabajadores y Empresarios (estén o no asociados en sindicatos - directamente o a través de ellos).-
- II)- Entre trabajadores.-
- III)- Entre Patronos.-
- IV)- Entre Sindicatos (sea de trabajadores o de patronos).-
- V)- Entre una asociación profesional y sus afiliados.-
- VI)- Entre una Asociación Profesional y terceros trabajadores.-
- VII)- Entre un Sindicato de Seguridad Social y sus afiliados, asegurados - o beneficiarios.-

(quedan excluidos, por lo tanto, los conflictos que puedan presentarse entre personas que ostentan el carácter de patronos o trabajadores, pero que debatan problemas ajenos a la vida laboral, como aquellos que se presentarían por la propiedad de un inmueble, o entre los mismos trabajadores, como cuando se reclama el cumplimiento de una obligación.-

En las relaciones obrero-patronales, pueden surgir conflictos jurídicos y conflictos de intereses.-

El conflicto jurídico se refiere a la naturaleza diversa de las normas jurídicas aplicables y además, por cuanto en los conflictos laborales existe una aspiración a la realización de la justicia. En otras Ramas del Derecho no se habla de conflictos jurídicos, pues esta denominación se ha venido usando únicamente en nuestra disciplina, para diferenciarlos de los conflictos económicos o de intereses, que son propios o exclusivos del derecho Laboral.-

Por lo tanto, el conflicto jurídico no difiere en general de los demás conflictos conocidos por la ciencia jurídica, en consecuencia, no se trata de conflicto exclusivo del Derecho Laboral. Se presentará cada vez que se pretenda la aplicación a un caso dado, de normas jurídicas preexistentes de carácter sustancial o procedimental, cualquiera que sea su origen o jerarquía; la Ley, Convención Colectiva, Reglamento de Trabajo, etc., sea por el aspecto de su existencia o vigencia, ya por el de su extensión o modalidades.-

El conflicto económico también llamado conflicto de intereses si es propio del Derecho del Trabajo y no versa como el jurídico, sobre aplicación o efectividad de un derecho existente, sino que implica, cuando se origina en la parte obrera, el ánimo de obtener una reivindicación, tiende a modificar el Derecho existente, crear un derecho nuevo o suprimirlo, o cambiarlo cuando proviene de la parte empresarial.-

En el conflicto jurídico se trata de aplicar la normatividad vigente en ma-



teria laboral y en el conflicto de intereses, cambiar en su más amplio sentido dicha normatividad, sobre cuya existencia no se discute.-

Otra clase de conflictos son los individuales y los colectivos.-

De acuerdo a las personas y al número de ellas que integran cada parte, los conflictos que se susciten serán individuales, que es el que se presenta entre un trabajador y un patrono determinado, o colectivos que es el que surge entre una colectividad obrera, frente a uno o varios patronos, siempre que el conflicto ponga en juego un interés colectivo.-

Entonces se podrá hablar de conflictos individuales jurídicos o económicos y conflictos colectivos jurídicos o económicos.-

Tenemos como ejemplo de los conflictos individuales jurídicos cuando un trabajador demanda a su patrono que no ha cumplido con la obligación de pagar el salario convenido, y es conflicto individual económico, cuando el trabajador pretende un aumento de salario.-

La petición formulada por un Sindicato sobre la interpretación general de una Convención Colectiva de trabajo, sería un conflicto colectivo de tipo jurídico, y un conflicto colectivo de carácter económico sería, el presentar un pliego de peticiones para regular las condiciones generales de trabajo.-

En la practica se le dá poca importancia al conflicto económico de tipo individual, y se afirma que los conflictos económicos que interesan al Derecho, son siempre colectivos, a diferencia de los jurídicos que pueden

ser individuales o colectivos.-

Los conflictos económicos o de intereses se pueden clasificar según su finalidad en:

- 1o)- Los que sean encaminados a crear condiciones generales de trabajo;
- 2o)- Los que se dirigen a modificar esas condiciones;
- 3o)- Los que quieren la suspensión de las mismas, y
- 4o)- Para su supresión.-

De la Cueva, es el autor de esta clasificación y sostiene que los patronos son los que pueden plantear la suspensión o supresión de las condiciones de trabajo. Los trabajadores, los dirigidos a la creación de condiciones, y los que tienden a la modificación, les corresponden indistintamente a ambos.

### MEIOS EMPLEADOS PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS

#### LABORALES

Como es lógico, para solucionar los diversos conflictos que se presentan en el campo laboral, el Estado interviene para reglamentar estas situaciones a través de procedimientos predeterminados, y los conflictos tanto individuales como colectivos pueden resolverse por alguno de los siguientes medios: - a saber:

- I.- Arreglo Directo.-
- II.- Transacción.-
- III.- Conciliación.-

IV.- Arbitraje voluntario.-

V.- sometimiento a jurisdicción voluntaria.-

Por regla general se dice que los conflictos jurídicos se resuelven en derecho, pero los de intereses, admiten soluciones que no llaman de fuerza, como ocurre con la huelga y el paro patronal o el lock-out.-

El Arreglo Directo sería el medio más aconsejable, pues concierne directamente a las partes, sin la intervención de ningún tercero, pero no siempre da resultados.-

La Mediación implica recurrir a la intervención de uno o varios terceros que estudian el problema en todos sus aspectos y proponen a las partes fórmulas de solución, que ellas pueden aceptar o rechazar libremente.- Si la aceptan, se produce una solución voluntaria del conflicto.-

La Transacción es un contrato, sólo aplicable a los conflictos jurídicos en sentido estricto.-

El arbitraje, originado voluntariamente en acuerdo anterior ó coetáneo con el conflicto por las partes, ó impuesto por el Estado, implica en sus resultados, una solución obligatoria para el conflicto.-

En algunos países, para dirimir los conflictos económicos, se acude a la justicia ordinaria.-

## CAPITULO II

LA HUELGA - NOCIONES GENERALES

Se ha entendido por huelga, el abandono que de sus tareas hacen los trabajadores, para obtener determinadas ventajas de los patronos o defensorías, ó para apoyar huelgas de otros asalariados. De hecho, estos han sido generalmente los fines perseguidos por las huelgas, lo cual no quiere decir que todos ellos sean lícitos.-

Este fenómeno social y jurídico es posible que tenga alguna similitud con hechos que pudieron presentarse antiguamente, como alguna vejación colectiva del trabajo que hicieron los esclavos que construían las pirámides y las retiradas que al Aventino verificaba la plebe romana, entre la que podía figurar algunos núcleos de trabajadores, para protestar contra la mala situación social o las medidas tomadas por el gobierno de los patricios. - Pero esos fenómenos de protesta esporádica de las clases trabajadoras e inferiores de la antigua sociedad no puede igualarse de lleno al fenómeno de la huelga que en la época capitalista ha venido a constituir el medio de lucha empleado sistemáticamente por los asalariados contra los patronos y en ocasiones contra el Estado.- La huelga, como fenómeno social generalizado, únicamente se percibe en la sociedad capitalista.-

En un principio , la huelga fué prohibida por las legislaciones de los países capitalistas y erigida en delito, ya que aparecía precedida de la coalición, es decir, la unión más o menos pasajera de los asalariados resueltos a defender sus intereses, y porque atentaba, como medio de coacción, contra la omnipotente voluntad de los patronos.- La coalición y la huelga horrorizaban a quienes venían en la libertad de trabajo e industria, la autonomía de la voluntad para celebrar contratos.- Desde luego que tras ese horror jurídico se encontraban los intereses de los capitalistas, quienes con buenos ojos no podían ver que no se les dejara imponer condiciones a sus asalariados y explotarlos hasta el máximo.-

Pero el fenómeno de la huelga a pesar de todas las prohibiciones y de reprimirse como delito, continuaba imponiéndose como hecho social, por que constituía, el único medio de aminorar los abusos de la clase burguesa, de mejorar la situación de los trabajadores, enfrentando al poder económico de los patronos el poder del número de los trabajadores coaligados pasajeramente, u organizados en sindicatos en forma estable y permanente. La coalición y la huelga se hacían tanto más necesarias cuanto que en las primeras etapas de la época capitalista el Estado estaba dominado por las clases patronales, practicando rígidamente las tesis del *laissez faire*. - *laissez passer*, limitándose a ser un mero gendarme y abandonando a su destino a las clases trabajadoras e inferiores de la sociedad.-

El Estado burgués acabó al fin por darse cuenta de que no conceder a los asalariados el derecho a la huelga contra el poder y la ambición ilimitada

da de los patronos, era tanto como permitir que las masas trabajadoras siempre estuvieran en trance revolucionario que podría terminar, tanto con el poder político, como con el dominio de las clases capitalistas. El Estado resolvió escoger el camino medio de la transacción y suprimir las normas que erigían en delitos la coalición y la huelga y la asociación permanente de trabajadores.-

Pero esa solución tuvo un carácter meramente negativo, por cuanto se suprimió la represión de la huelga, pero sin reconocerla expresamente como derecho, creando una multitud de problemas emanados de esa circunstancia, por falta de una reglamentación que encasara tan trascendentales fenómenos sociales.- La huelga quedaba abandonada a su propio desarrollo sin la tutela de las normas jurídicas- llegando a ser, hábilmente explotado por los líderes revolucionarios para el acto final de su lucha contra el capitalismo. Por esa época las huelgas parciales eran el preludio de la huelga general y ésta la antesala de la toma del poder.-

Los dirigentes de la burguesía vieron con toda claridad que no sólo era necesario aceptar como no delictuoso el hecho de la huelga, sino también reconocerlo como un derecho para poder someterlo a una reglamentación que lo hiciera menos peligroso. Y aún más, después de condicionar el ejercicio del derecho de huelga a determinadas normas, se vio la posibilidad de crear otras por las cuales se procurara un entendimiento entre patronos y asalariados antes de que se recurriera al abandono del trabajo.-

La reglamentación del derecho de huelga, fué en un principio muy rudimen-

taria y casi llegó a confundirse con el reconocimiento del derecho.-

Las etapas por las cuales ha discurrido jurídicamente la huelga, desde su situación como delito hasta su reconocimiento como derecho y subsiguiente - reglamentación, se sucedieron en el curso del siglo pasado y parte del presente en los países industrialmente desarrollados de Europa. En cuanto a la mayoría de los países americanos, se puede afirmar que esas etapas no existieron todas en forma tan nítida como en los europeos, debido a su retraso económico.-

No puede menos que reconocerse que la huelga constituye un trastorno del orden social, un episodio agerrido de la lucha entre el capitalismo y los asalariados que en forma más o menos profunda atenta contra los intereses colectivos y el orden económico de los países, con perjuicio de todos, inclusive de los trabajadores en ella comprometidos.- Y por eso, es por lo que la huelga tiende a evitarse por todos los medios, sin llegar, por regla general a suprimir completamente el derecho a su ejercicio.-

Actualmente, la mayoría de los países reconocen el derecho de huelga, con las solas excepciones de los gobernados por las dictaduras.-

#### DIFERENTES CLASES DE HUELGAS

Las huelgas pueden clasificarse en diversos grupos, según el plano desde el cual se enfoque este fenómeno jurídico-social.-

