

T351.87
15.0

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

RECTOR:

DR. ALBERTO CARMONA ARANGO

SECRETARIO GENERAL:

DR. HERNANDO ALVAREZ LOZANO

FACULTAD DE DERECHO

38

DEPARTAMENTO

SIBOLOE

UNIVERSIDAD DE CAR

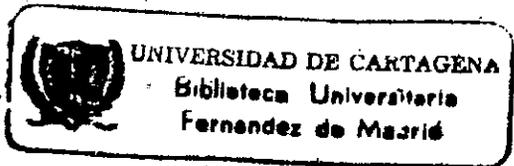
DECANO:

DR. EDUARDO HERNANDEZ MALO

SECRETARIO:

DR. JORGE ECHEVERRI MORA

"A P U N T E S S O B R E L A H U R L G A"



TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE:
DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS PO-
LITICAS EN LA UNIVERSIDAD DE CAR-
TAGENA

SCIB
00018112

PRESENTADA POR:

ANIBAL ACOSTA CASTELLAR

PRESIDENTE HONORARIO:

DR. ALFONSO BRIANCOURT CASTELLAR

PRESIDENTE DE TESIS:

GUILHERMO GUERRERO FIGUEROA

EXAMINADORES:

- DR. MANUEL ALVAREZ
- DR. JORGE ECHEVERRI MORA
- DR.

34022

Cartagena, sep 12/74

REGLAMENTO DE LA FACULTAD DE DERECHO

ARTICULO 83:

**"LA FACULTAD NO APROBABA NI DESAPROBABA
LAS OPINIONES EMITIDAS EN LAS TESIS;
TALES OPINIONES DEBEN CONSIDERARSE
COMO PROPIAS DE SU AUTOR".**

DEDICATORIA:

En memoria de: AMIRA CASTELLAR DE ACOSTA, quien en vida supo amar a la humanidad, al trabajo y a su familia. Te recordaremos por siempre, haciendo efectivo tu pensamiento y continuando tu ejemplo. Esta tesis te la dedicamos tu esposo: - ANIBAL ACOSTA, tus hijos: PABLO A. YASPE, EMILIA ACOSTA DE YASPE, ALVARO ACOSTA CASTELLAR y MERCEDES CARO DE ACOSTA, - JORGE PONSECA y AMIRA ACOSTA DE PONSECA y ANIBAL LIBARDO - ACOSTA CASTELLAR quien cumple con tus sueños, después que la Divina Providencia desposó de tu vida. A escasos días de mi grado: Tus nietos, mi novia IRMA VIANA A., tus primos y de más familiares y amigos.

.../...

INTRODUCCION

Nuestro estudio versará, sobre el principal de los conflictos colectivos, no solo en nuestra legislación sustantiva del trabajo, sino dentro de las legislaciones positivas de los Estados de régimen político democrático, como es la huelga, o para mejor tratar, sobre el derecho de huelga.

Cosensaremos haciendo un estudio breve, sustancial, sobre lo que son los conflictos de trabajo en general, a través de las distintas épocas y en los varios estamentos y momentos históricos de la humanidad.

Trataremos sobre los diversos matices en que se han encasinado, el tratamiento que se les ha dado en los distintos países del universo y remataremos este capítulo con algo muy importante, no solo para el derecho laboral, como es el intervencionismo de Estado.

Los gobiernos dejaron de ser los convidados de piedra en las relaciones sociales, era la época del dejar hacer, dejar pasar, - del Estado policía, solo pendiente de la conservación del orden público. Pasaron a ser parte de esa misma sociedad, pendientes mas en la colectividad que en el interés particular.