Son ofensivas, las que se declaran para obtener nuevas prerrogativas y de-

fensivas las que tienen por objeto salvaguardar las ya conquistadas.-

La inmensa mayoría de huelgas son las económicas, que tienen por objeto conseguir ventajas de ese carácter para los trabajadores.-

Las huelgas llamadas sociales son las que no se encaminan directamente a obtener ventajas económicas, sino que persiguen mejorar o darle más valor a los instrumentos de lucha de los asalariados respecto de los patronos, como las que se hacen por cuestiones sindicales.-

Son huelgas políticas las que persiguen algún cambio dentro de la organización del estado. Dentro de este género cabe incluir las revolucionarias que tienden a dar un vuelco fundamental a la estructura social, en forma tal, que el poder político quede controlado con las clases trabajadoras.-

Las huelgas de solidaridad o de simpatía constituyen una especie muy discutida de suspensión del trabajo, y tienen por objeto sostener las reivindicaciones de asalariados distintos a los que en ella participan y que por su parte, también se encuentran en huelga.-

La huelga escalonada es la que tiene por finalidad producir progresivamente la suspensión de labores en las diversas ramas de una misma industria o en actividades análogas o conexas.-

Por su extensión, es decir, por el número de trabajadores o empresas que cobijan, pueden ser particulares, circunscritas a un establecimiento, o generales, por afectar a toda una rama industrial, o a toda una ciudad o región. Pueden llegar a tener un carácter nacional, aun cuando en términos ge-



nerales este tipo de huelga casi nunca se ha presentado en el curso de la historia.-

La huelga relámpago toma su nombre y funda su eficacia en la circunstancia súbita de su producción; y la huelga advertencia se realiza como anuncio de la huelga definitiva.-

Existe finalmente un medio de lucha de los trabajadores contra los patronos que no constituye propiamente una huelga, por cuanto no es una suspensión del trabajo, sino una limitación premeditada y colectiva en el rendimiento de los asalariados, a la que se le ha dado diversos nombres, como "Grève perlée en Francia, ca'caany" en Inglaterra y trabajo a cámara lenta en Colombia", en donde también jurisprudencialmente se ha calificado como sabotaje a la producción.-

No todas las especies de huelgas que se han enumerado son autorizadas por las legislaciones de los diversos países, así tenemos que las huelgas ofensivas encaminadas a obtener nuevas ventajas para los trabajadores, ya sean de orden económico ó social, son generalmente autorizadas por las legislaciones. Pero no siempre se autorizan las defensivas, porque éstas pueden ser la consecuencia del planteamiento de un conflicto jurídico, es decir, el suscitado con motivo del incumplimiento de una norma preexistente, por oposición al conflicto de intereses, cual es el suscitado para la creación de una nueva norma o modificación de la existente y con miras a obtener nuevas ventajas para los asalariados. Y si las huelgas defensivas son el resultado de esos conflictos, han creído los legisladores de algunos países, que

no se justifican, porque una vez creada la norma su cumplimiento debe ser garantizado por los órganos jurisdiccionales del estado, sin que sea dable que las partes en pugna puedan acudir a medios extremos y a medidas de verdadera guerra social para decidir las diferencias, por cuanto tal equivaldría a olvidar primordiales funciones del Estado y propiciar la anarquía.-

Las legislaciones permiten las huelgas de objetivos económicos o sociales, pero vedan objetivos políticos, ya sean reformistas o revolucionarios, por la razón elemental de que el Estado no puede propiciar hechos que atenten contra su propia estructura, como no podría consignar en su ordenamiento jurídico el derecho a la revolución contra el poder público. Es cierto, que en la realidad histórica se pueden apreciar casos en los que las huelgas han tenido un carácter político y en ocasiones con éxito en la consecución de los objetivos por ellas perseguidos, pero esos han sido fenómenos de carácter social que han rebasado la estructura jurídica de los países, sin que ello pueda ser argumento para que dentro de esa misma estructura se autoricen esos fenómenos, como tampoco lo sería el incorporar en el ordenamiento de derecho la autorización de los alzamientos en armas, aun cuando en muchas ocasiones hayan ocurrido con pleno éxito y justificación.-

La huelga de solidaridad es autorizada por algunas legislaciones, pero constituye un gravísimo peligro para el orden social, porque transforma un conflicto localizado en uno general que, de una parte, puede afectar injustamente empresas que nada tienen que ver con el conflicto primitivo

vo y, de otra, ensancha una fricción hasta llegar a convertirla en una verdadera guerra de clases.- Admitir la huelga de solidaridad equivale a permitir por parte del Estado que dentro de su estructura de los dos bandos opuestos patronos y asalariados, se coloquen en líneas de batallas para lanzarse a una franca guerra de clases. Un estado que autoriza esa guerra clasista se declara a si mismo incapáz y fracasado ante los problemas sociales.-

Las huelgas escalonadas y relámpagos, para que produzcan los efectos de sorpresa y desorganización de la producción que con ella se persiguen, tienen necesariamente que colocarse dentro de un terreno de ilegalidad, porque no pueden ir precedidas de todos los trámites de presentación de los reclamos y curso conciliatorio de los mismos.-

#### ABUSO DEL DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga, es susceptible de abuso. Se puede declarar una huelga con el lleno de todas las formalidades legales precedida de las etapas conciliatorias, y seguramente será lícita, pero puede ser una huelga injusta y entrañar un abuso del ejercicio de ese derecho. Puede ocurrir que los trabajadores hayan solicitado alza de salarios en forma tan desmedida y el otorgamiento de nuevas prestaciones que al patrono le sea imposible concederlas. Si el patrono en las etapas conciliatorias se ha prestado a un razonable arreglo y la actitud de los trabajadores en cambio ha sido intransigente, haciendo imposible cualquier entendimiento y declarán-

la huelga, esta constituya un abuso en su ejercicio, porque se ha hecho uno de ella, para fines distintos a los que señala el Legislador, cuales son el mejoramiento económico y social de los asalariados, pero dentro de las posibilidades de la respectiva Empresa.-

Una huelga que tienda a respaldar peticiones proletarias imposibles de cumplir por el patrono, en vista de las condiciones en que se halla su empresa, no es una huelga que racionalmente persiga al mejoramiento de los trabajadores, sino una suspensión del trabajo que sólo busca el perjuicio de la Empresa y de la economía en general, y por lo tanto, constituye un abuso de ese derecho, porque no se ejercita dentro de la finalidad social que se la ha trazado dentro del ordenamiento jurídico, ya que el objeto de la huelga es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Es evidente que una huelga declarada para apoyar las peticiones anteriormente mencionadas no busca ese equilibrio, ni esa armonía, sino que persigue todo lo contrario, la destrucción de la Empresa y de los justos derechos del capitalista.-

Pero qué sanción puede tener el abuso del derecho de huelga? Esta es una cuestión que ofrece graves dificultades, podría ser una acción de indemnización de perjuicios contra el Sindicato o los trabajadores que hayan declarado la huelga, de la cual conocería la justicia del trabajo, o también que se estableciera una norma tendiente a evitar las huelgas abusivas y tuviera en cuenta al mismo tiempo la posición económicamente débil de los asalariados, podría establecerse la de que en caso de que la huel-

ga fuera lícita y no abusiva, el patrono pagará los salarios caídos del tiempo de huelga, y quedará eximido de ese pago en el caso contrario. Esta calificación podría ser hecha por la justicia del trabajo o por tribunales tripartistas (Estado, patrono, asalariados), a petición de los interesados. Pero el problema del abuso del derecho de huelga apenas empieza a tener un interés doctrinario y en realidad no existe legislación que en forma completa lo reglamente.-

### Capítulo III

#### DEFINICIÓN DE HUELGA--FORMAS QUE LA RIGEN

En el artículo 10. de la Ley 78 de 1.910 definía la huelga como el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores que produzca la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas, con tal que tenga por objeto mejorar las condiciones retributivas del trabajo o sostener las condiciones actuales cuando se trate de desmejorarias y que se efectúe pacíficamente. Esta definición fue complementada por nuevas condiciones que para que la huelga sea tenida como lícita enumeraba el artículo 55 de la Ley 5a de 1.945, a saber: que no se trate de un servicio público, que previamente se hayan cumplido los procedimientos de arreglo directo y conciliación y que haya sido declarada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o empresas afectadas, o por el sindicato a que estén afiliados más de la mitad de esos trabajadores. Por consiguiente en Colombia, la huelga, en tanto que hechos jurídicos aceptados por la legislación, se definía como el abandono pacífico del trabajo en una o varias empresas, establecimientos de cualquier naturaleza, que no

constituyan servicios públicos decretado por la mayoría absoluta de los trabajadores de la Empresa o establecimientos afectados o del sindicato a que estén afiliados más de la mitad de esos trabajadores, en votación secreta, que tenga por objeto mejorar las condiciones retributivas del trabajo o sostener las condiciones actuales, cuando se trate de desmejorarlas y que haya sido precedido por los procedimientos de arreglo directo y conciliación tendientes a evitarlo .- -

Al indicar las finalidades de la huelga, las lícitas, la legislación colombiana parece establecer que son permitidas tanto las huelgas ofensivas, como las defensivas y éstas últimas como culminación de conflictos jurídicos, es decir, los suscitados con motivo de controversias sobre la aplicación o cumplimiento de una norma ya establecida en la ley, en el reglamento o en el contrato, por cuanto admitía que la huelga podía declararse para sostener las actuales condiciones cuando se trate de desmejorarlas. Y se dice que parece, porque no es así en realidad, ya que el artículo 10. de la Ley 78 de 1.919 fué modificado por el artículo 58 de la Ley 6a. de 1.945 y por los artículos 10. y 30. del Decreto 2158 de 1.946.- La primera de las citadas disposiciones dice que la jurisdicción especial del trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite directa o indirectamente la ejecución del contrato de trabajo, con motivo de la aplicación de sus cláusulas, o las de la convención colectiva o de la legislación del trabajo; la segunda de las disposiciones estatuye que la jurisdicción del trabajo se establece para decidir los conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo, y la tercera preceptúa que los-

conflictos económicos entre patrones y trabajadores se continuaran tramitando de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia. Todo esto significa, que en tratándose de conflictos suscitados por la aplicación o interpretación de una norma preexistente, es decir, de los conflictos jurídicos, no cabe plantearlos en el terreno de la lucha huelguística, porque existe un órgano del estado encargado de definirlos y solucionarlos .-

Actualmente el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo define la huelga como 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 patrones y previos los trámites establecidos en el presente título.-

Por lo que se ve, que según la definición anterior, el objeto de la huelga nunca puede ser político, ni en sentido reformista, ni en sentido revolucionario, ya que si así fuere, tendría un objeto ilícito y constituye además sedición sujeta a sanción penal, toda huelga que se promueva para hacer modificar las ordenes de la autoridad o con el fin de presionarlas para alternar sus decisiones, fallos o jurisprudencias.-

El artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe las huelgas en los servicios públicos, considerando como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas. Constituyen por tanto , servicio público , entre otras las siguientes acti -



tividades: las que se presten en cualquiera de las Ramas del poder público; b)- las de Empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto y energía eléctrica y telecomunicaciones; c)- Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas; d)- las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia; e)- las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de éstos establecimientos, sean ellos oficiales o privados; f)- las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones; g)- las de explotación, elaboración y distribución de sal; h)- Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustible del país a juicio del gobierno.-

El artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo establece los requisitos que deben llenarse para que se pueda efectuar una suspensión colectiva de trabajo, los cuales son el arreglo directo y la conciliación.-

Debe recalcar sobre la circunstancia de que las normas legislativas que se están comentando caracterizan a la huelga como el abandono del trabajo por los asalariados.- De suerte, que cualquiera otra actitud de ellos, respecto de sus labores, distinta del abandono del trabajo, como la disminución del ritmo del mismo, no es huelga, sino un acto de lucha no autorizado por la ley, y calificada por la jurisprudencia como sabotaje a la producción.-

Hablando un poco de legislación comparada, tenemos que en Venezuela no se

de ninguna definición de la huelga. En el artículo 210 de la Ley del Trabajo que dispone que en ninguna empresa, explotación o faena, en que trabajen 10 o más obreros o empleados, podrá interrumpirse intempestivamente el trabajo antes de que se hayan agotado los procedimientos de conciliación, y en el siguiente artículo se prescribía que antes de que ningún grupo de 10 o más trabajadores al servicio de una Empresa o grupo de empresas cesase colectivamente en el trabajo con el objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones del trabajo, deberá constituir una delegación de 5 miembros que presentará el pliego de peticiones a la correspondiente Inspectoría del Trabajo, a fin de procurar el arreglo de la dificultad suscitada. De esas disposiciones se desprende que el objeto ilícito de la huelga ha de referirse a las condiciones de trabajo de los asalariados, ya sea en lo económico o en lo social. Por tanto, las huelgas no pueden perseguir finalidades políticas.

En los precepto de la legislación venezolana, cabe destacar que al paracer la huelga no se permite sino en actividades que ocupen 10 o más trabajadores, y pueda, a su vez, ser declarada por un grupo de 10 o más trabajadores en empresas que ocupen varios cientos. - Esta norma no consulta, ni los intereses colectivos, ni los de la mayoría de los asalariados. Por cuanto pone en manos de un reducido grupo de trabajadores la posibilidad de paralizar toda una Empresa de cientos de dependientes, si ocupan puestos claves dentro de su organización, o al menos de entorpecer gravemente su funcionamiento. En esta materia, al igual que en todas las que se refie

ren al interés colectivo y a multiplicidad de intereses individuales, lo razonable es proceder de acuerdo con la voluntad mayoritaria de los sujetos a quien pueda afectar la decisión.-

En Venezuela las huelgas no pueden tener lugar sino como culminación de conflictos de intereses, ya que todos los conflictos jurídicos deben ser decididos por los Tribunales del Trabajo.-

En Ecuador, el Código del Trabajo, en el inciso 2o. del artículo 375, define la huelga como la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados, y en el artículo 391 preceptúa que la huelga no podrá declararse, sino por el comité de empresas donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa o fábrica. En estos artículos no se indica concretamente la finalidad que debe perseguir la huelga, pero del texto del capítulo sobre esta institución, se desprende que no puede ser otro que económica o social.-

En efecto, como antecedente obligado de la huelga se señala un conflicto entre el patrón y los asalariados y un pliego de peticiones concretas hechas al patrón, y a esto es apenas natural que no se lo puedan hacer sino peticiones de carácter económico o social, ya que sería absurdo suponer que se le pudiera formular peticiones de carácter político.-

En la definición de huelga que se comenta se habla de que la suspensión colectiva del trabajo debe ser efectuada por los trabajadores coaligados, suponiendo seguramente que esa suspensión entraña por lo menos la unión siquiera pasajera de las voluntades de los asalariados, unión que, desde luego es su-

cho más fuerte eficaz cuando no solamente hay coalición, sino también sindicalización de los asalariados, vale decir, unión permanente y organizada.-

También en el Ecuador se acude a la opinión mayoritaria para la declaración de huelga, aún en el caso de que la decreten el Comité de fábrica, ya que este organismo es elegido por la mayoría de los trabajadores de la respectiva Empresa.-

No se expresa claramente en la legislación ecuatoriana si todos los conflictos tanto los de intereses como los jurídicos, son susceptibles de culminar en una huelga. Más por la amplitud de esa legislación en la materia, que consigna hasta el franco reconocimiento de la huelga de solidaridad, puede colegirse, que sí se tienen como lícitas las suspensiones del trabajo que constituyan la culminación de un conflicto jurídico.

#### EFECTOS JURIDICOS DE LAS HUELGAS

Se discutió en un principio si la huelga terminaba o suspendía los contratos de trabajo. La jurisprudencia francesa se pronunció por la terminación, al comienzo del planteamiento del problema. Pero autores como el Civilista Planiol, acogieron la otra tesis, fundamentando su opinión en el hecho indiscutible de que la voluntad de los trabajadores que suspenden sus labores no es la de terminar la relación de trabajo con el -

patrón, sino la de modificar las condiciones reguladoras de esa relación, lo cual está indicando precisamente su deseo de continuar esa vinculación laboral, ya que de lo contrario no buscaría modificaciones de su contenido. A esta razón jurídica que se funda en el principio de que a todo acto de las partes ligadas por una relación contractual debe buscársele su motivo determinante, se agrega la poderosa razón de orden práctico y social de que si la huelga se considera como terminación del contrato de trabajo, en vez de ser un medio de lucha de los trabajadores contra el patrono, se convertiría en instrumento de ataque del último contra los primeros, ya que, supuesta la terminación del contrato de trabajo, tendría jurídicamente manos libres para proceder a contratar nuevo personal de asalariados.-

Actualmente la discusión de esa tesis respecto del fenómeno de la huelga, sobre el contrato de trabajo, carece de finalidad práctica porque lo cierto es que la generalidad de las legislaciones han consagrado el principio de que la huelga no termina sino que apenas suspende el contrato de trabajo.-

De lo cual se desprende la prohibición del esquirolaje, lo que vale decir, que al patrón le está vedado reemplazar a los trabajadores en huelga por nuevos asalariados, o celebrar nuevos contratos para la reanudación de los servicios suspendidos.- Con todo, esta prohibición tiene una salvedad en cuanto a las dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable, a juicio del Estado, para evitar perjuicios a la seguridad y conservación de los -

elementos básicos de la empresa.-

Antes de producirse la huelga, pueden haberse causado en favor de los trabajadores, ciertas prestaciones, como auxilios monetarios por enfermedad o accidentes de trabajo. Es apenas natural que la huelga no pueda ocasionar la suspensión de esas prestaciones, por cuanto ellas han tenido origen en hechos anteriores a la suspensión del trabajo.-

Casi en ningún país se ha consignado legislativamente esta norma quizás por considerarla innecesaria, excepto en el artículo 333 del Código de trabajo de Panamá que sí ha establecido expresamente que ni los patronos, ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnización, por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.-

Antiguamente aquí en Colombia el artículo 40. de la Ley 78 de 1.019 permitía el esquirolaje al establecer que las autoridades deben dar garantías y protección a los trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo y a los que se ofrezcan o contraten para reemplazar a los que se hallan declarado en huelga.- Esta norma fue derogada por el artículo 54 de la Ley 6a. de 1.945, en el cual se prohibió el esquirolaje y se estatuyó que la huelga suspende los contratos de trabajo, sin extinguir los derechos y obligaciones que manan de los mismos.-

Dice textualmente este artículo: que es el 440 del Código Sustantivo del Trabajo: "La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo

que dure. El patrono no puede celebrar entre 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, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias".-

#### CAPITULO IV

##### CLASES DE HUELGAS

Entre las diferentes clases de huelgas tenemos la huelga de solidaridad, la cual consiste en el abandono del trabajo que hacen los asalariados de una Empresa para constreñir a otra empresa o patrono a satisfacer las solicitudes de sus dependientes.-

Las leyes colombianas sobre conflictos colectivos no autorizan tales huelgas, considerándolas como ilícitas, fundándose para ello en que los estatutos legales no las autorizan expresamente y en que la huelga es un medio que se concede al trabajador para que mejore las condiciones del contrato de trabajo, para que modifique las condiciones del vínculo contractual con su patrón, y como ese vínculo es una relación directa entre el patrón y sus asalariados, no hay razón para que sea intervenido por factores extraños. La ley colombiana señala como finalidad de la huelga el mejoramiento de las condiciones retributivas del trabajo de los asalariados que la decretan y efectúan, y no de trabajadores a ellos distintos, y carece, por tanto, de licitud la suspensión del trabajo cuyo motivo determinante es el de apoyar reivindicaciones de asalariados dife -



rentes a quienes la lleva-n a efecto.-

En Venezuela se tiene adoptada una solución intermedia entre los dos extremos de prohibición absoluta o total autorización de la huelga de solidaridad.-

En el Reglamento de la Ley del Trabajo se autoriza como legítima la huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio, - que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, - profesión o gremio, en su lucha económica con sus patronos, siempre que - no comprometa el orden público ni al abastecimiento de las poblaciones de artículos de primera necesidad, ni que ponga en peligro inmediato la salud y la vida económica del país, o de una región, o población determinada.-

El mismo reglamento restringe la huelga de solidaridad al preceptuar que no es legítima la huelga de trabajadores pertenecientes a gremios distintos de los asalariados en conflicto, ni la de los trabajadores pertenecientes a una jurisdicción distinta a la Inspección del Trabajo donde se haya planteado el conflicto económico, aun cuando uno y otros pertenezcan - a las mismas organizaciones sindicales.-

Se trata en realidad de una solución intermedia. dada por las normas venezolanas, porque reconocen la huelga de solidaridad, pero al mismo tiempo la restringen en modo apreciable.-

SALARIOS CAÍDOS

Anteriormente hemos visto que la huelga no termina, pero si suspende los contratos de trabajo.-

El lógico corolario de esa situación es que el patrono no está obligado a pagar los salarios del tiempo de huelga, ya que suspendida la prestación del servicio del trabajador, debe desaparecer la principal contra prestación de ese servicio, que es el salario. Pero puede ocurrir que los asalariados hayan sido llevados a la huelga por culpa del patrono, como en el caso de que éste haya incumplido sin razones válidas, los contratos con sus trabajadores, y sea lícita la huelga por conflictos jurídicos, o como en el supuesto de que hayan cometido actos de agresión contra sus dependientes, o como en el evento de que se niegue sin razones valiosas, a conceder a los trabajadores un aumento de salario o prestaciones que los sean necesarias para subsistir o apenas para tener un nivel de vida decente.-

Ése pueda ocurrir lo contrario, o sea que los trabajadores decreten una huelga que, aunque lícita, no sea justificada por exageración en las peticiones, o porque éstas no puedan ser concedidas por el patrono en vista de la situación precaria de la empresa, o porque las peticiones tiendan a quebrantar esenciales facultades del patrono sobre la propiedad y dirección de su establecimiento.-