Pasaremos luego al estudio de la evolución general de la huelga y en este capítulo trataremos sobre las distintas épocas por las que atravesó ésta. Primeramente la negación absoluta que hicieron de este derecho, los países europeos principalmente, considerándola como ilegítima. Muchos de estos países consagraron la coalición y la asociación en sus legislaciones penales, sancionándolas como delitos. Este concepto fue desapareciendo y se suavizó un poco la legislación contemporánea de la época, llegando a tolerarla hasta la medida que los patronos podían suspenderlas o terminarlas escogiendo nuevo personal para reemplazar a los huelguistas. Más tarde con la revolución cultural, - social, religiosa e industrial en que se colocó el mundo, trajo como consecuencias una constante lucha por el derecho de huelga, desapareció de las constituciones y leyes de los estados, como

delito. Estudiosos del derecho libraron la batalla, para conseguir tan preciado derecho. Y es así, como el pueblo mejicano, tradición de democracia, consagra por primera vez en el mundo, el derecho de huelga en su constitución política.

Siguen el ejemplo los países libres del universo y vierten este derecho en sus cartas fundamentales, protegiéndolo y reglamentándolo como un derecho colectivo de los trabajadores. Pero aquellos Estados de organización política, social y económica totalitaria, de extrema derecha o de extrema izquierda, se abstienen de hacerlo ya que sus bases e instituciones jurídicas no, lo permiten, sería ir contra sus propios principios.

Es quizás y sin quizás, Colombia el primer país en Suramérica, que consagra en su Constitución Nacional, el derecho de huelga, haciendo la salvedad de que esta no es permitida en los servicios públicos.

Su desarrollo en nuestro país, tuvo sus tropiezos no es grato recordar los años 1928 y siguientes, en que cientos de trabajadores dieron sus vidas por la causa. El pueblo Colombiano no podía borrar la huella que dejaron los funestos y horrendos sucesos de la Zona Bananera. A partir de 1930, se vió un panorama mas claro y se vino aliviando un poco el principio constitucional, desconocido por tanto tiempo, por el sector público como el privado.

Nos referimos también en este estudio a las distintas etapas por las que debe atravesar el conflicto colectivo en nuestra legislación sustantiva del trabajo, para que ésta sea considerada legal. Para ello, es necesario referirnos al pliego de peticiones, documento en que los trabajadores consagran sus aspiraciones hechas a los patronos. Este debe someterse a las etapas de arreglo directo y conciliación, etapas en las cuales debe haber una fuerte representación del trabajador, para que éstas, no sean ahogadas por la potencia del capital. Respecto a las limitaciones de la huelga, como ya dijimos antes, es de carácter constitucional para los servicios públicos. El Estado no puede permitir que se atente contra sus principios fundamentales.

En cuanto a la legalidad de las huelgas, haremos un estudio sobre la norma sustantiva del trabajo que marca las pautas, que establece un marco dentro del cual se debe obrar para que ésta no sea declarada ilegal. El fin profesional o económico que persiguen las huelgas, es lo que les da el carácter de lícitas.

Para poner término a estos apuntes hemos escogido la relación jurídica que tiene la huelga en relación con el contrato individual del trabajo. Recopilaremos un poco de doctrina y jurisprudencia, para dar cierta luz al alcance de los artículos 51 y 449 del Código Sustantivo del trabajo.

CAPITULO I

1) LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

a) CONSIDRACIONES GENERALES.-

Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede preverse por ahora y es porque no son causa, sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos.

Cuando este se resuelva probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo. El sistema individualista y liberal no quiso conocer mas conflictos que los suscitados sobre interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo.

Así, a ejemplo, podrían disputar los interesados sobre el monto del salario que correspondía a un trabajador, o si se le había pagado el devengado, o si un obrero faltó al cumplimiento de sus obligaciones. Pero era todo y cualquiera de las partes estaba en aptitud de acudir ante los Tribunales Judiciales del orden común para que decidieran la controversia, como si se tratara de la interpretación o cumplimiento de un contrato de arrendamiento.

b) DIVISION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

Con el advenimiento de las coaliciones, con la formación de las asociaciones profesionales y con las huelgas y los pases, cambió el panorama. Los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos, individuales y colectivos.

Los primeros eran los mismos conflictos que mencionamos en el párrafo anterior; los segundos se manifestaban en la existencia de una coalición o en la formación de una asociación profesional y particularmente en las huelgas y en los pases.

Estos nuevos conflictos eran esencialmente distintos a las viejas controversias del derecho civil, pues en estos entraban en juego los intereses jurídicos de partes determinadas, en tanto los nuevos conflictos ponían en movimiento un interés colectivo, o profesional o de categoría.