Si la huelga es debida a culpa del patrono, es claro que éste ha causado un daño indirecto a la colectividad y directo a los trabajadores que debe reparar, y que, en cuanto a los últimos, consiste principalmente en la pérdida de su remuneración.- De suerte, que la indemnización equivalente al daño causado, viene a ser en primer término el valor de los salarios del tiempo de huelga que han sido denominados salarios caídos.-

En el lenguaje común, se habla de pago de salarios caídos, pero la esencia de la cuestión no es que el patrono pague esos salarios, sino una indemnización a ellos equivalentes. El salario no se causa, sino como contraprestación de los servicios prestados, y cuando éstos no tienen lugar, tampoco surge el derecho al salario.-

Como se dijo antes, es posible que los trabajadores, además del hecho de no percibir su salario, sufran otros perjuicios a causa de la huelga, suscitada por culpa del patrono. Pero esos perjuicios son más difíciles de apreciar; y con el pago de los salarios caídos, se obtiene una sanción suficiente contra el patrono por cuya actitud culposa se ha presentado la huelga. Esta sanción tiene un efecto socialmente moralizador sobre los patronos que se niegan a poner de su parte lo necesario para conservar el equilibrio entre los factores de la producción, que imposible de alcanzar por los medios conciliatorios, tiene que ser buscado por los trabajadores mediante el recurso de la huelga.-

Ahora se contempla el reverso del problema: cuando los trabajadores decla-

con una huelga injustificada, causando por su culpa un daño directo al patrón, o indirecto a la colectividad. Podría decirse en estos casos, - que los trabajadores deben indemnizar al patrón por los perjuicios sufridos y que son fácilmente apreciables, ya que consisten principalmente en el lucro cesante derivado del cierre del establecimiento. Esta constituye aparentemente una tesis justa, si tan solo se tienen en cuenta los principios del derecho tradicional. Pero sucede que la posición económica, impide que en todo su rigor se apliquen esos principios y hace necesario encontrar otras soluciones que consulten la desigualdad económica existente entre patrones y asalariados.-

sería muy peligroso para la vida de las organizaciones sindicales que se les responsabilizara por los perjuicios que causaran huelgas injustificadas, y sería imposible de obtener la indemnización de esos daños particularmente de los trabajadores, por cuanto se atentaría contra su salario - que constituye su indispensable medio de subsistencia. En estas circunstancias quedarán sin sanción las huelgas injustificadas efectuadas por los trabajadores sin causa razonable y que en algunos casos pueden presentar caracteres inmotivados. No quedarían sin sanción, ya que en tales eventos no se pagaría la indemnización equivalente a los salarios de los días de huelga. Y aquí volviendo a tener en cuenta la posición económica de los patrones, que nunca puede perderse de vista al estudiar los problemas laborales, encontramos que, dada la precaria situación de los asalariados, es su eficiente sanción contra ellos la pérdida de los salarios durante los días -

de huelga, cuando esta es injustificada. Aquí nos estamos refiriendo a huelgas lícitas, pero injustificadas, porque en tratándose de huelgas ilícitas, debe existir la posibilidad de cobrar indemnización de perjuicio a los trabajadores o al sindicato que haya autorizado la huelga, por tratarse ya de un acto ejecutado, contra normas de orden público, de una conducta profundamente antisocial, de cuyas consecuencias jurídicas no debe eximirse ni siquiera parcialmente a los responsables.-

La decisión sobre la culpabilidad de la huelga, y el pago o no pago de los respectivos salarios caídos es cuestión delicada y compleja, pero que siempre debe decidirse no sólo con miras a la defensa de los intereses de las partes, sino como salvaguardia de los intereses comunes que se quebrantan con huelgas que no tienen razón de ser y que en gran porcentaje, se evitarían si las partes saben de la existencia de un tribunal que ha de fallar sobre la culpabilidad de la huelga y las consecuencias decretadas. Para dar oportunidad del tribunal de fallar dentro de la mayor equidad, puede autorizarse para que pueda condenar únicamente al pago de parte de los salarios caídos, en caso de que encuentre concurrencia de culpa en el hecho de la huelga, que imponga como equitativa esa solución intermedia.-

En Colombia, como regla general, el patrono no está obligado nunca a pagar el equivalente de los salarios de los días de huelga, ya que la huelga suspende los contratos de trabajo, y dicha suspensión implica que el patrono no está obligado a pagar los salarios del tiempo que dure esa suspen-

sión del contrato implica que el patrono no está obligado a pagar los salarios del tiempo que dure la huelga.-

Cuando en un pliego de peticiones se solicita el pago de los salarios de los días de huelga y ese pliego va al arbitraje por acuerdo de las partes (inclusive el punto sobre salarios caídos), el Tribunal de arbitramento tiene que decidir sobre esos salarios; y a falta de normas que en nuestra legislación hablen sobre esta materia, ese tribunal debe tener en consideración los principios anotados anteriormente.- Y no cree que puede imponer el pago de los salarios si encuentra culpabilidad del patrono en la huelga, como puede entrar a fallar respecto de prestaciones que no imponga la ley y que las partes hayan sometido a su decisión.-

La ley colombiana no llega al extremo de prohibir que se paguen los salarios caídos, solamente preceptúa que el patrono no está obligado a pagarlos; pero los trabajadores pueden plantear ese pago como petición extralegal que no se encuentra vedada por ley alguna.-

### FUERPO ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES EN CONFLICTO Y EN HUELGA.

Los conflictos colectivos de trabajo que empiezan con la presentación de un pliego de peticiones y pueden culminar en una huelga, es apenas humano que lleven hasta el máximo la pugnacidad entre patrono y asalariado.-

Unos y otros pueden llevar su encono contra la otra parte hasta el extremo de realizar actos que el Estado no puede permitir en salvaguardia de los intereses de la sociedad y de la parte ofendida. Ya se vé como a los asalariados se les prohíbe todo acto distinto al mero abandono pacífico del trabajo. A su vez el patrono que haya perdido su serenidad puede cometer actos injustificables contra sus trabajadores que se denominan represalias y que consisten en el despido del trabajador una vez iniciado el conflicto o después de terminada la huelga, o le desmejore sus condiciones laborales.-

El derecho positivo se ha orientado a establecer normas que impidan la comisión de esos actos, las cuales consisten en la prohibición de despido durante el conflicto y algún tiempo después y en la del desmejoramiento de las condiciones de trabajo, a menos que lo uno y lo otro se justifique suficientemente ante el Estado.-

Nuestra legislación establece que mientras transcurre la huelga lícita el patrono no puede celebrar contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, estableciendo la excepción de poder contratar nuevos trabajadores para aquellas dependencias indispensable, lo que puede interpretarse como la prohibición de despedir a cualquiera de los trabajadores en huelga.-

Y el artículo número 309 del C. P. castiga con arresto y multa a quien use represalias con motivo de huelgas lícitas, lo cual también encierra la prohibición de despedir a trabajadores por el sólo hecho de la huelga, ya

durante ella o después. La primera disposición no es suficientemente completa en cuanto a protección para los trabajadores, porque no cubren todo el tiempo del conflicto, sino el mero tiempo de huelga; y la segunda disposición, o sea la penal, tiene un carácter demasiado general que puede hacerla ineficaz y es de remotísima ocurrencia.- En lugar de estas disposiciones vagas y generales, debería establecerse una norma completa que establezca que mientras dure un conflicto colectivo de trabajo, que se entienda planteado desde la presentación del pliego de peticiones, hasta cuando termine por arreglo y se reanuden los trabajos, los asalariados comprometidos en ese conflicto no pueden ser despedidos sino por justa causa y previa autorización de la jurisdicción del trabajo, pudiéndose establecer que se prolongan su protección, o ese fuero especial durante un tiempo determinado después de concluido el conflicto.-

Ha establecido el Ministerio del Trabajo que se pueden aplicar multas contra los patronos que ejerzan la represalias referidas, pero ni aún así se evitan.-

ACTIVIDADES QUE NO PUEDEN SUSPENDERSE DURANTE LA HUELGA

Se ha establecido para conveniencia de la sociedad, así como de los patronos y asalariados, que determinadas labores básicas y fundamentales de un establecimiento en huelga, no se suspendan, porque ello equivaldría a pro-



longar el cierre por un tiempo mayor después de finalizar la huelga, ya que de clausurarse esas actividades básicas, no podrían reanudarse las demás labores de la empresa, por depender éstas últimas de las primeras.

Esta es la razón por la cual en la mayoría de las legislaciones se autoriza la continuación de esos trabajos que no pueden suspenderse durante el tiempo de huelga; sin grave perjuicio para todos.

El Código Sustantivo del Trabajo en Colombia en el artículo 449 establece que el patrono puede celebrar nuevos contratos para que no se suspenda la actividad de las dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable, a juicio del respectivo Inspector del Trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres y elementos básicos. En la generalidad de los casos, los trabajadores en huelga han permitido a sus compañeros desempeñar los trabajos a que se refiere la norma, evitando así que el patrono use de la facultad que le otorga la ley para contratar nuevo personal destinado al sostén de esas labores básicas.

PREVENCIÓN DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LOS ESTABLECIMIENTOS

EN JUSTIA

Garantizado a los trabajadores que los patronos no pueden hacer uso del esquirolaje como medio contra-defensivo, y mantenida por el estado la clausura real del establecimiento, no se halla razón para permitir a los huelguistas-

que permanezcan en los lugares de trabajo; y por el contrario existen sobrados motivos de conveniencia que indican que esa permanencia se debe prohibir, para evitar mayores fricciones entre el patrón y los asalariados, y alejar de éstos toda tentación de cometer actos de sabotaje contra los elementos de la empresa.-

Sanciones para quienes atentan contra el derecho de huelga y violen las normas que regulen su ejercicio:-

Ya que la huelga es un hecho que lesiona más o menos gravemente los intereses de patronos y un medio muy eficaz en la lucha de los asalariados, es natural que los patronos se sientan tentados de estar contra su ejercicio, y los segundos de hacer uso de ello, fuera de las normas que trae la ley, para conseguir mayores ventajas a su favor. Por esta razón se hace necesario que el estado dicte normas sancionadoras tanto de los servicios patronales, como de los trabajadores, impidiendo así que el derecho de huelga llegue a ser ilusorio o que se desvíe por caminos legalmente vedados y altamente peligrosos para el orden social.-

Esas sanciones no solamente se refieren al hecho mismo de la suspensión del trabajo, sino también a todas las etapas por las cuales se tiene que pasar necesariamente para la declaración de la huelga, desde el momento en que se plantea el conflicto y hasta las mismas consecuencias de la readaptación de los labores.-

Las sanciones pueden ir desde la mera imposición de multas por las anteri-

datos administrativos, hasta penas corporales impuestas por el Código Penal, que cobijan tanto a los patronos como a los trabajadores y a las personas que intervienen en el curso y solución del conflicto, como los árbitros y conciliadores y aún a las personas extrañas que con su actividad de palabra u obra intervengan ilegalmente en el problema.