Y por otra parte, cuando surgía un conflicto colectivo y acudían los trabajadores a la huelga, sabían que no era posible resolver el problema por el procedimiento judicial y más bien iniciaban una lucha social, cuyas armas eran la solidaridad obrera y la fuerza del

capital.

e) COMO ACTO DELICTIVO O COMO LIBERTAD DE COALICION

En ocasiones y durante diversas períodos de tiempo en los distintos países, estos nuevos conflictos, precisamente en función de su carácter colectivo, constituían un acto delictivo.

Negada la libertad de coalición, la huelga y el paro caían bajo la sanción de la ley, y en consecuencia, debía intervenir la autoridad para imponer las respectivas penas y restaurar el orden jurídico violado.

Pero no se resolvían los problemas, pues no era posible obligar a los hombres a que regresaran al trabajo y no siempre se conseguían sustitutos.

El daño en todo, lo sufrían por igual trabajadores y patrones.

Conseguida la libertad de coalición y suprimidas las sanciones del Código Penal, los conflictos colectivos de trabajo y sus manifestaciones, la asociación profesional y las huelgas y filas paros devinieron actos lícitos y al campo de los conflictos de trabajo quedó calramente escindido en dos partes.

Grande fue la perpetuidad de los maestros de

de derecho ante estos fenómenos que parecían romper la armonía del orden jurídico.

El derecho civil nunca se ha declarado impotente y decidió que en los casos de huelga y paros existía una violación a los contratos individuales de trabajo, que daba lugar a las acciones de rescisión y pago de daños y perjuicios.

Parecieron inútiles los artículos y volúmenes que dedicaron los juristas a probar su tesis, pues los conflictos se multiplicaban, conscientes los obreros de que los Tribunales judiciales no resolverían la cuestión y las demandas de rescisión y pago de daños y perjuicios no eran una varita de virtudes susceptibles de producir la reanudación de los trabajos en las empresas.

Ciertamente que los patrones pedían emplear nuevos trabajadores para reanudar sus operaciones, pero a medida que crecía la solidaridad obrera se repetían, en mayor escala, los efectos que operó, en el régimen corporativo, el boicot de los compañeros contra algún maestro; la huelga en sus tiempos heroicos, fue un boicot que buscaba el apoyo de la masa trabajadora.

d) EL INTERVENCIONISMO DE ESTADO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

El Estado durante mucho tiempo, dejó a las clases sociales, pero lentamente se dió cuenta de las proporciones de la lucha y de los males que causaba a la sociedad y al mismo Estado y aun respetando las clases sociales, interpuso sus buenos oficios y su autoridad para que las partes procuraran componer sus diferencias.

El cambio en la actitud del Estado se operó a la vez que produjo el tránsito del capitalismo liberal al intervencionismo de Estado, suave y moderado este en los primeros años, pero cada vez mas fuerte, a medida que crecían las huelgas y los pases; y este cambio en las políticas del Estado es el reconocimiento de la sustantividad de los conflictos colectivos de trabajo.

Años después reconocieron las leyes y la legitimidad y la obligatoriedad de los contratos colectivos de trabajo y tambien en la interpretación y aplicación de estas nuevas instituciones, surgieron conflictos diversos que no siempre podían resolverse por los precedentes del derecho común.

Más no fue todo: la organización de los trabajadores presentó innumerables dificultades; las centrales obreras fueron diversas y cada una pretendía el control total

tercindicales, una de cuyas expresiones es la lucha, por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo.

Finalmente, la organización de los trabajadores y la reglamentación colectiva del trabajo, puse en presencia de los intereses particulares de distintos trabajadores y de algunos obreros frente a las asociaciones profesionales.

El panorama de los conflictos de trabajo es muy extenso y no siempre se han encontrado formas adecuadas a su tratamiento.

.../...

CAPITULO II

EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA

La huelga es el problema del capitalismo contemporáneo.

En anteriores décadas, ganaban los empresarios la mayoría de las huelgas; en nuestros días, en cambio se inclina el fiel de la balanza del lado de los trabajadores, lo que ha operado una transferencia extraordinaria.