## CAPITULO V

### RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA

Por muy justificado y respetable que sea el derecho de huelga, es de todas maneras el de un grupo social cuyo ejercicio quebranta, en veces, intereses fundamentales de toda la colectividad. Y como es de esperarse, los intereses colectivos deben primar sobre los de grupo o clase, por más importantes que sean éstos, y por consiguiente, la huelga no puede justificarse ni permitirse.-

De donde ha surgido la necesidad de restringir legislativamente el derecho que nos ocupa, de prohibirlo en las actividades cuya suspensión afecte hondamente la vida de la sociedad, desde el punto de vista de su salud o de las bases esenciales de su economía.-

Entonces estaremos en presencia de encontrar una solución a los conflictos de intereses entre patronos y asalariados cuando estas se presenten en las actividades antes mencionadas, la cual no puede ser otra que encomendarlos al estudio y fallo de tribunales que hagan parte de la jurisdicción perma -

nente o que estos integrados o representados por el capital, el trabajo y el estado.-

En la generalidad de los estados, las restricciones al derecho de huelga se refieren a los servicios públicos, porque en su funcionamiento se encuentran primordialmente la satisfacción de las necesidades de la colectividad, ya se encuentren en manos de particulares o del estado directamente. Pero este es un criterio de hecho que no basta para que en todas las oportunidades los superiores intereses colectivos queden salvaguardados frente a las aspiraciones de grupos o clases.-

Existen muchas actividades, que bien pueden no ser clasificadas como servicios públicos por la estricta técnica del derecho administrativo, pero cuya suspensión sí causaría grave daño a toda la colectividad.-

Es evidente que las ideas que se exponen sólo pueden analizarse y discutirse en el caso de admitir que en la sociedad existen diferentes clases y grupos, cuyos intereses y derechos merecen protección, debiendo ser coordinados por el Estado, porque si se parte de la base de que los intereses de la clase proletaria se confunden en todo momento con los intereses y conveniencias permanentes de la colectividad, mientras que los intereses y derechos de los patronos y clases intermedias constituyen el peso regresivo de esa misma colectividad, no hay para qué entrar a discutir las restricciones y re-ajustamientos del derecho de huelga, sino que bastaría reconocerlo como un derecho absoluto de la clase proletaria y permitir que lo utilice de acuerdo con sus intereses. En esta forma la cuestión de la -

huelga quedaría simplificada; no existiría problema, porque llegaría a ser suficiente el hecho mismo de la huelga para justificarlo y tenerlo como conveniente al progreso social.-

Nuestra Constitución establece expresamente el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos, agrega que la ley reglamentaría en ejercicio, y establece el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo textualmente: "De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.-

Para este efecto se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.-

Constituyen por tanto servicio público, entre otros, las siguientes actividades:

- a)- Las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público;
- b)- Las de Empresas de transporte por tierra, agua y aire, y de conducción de energía eléctrica y telecomunicaciones;
- c)- Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;
- d)- Las de establecimientos de asistencia social, de caridad, y de beneficencia;
- e)- Las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de éstos establecimientos, sean ellos oficiales-

e privados;

f)- Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;

g)- Las de explotación, elaboración y distribución de sal;

h)- Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando están destinadas al abastecimiento normal de combustible del país a juicio del gobierno.-

Cuando una huelga se declara en una actividad de las que la ley ha vedado, es apenas natural que sea declarada como ilícita, y que el Estado, o los particulares, o éstos de acuerdo con el primero, provean lo conducente para que los trabajos no sufran interrupción.-

#### HUELGA LICITAS E ILÍCITAS

La licitud o ilicitud de una huelga, depende de su finalidad, la cual puede estar o no permitida por la ley, ya que ésta establece que sólo se pueda producir en aquellas actividades en que no esté expresamente prohibida, y que se cumplan invariablemente las etapas conciliatorias que han de precederle, que se limite a la suspensión pacífica del trabajo y sea declarada por un determinado grupo de trabajadores interesados mediante todo el lleno de formalidades que preceptúan las respectivas normas de derecho positivo.-

Caso se ha visto, los objetivos que siempre debe perseguir la huelga pueden

deben ser económicos y sociales. Estos objetivos únicamente pueden haber relación a los trabajadores directamente interesados en el conflicto en aquellos países donde se prohíbe la huelga de solidaridad; y también puede referirse a otros asalariados en las naciones en donde está permitida esa clase de huelgas, teniendo en cuenta las limitaciones a las cuales está sometida.-

La huelga no puede tener finalidad-es políticas o religiosas, y entre las primeras se prohíbe especialmente en algunos países aquellas que tratan de hacer modificar las órdenes de la autoridad, o presionarla para que altere sus decisiones.-

En cuanto a los procedimientos de conciliación, que obligatoriamente impone la ley y que han de preceder a la suspensión del trabajo, conviene advertir, que no se trata de cualquier clase de intento conciliatorio, producido entre patron y asalariados, con o sin la intervención del Estado, sino precisamente de los procedimientos que consagra la ley, los cuales deben cumplirse en forma estricta para que la huelga no quede viciada de ilicitud. Las solemnidades que a este respecto imponen las leyes, deben llenarse minuciosamente, porque constituyen parte esencial de las etapas conciliatorias, que sin ellas no se perfeccionan legalmente ni tienen vida jurídica. Esto no puede ser de otra manera, ya que la sociedad está interesada, en que el hecho de la huelga no se produzca, por lo cual ha determinado que las partes en conflicto agoten ciertos procedimientos conciliatorios que ha estimado como más efectivos. Y si toda sociedad tiene interés en estos procedimientos que, además son de orden pú



blico, su violación, por mínima que sea implica la nulidad de lo ejecutado.-

Si la huelga no se limita a la suspensión pacífica del trabajo y degenera en tumulto o asonada, es claro que deja de ser un medio admisible de los trabajadores, para mejorar su condición económica o profesional, para convertirse en subversión del orden público. Es elemental que un estado de derecho, es una estructura jurídica, no pueden permitirse esas clases de huelgas, porque sería tanto como admitir la insurrección contra el Estado por parte de algunos grupos sociales.-

Pero la huelga no solamente puede presentarse acompañada de tumultos o asonadas, sino que también puede tener desviaciones menos violentas, pero que en ningún caso se ajustan a la mera suspensión pacífica del trabajo, como la organización de boicoteo de los productos del respectivo establecimiento, y se entiende que todo acto que no se limita estrictamente a la suspensión pacífica del trabajo, vicia la huelga de ilegalidad.-

Debe entenderse que las leyes sobre huelgas deben interpretarse restrictivamente, en el sentido de que no se puede ejecutar sino lo autorizado, y con el lleno de todas las formalidades por tratarse de un hecho que tiene tan estrecha relación con el orden público y que constituye una concepción que hacen los intereses colectivos a los de un determinado grupo social.-

Una huelga que en un principio sea declarada lícita, puede llegar a tener más tarde visos de ilicitud, por tener lugar hechos ejecutados por los huelguistas y que no corresponden estrictamente a la suspensión del trabajo.-

Es el estado entonces el llamado a juzgar la licitud o ilicitud de las huelgas, por medio de su órgano ejecutivo y jurisdiccional. El más indicado para conocer de estas materias, es precisamente el órgano jurisdiccional, porque su intervención da más garantías de imparcialidad.-

La legislación colombiana es bastante completa en esta materia y así el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo establece: "La suspensión colectiva del trabajo es ilegal, en cualquiera de los siguientes casos: -

- a). Cuando se trate de un servicio público;
- b)- Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;
- c)- Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal.-
- d)- Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 444;
- e)- Cuando se declare después de dos meses de terminada la etapa de conciliación;
- f)- Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y
- g)- Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.-

2.- Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto de los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial. En la misma providencia en que se decreta la ilegalidad, se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería jurídica del -

del siniestro que haya provocado o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aún podrá decretarse en disolución a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación.-

3).- Las acciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado".-

#### DECLARATORIA DE ILLEGALIDAD

Artículo 41.- "1).- La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.-

2).- La renuncia de actividad es no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de ilegalidad correspondiente.-

3).- En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causas c) y d). del artículo anterior no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir".-

Lo anteriormente enunciado, es lo que nuestra legislación establece con relación a la declaratoria de ilegalidad de los huelgas.-

\*\*\*\*\*

La ilegalidad de la huelga será calificada por el ministerio del trabajo, se trata de una calificación no judicial, según nuestro derecho, la cual puede obtenerse de oficio o a petición de parte interesada.

El acto administrativo que la declara, carece de recursos gubernamentales y contra el solo procederan acciones contencioso-administrativas ante el Consejo de Estado, dejando claramente establecido que sus efectos pueden cumplirse inmediatamente.-

Pero puede darse el caso, de que los trabajadores reanuden sus actividades, no obstante esto, el Ministerio del Trabajo, está facultado para hacer la declaratoria de ilegalidad.-

Lógicamente deberá comprobarse el caso o casos de ilegalidad. Tal declaratoria trae como consecuencias:

a) Despido de los trabajadores;

b) Sanciones a los Sindicatos.

Desde el punto de vista del despido de los trabajadores, como es sabido las relaciones individuales de trabajo acarreo una serie de obligaciones a cargo de las partes. Al trabajador le corresponde la realización personal del trabajo, en los terminos estipulados (art 23, C/3/. T.), - lo que implica el aspecto positivo, y el aspecto negativo se traduce en que no debe faltar sin justa causa al trabajo, salvo los casos de huelga

en que obligatoriamente el trabajador debe abandonar el lugar del trabajo.

Lógicamente se trata de la huelga regulada por la ley, o sea la huelga legal. Esta obligación de prestar el servicio es esencial para el trabajador, y es que es elemento indispensable del contrato de trabajo ( artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo).- Al trabajador se le prohíbe en concordancia con esta obligación la disminución del ritmo de ejecución de su trabajo, como la suspensión de labores.-

Ha establecido la ley como justa causa de despido sin previo aviso, todo acto de grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, y cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le imponen al trabajador, los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, causales que son aplicables en caso de suspensión de labores en una huelga ilegal, sin previa declaratoria de ilegalidad.-

En caso de que se trate de trabajadores protegidos por fuero Sindical y no existiendo previa declaratoria de ilegalidad, debe obtenerse el respectivo permiso judicial para proceder a despedirlo.-

El artículo 480 en su inciso 2o. del Código Sustantivo del Trabajo establece la posibilidad del despido y suprime prácticamente la garantía del Fuero para los amparados por él, al decir: declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá talifi-

cación judicial<sup>m</sup>. Lo que innova esta disposición es la privación a los protegidos por el fuero Sindical de tal privilegio, ya que como se ha demostrado, la facultad de despido existe de todas maneras para los no aforados, con o sin declaratoria de ilegalidad de la huelga, pues se trata de una justa causa determinación unilateral del contrato.-

El Ministerio del Trabajo deberá intervenir para evitar el despido de trabajadores que hubieren participado en la huelga o paro ilegal en forma específica y forzados o inducidos por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. Pero esta especie de protección desaparece para los trabajadores que conociendo la declaratoria de ilegalidad de huelga, persistieren en el paro por cualquier circunstancia.-

Por lo tanto, se exige a los patronos, que para este efecto presenten a la autoridad administrativa laboral la lista de los trabajadores que piensen despedir. Tal autoridad levantará un informe que debe ser sumario y en base a resolución motivada indicará, si es el caso que trabajadores se encuentran en tal situación, conminando con multas al patrono para que se abstenga de despedirlos.-

Los trabajadores siempre pueden contar con la jurisdicción laboral si consideraren que su despido fué injusto.-

Existe una teoría que pretende asimilar la declaratoria de huelga a un acto jurídico llegando a afirmar, que la huelga ilegal es un simple hecho. Con ésto se trata de aplicar la teoría del vicio de fuerza, en la voluntad

de los negocios jurídicos a los puros hechos, con el objeto de estudiar si la presión proveniente de grupos o personas interesadas o no en el paro determinaron la conducta observada por el huelguista pacífico.-

Lógicamente que de existir un vicio en la voluntad del huelguista, -la definición del problema necesita de una decisión judicial y no de un simple sumario administrativo.-

Por lo tanto, se debe abogar por la supresión total de éste trámite, ya que la posibilidad de alegar y probar que la voluntad fué coaccionada o forzada eficazmente para la realización de un hecho o un acto determinado, es posible de acuerdo con la teoría general del derecho jurídico.

Dando el ángulo de las sanciones a los sindicatos se establece, que cuando un sindicato ha promovido o apoyado una huelga la cual es declarada ilegal, está sujeto a sanción ineludible, consistente en la suspensión de su personería jurídica por un término de dos a seis meses, y aún a que se decreta su disolución a juicio del funcionario que haga la calificación.-

Finalmente, se establece que el patrono puede ejercitar las acciones para que se le indemnicen los perjuicios que con la huelga ilegal se le causaron, bien sea por parte de los trabajadores, considerados individualmente, bien por parte del sindicato o sindicatos que apoyaron el paro.

DEPARTAMENTO DE  
SINDICAL  
UNIVERSIDAD DE SANTANDER

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTOS TENDIENTES A EVITAR LAS HUELGAS

Reconocido el derecho de huelga, pero admitido también que su ejercicio acarrea serios perjuicios a la colectividad y a las mismas partes en conflicto o pugna, se ha procurado que los conflictos del trabajo se arreglen mediante un entendimiento directo entre patronos y asalariados, o merced a la intervención conciliatoria de uno o varios terceros, o en último término por medio de un fallo pronunciado por un tribunal de la jurisdicción del Estado, o por uno tripartita, integrado con representantes de los patronos, de los trabajadores y del gobierno.-

En la generalidad de los países no tiene lugar la etapa que en Colombia se denomina arreglo directo, sino que desde un principio se organiza y entra a operar la etapa conciliatoria de terceros.-

Partiendo, por tanto, de lo excepcional de esta etapa en Colombia, se pue -



den dividir los sistemas conciliatorios encaminados a evitar las huelgas en dos grandes grupos: Aquellos que establecen como obligatoria la conciliación y como facultativo el arbitraje, salvo los casos en que se prohíbe la huelga, y para los cuales el arbitraje es obligatorio, - aquellos que hacen obligatorios tanto la conciliación como el arbitraje para todas las actividades.-

Este segundo sistema equivale a la prohibición de la huelga, si, de otro lado, no se puede suspender el trabajo antes del pronunciamiento del fallo decisorio si éste es obligatorio a las partes.-

Por medio de la Ley 21 de 1.920 se estableció en Colombia el sistema del arreglo directo y de la conciliación obligatoria para la tramitación y decisión de los conflictos colectivos de trabajo, así también se estableció el arbitraje facultativo.-

Pero tratándose de servicios públicos, que como se sabe son aquellos tendientes a satisfacer las necesidades de la colectividad, el arbitraje se hizo obligatorio.-

El arreglo directo es una etapa que la ley hace de estricto cumplimiento, entre los representantes de los asalariados y el patrono o su representante; pero esa obligatoriedad no implica siempre el éxito de la tramitación, es decir, que se puede obtener o no un acuerdo.-

Terminada esta etapa, si fracasa, se pasa a la etapa conciliatoria, en-

la cual se somete a estudio el pliego de peticiones presentado directamente por los trabajadores al patrono.-

En otros países el pliego de peticiones se presenta al patrono por intermedio de los jueces o autoridades administrativas del trabajo.-

La ley colombiana establece un plazo determinado para la contestación del pliego de peticiones de los asalariados por parte del patrono y se inician las conversaciones de arreglo directo sobre el mismo, antiguamente no se indicaba un término de duración máximo o mínimo de ellas. Hoy el artículo 441 del Código Sustantivo del Trabajo establece "que la función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de las partes. Su encargo durará 15 días con tades desde la fecha de la aceptación, pero las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar ese término por diez (10) días más".- Antes de establecerse este artículo, como no existía un término, se daban por terminadas cuando se habían estudiado todos los puntos del pliego de peticiones y el patrono había fijado su posición respecto a cada una de ellas. No era necesario que el patrono diera respuesta al pliego con anterioridad a las conversaciones de arreglo directo, sino que dentro de éstas podía ir contestando los puntos petitorios.-

Nuestra legislación exige determinados requisitos para poder representar a los trabajadores en la etapa del arreglo directo, como ser colombiano, mayor de edad, dependiente de la Empresa y que haya trabajado en

ella por lo menos desde hace seis (6) meses.-

Estos requisitos están contemplados en el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo que habla sobre el arreglo directo y el cual está consagrado en los siguientes términos: "Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono, o a quien lo represente el pliego de peticiones que formula.-

Tales delegados deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis meses".-

El artículo 433 establece que el patrono o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar las conversaciones.- Si la persona que recibe el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él, deberá hacerse autorizar por el patrono o darle a éste el traslado del pliego de peticiones dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de éste, haciendolo saber así a los trabajadores.- Queda establecido entonces que la iniciación de las conversaciones en la etapa del

arreglo directo no pueden diferirse por más de cinco (5) días hábiles - a partir de la presentación del pliego.-

Estableciéndose una multa que será impuesta por las autoridades del trabajo a los patronos que se nieguen e eludan iniciar las conversaciones del arreglo directo dentro del término estipulado, pudiendo ser éstas de \$2.000.00 a \$5.000.00 por cada día de demora a favor del Instituto de los Seguros Sociales. Para poder ser oído e interponer recursos legales, contra la Resolución de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.-

El artículo 434 establece que las conversaciones en la etapa del arreglo directo durarán quince (15) días hábiles, prorrogables a solicitud de las partes por diez (10) días más.-

Y por último el artículo 435 establece que si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego presentado, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del Inspector de Trabajo Respectivo.-

Si no se llegare a un arreglo directo, se hará constar así en el Acta y las diferencias serán sometidas a la etapa conciliatoria.-

Las partes pueden nombrar un conciliador común o cada una un conciliador. Estos establecidos el artículo 437, deben ser colombianos y mayores de edad,-

deben ser personas conocedoras de las actividades de la Empresa o establecimiento, y su designación debe hacerse dentro de los dos días siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, cuando la Asamblea General del sindicato no los hubiera designado con anterioridad, y avisándose éste nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo.-

Los conciliadores están en la obligación de manifestar o comunicar dentro de las 24 horas subsiguientes al aviso de su designación si aceptan o rechazan el cargo. En caso de que lo rehusen la parte respectiva procederá a reemplazarlo inmediatamente.-

Este artículo establece una prohibición la cual consiste en que no podrán ser designados como conciliadores las personas que hubieren intervenido en representación de las partes en la etapa del arreglo directo.-

También señala el artículo una sanción para la parte que no designe el conciliador dentro del plazo que señala el artículo pudiéndosele imponer multas sucesivas de \$2.000.00 a \$5.000.00 a favor del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.-

Los conciliadores una vez aceptan el cargo, deben proceder dentro de las 24 horas siguientes a su aceptación, a estudiar el pliego de peticiones y citar a los delegados de las partes para que suministren todos los datos necesarios para su pronunciamiento.-

Las partes pueden estar representadas en la etapa conciliatoria por los mismos delegados que actuaron en la etapa de arreglo directo. El patrono podrá delegar a tres empleados cuyos entre los cuales puede estar el Jefe o el Director del establecimiento. Los representantes de ambas partes deben estar ocupados del negocio que se ventila y, tener suficiente poder para firmar cualquier convención colectiva o pacto. Estando en la obligación de presentarse ante los conciliadores cada vez que éstos lo soliciten, y de suministrarle todos los datos que estimen conveniente. -

Coco ya se dijo anteriormente la función de los conciliadores es la de lograr un arreglo equitativo consultando el interés mutuo de las partes y su encargo durará 15 días, contados desde la fecha de su aceptación pero éste plazo puede ser prorrogado por el término de diez (10) días más, de acuerdo común de las partes.-

Las insinuaciones, proposiciones, o dictámenes de los conciliadores, en ningún momento obligan a las partes. Pero si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención colectiva, o el pacto, según el caso. Si no se consigue un acuerdo, así se hará constar en el acta respectiva, la cual será firmada por los conciliadores de todo lo actuado, se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo y en defecto de éste, al Alcalde del lugar, para su remisión al Ministerio del Trabajo.-

Por regla general en Colombia, el arbitraje no es obligatorio para la solución de los conflictos colectivos, y por consiguiente los trabajadores

una vez fracasada la etapa conciliatoria, pueden declarar la huelga. Se exceptúa lo que establece el artículo 452, el cual expresa lo siguiente: "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 por conciliación;
- b)- Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme lo establece el artículo 31 de este Decreto (2351/65), el cual establece que una vez terminadas las etapas de arreglo directo y conciliación, sin que se hubiere logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de arbitramento obligatorio. La huelga o la solicitud del arbitramento será decidida en votación secreta por la mayoría absoluta 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. Se establece que antes de celebrarse la asamblea, deberá darse el correspondiente aviso a las autoridades del trabajo para que éstas puedan presenciar y comprobar su desarrollo.-
- 2o.- Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.-

Antiguamente se establecía que los conciliadores también podrían ser los árbitros. Pero esta norma fue derogada por el decreto 1404 de 1948, según la cual, no pueden ser árbitros, quienes directa o indirectamente hubieren-

Intervenido en representación de las partes en los períodos de arreglo directo y conciliación.-

Los tribunales de arbitramento solo pueden deliberar con la asistencia plena de sus miembros, pudiendo solicitar a las partes todas las informaciones que necesiten para el eficaz cumplimiento de sus funciones, realizar visitas a los lugares de trabajo y tomar las declaraciones que juzgan convenientes. El fallo que deben proferir los árbitros, debe ser dentro del término de diez (10) días contados desde la integración del tribunal, pero las partes podrán ampliar ese plazo.-

La sentencia arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. Este fallo arbitral es obligatorio para las partes y no puede haber suspensión del trabajo mientras dure su vigencia, la cual no puede exceder de dos años.-

#### RECURSO DE HOMOLOGACION

El Decreto 8158 de 1.948 consagró contra los fallos de los árbitros un recurso denominado de Homologación, que es viable tanto para los fallos de tribunales de arbitramento a los cuales las partes en conflicto se han sometido voluntariamente, como contra las sentencias proferidas por tribunales de arbitramento constituidos en los casos en que éste es obligatorio.- Este recurso extraordinario procede contra los laudos arbitrales ante el res-



pectivo Tribunal Seccional del Trabajo, contra los laudos arbitrales de-  
que se trata en los artículos anteriores.-

Este recurso deberá interponerse por cualquiera de las partes dentro de los-  
tres (3) días siguientes a la notificación del Laudo, y si así sucede, el -  
proceso se enviará original al Tribunal Seccional respectivo dentro de los  
que siguen".-

En los eventos de ar-~~bitramiento~~bitramiento facultativo el recurso se establece para -  
ante el respectivo Tribunal Seccional del Trabajo y tiene por objeto exami-  
nar si el Laudo se ajusta o nó a los términos en que las partes han someti-  
do el diferendo al fallo de los árbitros y si no afecta derechos o fa-  
cultades reconocidos por la Constitución, por las leyes o por normas con-  
vencionales a cualquiera de las partes.