Pero no tenemos el propósito de llenar de datos estas líneas, solamente queremos indicar las épocas en la evolución de la huelga.

Desde tiempo inmemorial se negó la legitimidad de la huelga. En el año 1303, prohibió el rey Eduardo I de Inglaterra todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo y la prohibición fue recordada con frecuencia, pasando a formar parte del COMMON LAW.

Prohibiciones semejantes se encuentran en Francia y Alemania, del siglo XVI en adelante; son las mismas ordenanzas que intentaron aniquilar a las asociaciones.

a) EPOCAS EN LA EVOLUCION DE LA HUELGA.

Las leyes de Francia e Inglaterra de fines del siglo XVII ratificaron las viejas prohibiciones. Las

razones de las prohibiciones son conocidas nuestras:

La Escuela Económica Liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, pues la única fuerza que debía actuar era el capital; el derecho, por otra parte, era la norma que buscaba la armonía de los intereses, luego no era lícito pretender la compensación de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia.

Este argumento formal ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos y se usó en contra de los compañeros de la Edad Media y de los trabajadores de nuestras fábricas.

b) NEGOCIACION DE LA LEGITIMIDAD DE LA HUELGA.

Al negarse la libertad de coalición devino la huelga ilícita. Conviendría decir que en los años de la Revolución Francesa coalición y huelga eran términos sinónimos por esta razón contempló el Código Penal de Francia dos delitos, el de coalición o huelga y el de asociación.

Hubo de trascurrir muchos años para que se precisara el lenguaje y Paul Pic fue el maestro iniciador.

No se crea, sin embargo, que todos los pueblos hicieron de la huelga un delito. Aquellas legislacio-

nes que aseguraren las libertades de reunión y asociación hubs de telerar la coalición.

Inglaterra y particularmente Francia, fueron los campeones de la prohibición; Bélgica en Europa y los países de América, por el contrario, mantuvieron su- des a sus Códigos Penales.

La era de la prohibición de la huelga duró en Inglaterra hasta el año 1824, en tanto Francia la mantuvo hasta los tiempos de Napoleón III.

o) ERA DE LA TOLERANCIA DE LA HUELGA

La segunda época de la evolución de la huelga puede denominarse la era de la TOLERANCIA. Naturalmente no es una sucesión histórica de la anterior, sino en aquellos países que habían prohibido la coalición, pues por razones evidentes. Los pueblos que mencionamos en el párrafo anterior se iniciaron con este período de la tolerancia.

La huelga dejó de ser un delito, lo cual no quiere decir que se transformara en un derecho de la clase trabajadora; era una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores.

En realidad, la huelga era el derecho de no trabajar, un derecho de carácter negativo, pero que no producía ninguna consecuencia en favor de los obreros.

La primera fundamentación jurídica de la huelga, que conocemos, se debe a un abogado francés.

BARRGER, según cita que hizo Paul Henri-
sen: el derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, en sus aspectos positivos y negativos; al hombre, por tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltare a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que causa, pero no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para obligarlo a trabajar, ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contrato.

Pues bien, decía Barrger, lo que puede hacer una persona pueden efectuarlo diez o cien y no se entiende la razón de que la falta cometida a cien contratos de trabajo, transforma el hecho en delito. La argumentación de Barrger se dirigía a todas las Declaraciones de derechos del hombre, pues fue vista con desdén.

Más tarde se encontraron otros argumentos:

La Escuela Económica Liberal sostenía que el Estado no habría de intervenir en la vida económica de la sociedad y el propio principio debía aplicarse a la organización de las fuerzas económicas y a las luchas que entablaren para obtener la composición de sus intereses.

El Estado, por tanto, dejaría a los factores de la producción, capital y trabajo, que resolvieran directamente sus problemas, a condición, de que no ejecutaran acto delictivo alguno; la lucha entre las clases sociales sería una consecuencia nueva de la no intervención del Estado en la economía y esta nueva política liberal sería a su vez, resultado del principio de la libertad de la economía frente al Estado.