Si el Tribunal Seccional del Trabajo encuentra lo primero, si no hallare -  
reparo que hacer, en cuanto a lo segundo debe homologar el fallo.-

En los casos en que procede el arbitraje obligatorio, el recurso de Homolo-  
gación se establece para ante el Tribunal Supremo del Trabajo, el cual -  
examinará el laudo y lo declarará exequible, confiriéndole fuerza de sen-  
tencia, si el tribunal de arbitramento no se hubiera extramilitado en -  
el objeto para el cual se convocó, o lo anulará en caso contrario.-

Si el Tribunal Supremo hallare que no se decidieron algunas cuestiones in-  
dicadas en el Decreto de convocatoria, devolverá el expediente a los árbi-  
tros, con el fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al -

al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la Homologación de lo ya decidido (artículo 143 C.S. T.).-

Resta decir en esta materia que cuando se trate de arbitramento voluntario- si el Tribunal Seccional del Trabajo encuentra que no puede homologar el fallo por tener algún vicio, lo debe anular y dictar la providencia que lo reemplace.-

El doctor Dioges Sepulveda Mejía, al hablar del nombre del recurso, al cual nos hemos referido, dice que: "se acomode a la definición que de éste término da el diccionario de la academia, en el sentido de que confiere firmeza a los actos de los árbitros, y equivale a una confirmación de ellos, imprimiéndoles mayor solemnidad y desde luego, plena validéz.-"

La importancia y necesidad del recurso de Homologación, estriba en que sirve para salvaguardar la voluntad de las partes expresada en el compromiso, de someter a la decisión de árbitros determinados puntos litigiosos y no otros, y también para garantizar la invulnerabilidad de los derechos esenciales de patronos y asalariados.-

A los árbitros les está vedado, por decirlo así, fallar "extra petita" es decir, sobre puntos o peticiones o prestaciones que no han sido sometidos por las partes a su estudio y consideración. También les está vedado vulnerar con su sentencia derechos esenciales reconocidas a las partes por la Constitución y las leyes, como el libre nombramiento del personal de trabajadores por el patrón, a no ser que la Empresa libre y expresamente haya ad-

admitido someter este punto a la decisión arbitral.-

La ley 6a. de 1.945 en su artículo 57 establecía que cuando una huelga se prolongara por más de 8 días, el gobierno debía procurar la formación de un tribunal tripartita (Estado, patrono, trabajadores) encargados de estudiar el conflicto y proponer fórmulas de arreglo para que, desde luego, no son de obligatoria aceptación para las partes. Si fracasare este primer tribunal, debía nombrarse y reunirse otro a los 8 días y así sucesivamente hasta cuando se arreglara el conflicto.-

En el fondo, este tribunal es una comisión de conciliación que en forma casi permanente se encarga de efectuar el acercamiento entre el patrono y los trabajadores en huelga, con el fin de buscar la fórmula que ponga término a la suspensión del trabajo.-

Los medios que anteriormente se expusieron, son los encaminados a evitar las huelgas en nuestro País.-

Con relación a otros países, y hablando un poco de legislación comparada, tenemos que en Venezuela no existe la etapa de arreglo directo que se practica en Colombia.-

El título sobre conflictos colectivos de la ley del trabajo de ese País, declara que todo establecimiento en donde trabajen diez o más trabajadores no puede suspender el trabajo sin que antes se hubieren cumplido con el procedimiento de conciliación.-

El pliego de peticiones, que entre nosotros se presenta directamente por los trabajadores al patrono, en Venezuela se dirige; a la correspondiente Inspectoria del Trabajo, por una delegación de cinco asalariados nombrados por el respectivo establecimiento. Acto seguido, la Inspección transcribe el pliego al patrono, por medio de un empleado, y al mismo tiempo debe exigir tanto a la delegación de trabajadores, como al patrono que nombren dos conciliadores principales y uno suplente (cada parte dos conciliadores principales y uno suplente), para constituir la junta de conciliación, que debe entrar a funcionar dos horas después de que el inspector haya sido enterado de las peticiones.

La junta conciliadora de actuar, tanto con los principales como con los suplentes. Estos últimos no tienen voto pero sí voz.

Los conciliadores han de ser trabajadores y patronos pertenecientes, respectivamente a los sindicatos o grupos en conflicto. La junta de conflicto será presidida, por el respectivo Inspector del Trabajo, y debe funcionar, sin que le sea señalada por la ley un límite máximo, debiendo estar reunida hasta que se le encuentre una solución al conflicto, votada por unanimidad, o hasta que se decida que la conciliación es imposible.-

En Venezuela se establece que los trabajadores no suspenderán el trabajo colectivamente hasta que hayan transcurrido 120 horas desde el tiempo en el cual el inspector fué informado de las peticiones en disputa. Se podría pensar que los trabajadores tienen derecho a declarar la huelga aun cuando todavía estuvieren discurriendo la conciliación, con tal de que hubieren trans-

currido 120 horas despues de presentado el pliego de peticiones, pero no puede admitirse esa tesis, teniendo en cuenta lo perentorio y enfático de la ley, al preceptuar que no puede haber huelga mientras no se haya agotado el procedimiento conciliatorio de que se viene tratando. La ley venezolana tiene el vacío de no señalar un término para desempeñar sus funciones la Junta conciliatoria.-

Si la junta de Conciliación no encuentra una salida o fórmula concreta de arreglo para proponer a las partes, puede sugerir que el conflicto se someta al arbitraje y si la Junta no lo sugiere, debe hacerlo el Inspector del Trabajo que la preside.-

Si las partes no convinieron con el arbitraje propuesto, la Junta de conciliación, o su presidente, deberá expedir un informe en el que consten las causas del conflicto, una síntesis de las deliberaciones y las obligaciones que a su juicio competan a las partes con relación a los puntos en controversias, aún más debe indicarse de si una de las partes o ambas han rechazado el arbitramento.-

A ese informe se le dá gran publicidad, ya que tiene por objeto mantener a la opinión pública informada sobre el conflicto, y de la manera anterior, encausarla y aprovecharla como elemento de presión contra la parte que aparezca manteniendo una posición injusta e inequitativa de la otra.-

Indudablemente este es un instrumento que en muchos casos puede dar buenos resultados, pero el informe debe ser redactado por la junta, si hay acuerdo, o por su presidente, el Inspector del Trabajo, con ánimo inspirado en la equi

dad.-

La Junta de Arbitraje no podrá ser integrada por miembros nombrados libremente por las partes, sino por personas (dos principales y un suplente por cada una de las partes) que son escogidas por la junta de conciliación de entre los nombres de las listas indicados por los "indicatos y patronos.

En caso de que la Junta de Conciliación haya recomendado que el conflicto se someta al arbitraje, procurará la constitución de una Junta de Arbitramento integrada por dos principales y un suplente, que se escogerán dentro de los nombres de las personas indicadas en las listas respectivas, si no se pudiese llegar a un acuerdo sobre los nombramientos, los miembros de la junta de arbitraje se escogerán a la suerte de las mismas listas, pero no pueden ser en ningún momento personas que tengan que ver directamente con la industria u ocupación en que haya ocurrido la disputa.-

Los miembros suplentes tienen voz pero no voto en la junta de arbitraje, la cual es presidida por el Inspector del Trabajo y que puede tomar sus decisiones por mayoría de votos. Esta junta de arbitraje tiene las mismas facultades de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias son públicas.-

Dentro de los 30 días siguientes a la constitución de la junta se proferirá el laudo, pero este plazo puede ser prorrogado por 30 más, y será publicado en la prensa y obligatoria para las partes por el término que en él se indique, que no puede ser inferior a 6 meses.-

El sistema de nombramiento de árbitros, establecido en la legislación venezolana, busca por todos los medios la imparcialidad de sus actuaciones, y por este aspecto, puede ser quizás más conveniente que el consignado en otras legislaciones, en las cuales los árbitros son nombrados directamente por patronos y asalariados, llegando a ser, verdaderos apoderados de las partes.-

En Ecuador, lo mismo que en Venezuela, los trabajadores no presentan directamente el pliego a su patrono, sino al Inspector del Trabajo, quien debe notificarlo a la Empresa. Si la contestación fuere favorable en su totalidad, se extiende un acta ante el respectivo Inspector y termina el conflicto. En caso contrario, el conflicto pasa al estudio de un Tribunal de conciliación de arbitraje, que está integrado por el Inspector mismo, dos representantes del patrono, y dos de los trabajadores.-

Al(gia) igual que en Venezuela, no existe en el Ecuador, la Etapa de arreglo directo que en nuestro país, precede a la conciliación.-

En el Ecuador no pueden ser miembros del Tribunal, quienes tuvieren interés directo en la Empresa o negocio, ni sus parientes, dentro del (término) 4o. grado civil de consanguinidad, o segundo de afinidad.-

La audiencia se celebrará apenas se haya organizado el Tribunal y propondrá las bases de conciliación. De suerte, que si es imperativo para el tribunal proponer fórmulas conciliatorias, en muchos casos, no han de ser propuestas por unanimidad, sino por la mayoría de sus miembros.-

Si se propone la fórmula de conciliación y ésta fuera aceptada por las partes, se levantará un acta en la que conste lo convenido y, en el caso contrario, el Tribunal deja de ser de conciliación para entrar a funcionar como de arbitraje. Según se deduce de éste artículo, todo conflicto de trabajo que no haya sido solucionado en conciliación, pasa obligatoriamente al arbitraje. No significa esto que en el Ecuador no se pueda declarar nunca una huelga, ya que el artículo 378 del Código Ecuatoriano establece que se puede declarar huelga en los siguientes casos:

- 1o)- Si notificado el patrón con pliego de peticiones no contestare dentro del término legal, o si la contestación fuere negativa;
- 2o)- Si después de notificado el patrono, despidiere a uno o más trabajadores, o desahuciare algún contrato. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra las personas del patrono o sus representantes.
- 3o)- Si no se organizare el tribunal de conciliación y arbitraje en el término estipulado, o si organizado, no funcionare por cualquier motivo dentro de los 3 días posteriores a su organización; siempre que en uno y otro caso no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores, y
- 4o)- Si no se produce la conciliación o no se produce el fallo.

El artículo 395 preceptúa que la huelga termina: por arreglo directo entre patrono y trabajadores; por acuerdo entre las partes, mediante el tribunal de conciliación y arbitraje; por arbitramento de la persona, comisión o tri-



bunal que libremente elijan las partes, y por fallo ejecutoriado.-

En Panamá la legislación regula en forma bastante completa la materia de la huelga y los procedimientos conciliatorios tendientes a evitarla. Contiene preceptos que no aparecen en las leyes de otros países Centroamericanos y que son muy convenientes para evitar dificultad en la tramitación de los conflictos; pero también consigna normas que no consultan la técnica ni los intereses colectivos.-

El Código Panameño establece algunas reglas sobre lo que llama arreglo directo. Esta primera etapa se desarrolla entre el patrono o su representante y el comité permanente de los trabajadores. La función del comité es la de exponer ante el patrono las quejas y reclamos de los trabajadores.-

El patrono no puede negarse a recibir al comité, y en caso de que se llegue a un acuerdo, se extenderá el acta respectiva.-

Posteriormente esta legislación trata de la conciliación y preceptúa que en caso de que en un lugar de trabajo se produzca algún conflicto colectivo, los trabajadores deben nombrar una delegación de entre 3 de ellos, la cual redactará el pliego de peticiones y se enviará al patron, lo mismo que al Juez Seccional del Trabajo, ya directamente o por intermedio de la primera autoridad política del lugar.-

El Código de este país establece que cuando se entrega el pliego se entienda planteado el conflicto, no pudiendo las partes tomar represalia alguna contra la otra, y agrega que a partir de ese momento, toda terminación de-

cualquier contrato de trabajo deben ser autorizadas por el Juez del Trabajo.-

La conciliación es ventilada por un tribunal integrado por el Juez del trabajo, y un representante de los asalariados y otro del patrono. Pero esos representantes no son nombrados directamente por las partes, sino que son designados por el Juez.-

Existe en la legislación Panameña, una norma especialísima, según la cual, si no hubiera arreglo en la etapa conciliatoria, o las partes no decidieran someterse al arbitraje, se puede pedir al Juez que se pronuncie sobre la legalidad del movimiento, antes de acudir a la huelga o paro. Aquí se faculta a las partes ya que se encamina a prevenir suspensiones del trabajo que pueden ser ilegales y que por tanto, conforman un hecho antisocial que es mejor evitar que declararlo como tal y sancionarlo después de que se haya cumplido y causado perjuicios graves.-

CAPITULO VII

DEL PAEO PATRONAL

Se ha discutido si el lock-out está previsto y es posible en el Derecho colombiano, ya que las normas sobre la materia no son suficientemente claras.--

En la legislación Venezolana está reglamentado expresamente por los artículos 221 a 223 de la Ley del Trabajo. Lo mismo que en México, en Ecuador, en Chile etc. -

En Colombia, se habla del cierre de empresa en el Capítulo 90. del Título II de la parte Segunda del Código del Trabajo, estableciendo el artículo- 404, 405 y 406 "que las empresas de servicios públicos que no dependen directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del gobierno o dándole aviso a éste con 6 meses de anticipación, cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente providencias que aseguren la continuidad del servicio.--

El artículo 465 establece que si se presentare la suspensión de los servicios en algunas de las empresas mencionadas en el artículo anterior, el Gobierno queda autorizada para asumir su dirección.-

El artículo 466 establece que las Empresas que no sean de servicios públicos no puede clausurar sus labores, sino mediante aviso a los trabajadores con no menos de un mes de antelación, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicios de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor...."- Inicialmente pudieran pensarse que las normas transcritas con anterioridad, reglamentarían el lock-out, que es una forma especial del cierre de empresas, Sin embargo, lo establecido en nuestra legislación resulta muy general. Se habla de cierre de empresas, y se distinguen de las de servicios público y aquellas otras que no tienen tal carácter.- Las Empresas de servicios públicos que no dependan directamente del Estado, no pueden suspender ni paralizar las labores sino mediante permiso del gobierno o dándole aviso a éste, con 6 meses de anticipación cuando menos.-

Esa solución va encaminada a impedir que se suspenda un servicio público, como ocurriría con los transportes, servicios de acueducto, energía eléctrica etc.- La finalidad de este permiso conduce como ya lo vimos a que se asegure la continuidad del servicio; y se provee que en caso de suspensión de los servicios públicos, el gobierno asumirá su dirección y tomará las medidas necesarias para restablecer los servicios y garantizar su mantenimiento.-

El lock-out que es lo contrario de la huelga, consiste en el cierre de la empresa, efectuado por el patron, como medio de lucha contra sus trabajadores para imponerles sus pretensiones. Constituyéndose en un arma patronal en la lucha de clases. Pero no puede estarse como tal, la clausura de una Empresa determinada por causas técnicas o económicas distintas a los salarios y prestaciones de los trabajadores.-

Es distintivo del lock-out la voluntad e imposición del patrono sobre sus asalariados, para obligarlos a que acepten determinadas condiciones de trabajo o a que renuncien a las ya conquistadas.-

En un principio el derecho al lock-out, no era ni siquiera discutible, por cuanto emanaba del derecho del dominio que sin limitación alguna era concedido al patrono sobre su empresa. El propietario se le otorgaba tanta libertad para hacer producir su establecimiento dentro de su voluntad omnimoda, como para finalizar de lleno su producción. Era los tiempos en que existían los conceptos sobre el derecho de propiedad absoluto, sin trabas ni recortes. Más tarde, al consagrarse el derecho de huelga, se justificó también el derecho al lock out, con el razonamiento de que los postulados de la justicia conmutativa imponían otorgar a la parte patronal lo mismo que se le concedía a la parte asalariada, es decir, el derecho a paralizar la producción. Pero los autores de espíritu civilista no podían menos que ver en el patrono y en los asalariados los dos extremos de una relación contractual, que requerirían igual tratamiento jurídico, sin que fuera dado dar a uno de estos extremos, derechos que no se le otorgaran al otro. Pero esta es en realidad una-

concepción equivocada pues presupone una igualdad entre la clase obrera y la patronal, cuando de hecho existe entre ellas una gran desigualdad.

No responde a las realidades objetivas sostener si a los asalariados se les reconoce el derecho de huelga, debe por tanto otorgarse a los patronos el derecho al lock-out, porque los primeros en algunos casos extremos no pueden contar sino con este recurso para defender sus intereses, - al tiempo que los segundos, por su misma posición todavía hoy económica y políticamente predominante, tienen muchas maneras de proteger sus intereses, sin que tengan que acudir al recurso heroico del lock-out, que - en mayor o menor grado, atenta contra la sociedad además de privar del único medio de subsistencia cual es el salario a los trabajadores de las respectivas Empresas. -

No se discute como es lógico que por motivos económicos, como altos salarios, y desproporcionadas prestaciones de los trabajadores, el patrono - pudiera encontrarse en la imposibilidad de continuar con la Empresa, pero ello no quiere decir que se le deba reconocer el derecho de clausura de su establecimiento mediante un acto de su voluntad, sino que en tales eventos debe otorgarsele la facultad de solicitar del estado el correspondiente - permiso una vez demostradas las condiciones en que las está desarrollando, las cuales no le permiten obtener una ganancia racional. -

Ante el permiso que al patrón diere el estado, para clausurar el establecimiento, los trabajadores intransigentes que no hubieran querido colocarse - previamente dentro de un campo de sensatez y de justo equilibrio, en cuanto

a salarios y prestaciones no tendrían más remedio que ceder en lo equitativo.-

un cierre verificado por el patrono, previo permiso del estado, no constituye un lock-out, porque es de la esencia de éste ser una medida parcial, tomada por una parte en lucha contra la otra, en forma libre y sin el asentimiento de la autoridad. Un cierre autorizado por el Estado no es un medio de lucha, sino la consecuencia obligada del reconocimiento que hace el poder público respecto de la imposibilidad en que un patrón se encuentra de continuar los trabajos de su industria o negocio.-

Las legislaciones como las mejicanas han prohibido expresamente el lock-out, otras lo consagran, y otras tácitamente lo autorizan, por cuanto sin darle ese nombre se permita a los patronos la clausura de sus empresas, con el sólo requisito de avisar a los asalariados anticipadamente.-

Esta es la gran falla de la legislación colombiana, la cual reconoce el derecho del lock-out, sin darle precisamente ese nombre, sin establecer normas que tiendan a poner en contacto a los trabajadores y patronos con el objeto de buscar fórmulas de arreglo que impidan la clausura del establecimiento.

En Colombia el lock-out, se denomina cierre, y la palabra paro que en casi todos los países de habla castellana, se aplica como equivalente del lock-out, se emplea en Colombia con el nombre de huelga.-

El derecho al lock-out, fué reconocido por el artículo 10 de la Ley 78 de 1.910, en el cual se dispuso, que el dueño de una empresa no podría cerrar-

sino dando aviso a sus trabajadores con un mes por lo menos de anticipación, salvo el caso de fuerza mayor. El aviso debía ser fijado en parte visible y pública del establecimiento, y en caso de que no lo pusieran, debería pagar a sus trabajadores el salario de un mes.-

Hablar en las legislaciones de cierre de empresas, autorizar esos cierres con el único requisito de un preaviso a los asalariados, es dar a los patronos la posibilidad de que muy a las calladas ejecuten un verdadero lock-out contra sus dependientes, sin que ni siquiera se intente un acercamiento entre las partes, constituye en el fondo un medio de lucha patronal, sin que la opinión pública se entere de los verdaderos motivos de esa suspensión del trabajo, lo cual es injusto y profundamente antisocial.



C O N C L U S I O N E S:

El tema que he escogido para la Tesis por la cual se me otorgará el título de Doctora en Derecho y Ciencias Políticas, se denominara DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, en especial de la huelga y del lock-out.-

Estos temas han sido muy discutidos desde sus inicios y los estudios y opiniones emitidos sobre ellos, son innumerables. Me ha atrevido a tocar estos temas, por ser de palpitante actualidad y de difíciles soluciones, porque ciertamente la legislaciones de los estados al lado de los medios pacíficos, aceptan las soluciones de fuerza: la huelga, único medio de defensa de los trabajadores ante los patronos, que en la generalidad de los casos tratan de imponer sus condiciones, explotándolos y desconociendo sus derechos.-

Los trabajadores ciertamente disponen de este medio de fuerza, pero se observa después de largas discusiones y enfrentamientos que es muy poco lo que se les reconoce y la mayoría de las veces las declaran ilegales, teniendo el trabajador que amoldarse a las nuevas imposiciones de su patrono, para no verse expuestos a un despido por parte de la Empresa, ya que éstas después de una huelga quedan más fortalecidas y engrandecidas ante sus trabajadores,- los cuales en muy contadas ocasiones obtienen el logro de sus aspiraciones.-

BIBLIOGRAFIA

De La Huelga.

Dr. Guillermo Guerrero Figueroa.

DIRECCION DEL TRABAJO.- HUELACIONES COLECTIVAS.-

GUILLERMO CANACHO HENRIQUEZ

LA HUELGA Y EL LOCK-OUT- CAMPO E. BAEON SERRANO

JURISPRUDENCIA DEL TRABAJO

ALBERTO CONSTAIN

ENCICLOPEDIA OCHA-

TOMO SOBRE LA HUELGA.- AUTORES VARIOS

COLEGIO SUBSTANTIVO DEL TRABAJO

JORGE OYEDA TORRES.-

-----