La huelga negra un acto delictivo, pero tampoco era un derecho, e si se quiere no era un derecho positivo. Consistía en suspensión colectiva de las labores e implicaba, por tanto una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos individuales de trabajo. En el instante en que se producía la falta, destruían los trabajadores los contratos de

trabajo, o bajar, daban causa para su rescisión; el empresario quedaba autorizado, a partir de ese momento, a dar por concluidos los dichos contratos.

La huelga era, únicamente un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores en una negociación.

El siglo XIX no pudo entender la huelga; el derecho individualista no podía ver que la huelga es un derecho colectivo; quiso transferirla en un derecho individual y por eso suprimió la idea de delito por suspensión de labores, pero no la protegió.

Vivió la huelga como un derecho de cada trabajador y no rindió frutos.

d) LUCHA POR LA CONQUISTA DEL DERECHO DE HUELGA

La tercera época de la evolución de la huelga podría denominarse "la lucha por la conquista del derecho de huelga".

En el período de la tolerancia, nada pedían los trabajadores frente a sus compañeros y ante el patrón:

El derecho Penal consignaba aún diversas figuras delictivas para todos aquellos trabajadores que inten-

taran ejercer presión sobre sus compañeros a fin de obligarles a abandonar el trabajo o sobre el patrone para impedir que reanudara las labores en su negociación.

La fuerza pública estaba obligada a proteger a los trabajadores no huelguistas, pero si bien existía el derecho de no trabajar, también estaba garantizada la libertad de trabajar; e igualmente asparaba la fuerza pública al empresario cuando pretendían los huelguistas evitar el trabajo en las fábricas.

La huelga era una situación de hecho, pero no era una situación jurídica; se tenía la facultad de no trabajar, pero no se tenía el derecho de impedir el trabajo de los demás, ni el de suspender o impedir las labores en una fábrica; lo primero derivaba, si se quiere, del derecho natural, lo segundo, por el contrario, era un ataque al derecho de otras personas.

Los trabajadores ingleses son los autores de este tercer período y su esfuerzo tendió a conseguir que la presión ejercida sobre los trabajadores para declarar o mantener una huelga fuera ilícita, en tanto no constituyera un delito especial.

En el año 1859, se dictó una ley penal (MORSTATION OF WORKMEN ACT), suavizando las asperezas de la vieja legislación penal, pero en el año 1871, se volvió a los procedimientos antiguos, de manera que toda presión sobre los trabajadores en materia de huelga caían bajo la sanción de la ley. La Oficina Internacional del Trabajo resumió los principios de esta ley;

"Se pedían imponer hasta tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión sobre otro, a fin de que realizara cualquier finalidad de carácter profesional:

- a) Recurriera a violencia sobre las personas;
- b) Prefiriera amenazas tales que justificaran su comparecencia ante los Tribunales a fin de que éstos garantizaran la paz;
- c) Molestar a otra persona de alguna de las maneras siguientes:

I) Siguiendo persistentemente a una persona de un lugar a otro;

II) Ocultando los útiles, vestidos u otros objetos que le

pertenecieran;

III) Vigilando e asediando su casa e siguiéndole a lo largo de una calle e camino con dos e mas personas y de una manera desordenada".

Según relata la propia Oficina Internacional del trabajo, en el año 1872, el Juez ESTHER, en un proceso seguido contra los obreros de las fábricas de gas (Gas Workers Case), sentenció al trabajador BURN, con apoyo de la ley de 1871. La agitación que se produjo con ese motivo obligó al Parlamento a dictar la ley 13 de agosto de 1875, (Conspiration and proteccion of property Act) abogando la ley de 1871

La Oficina Internacional del Trabajo resumió algunos de los postulados de la ley:

"La ley autorizó expresamente el PICKETING pacífico. Y dispuso que un acuerdo o coalición para ejecutar un acto cualquiera en relación con un conflicto industrial, no podría ser perseguido como conspiración, a menos que el mismo acto, si fuere consentido por un particular, fuere punible como crimen, según el derecho cen-

estudinario".

Finalmente, y siempre por ahora, dentro del derecho inglés, conviene recordar una ley, del año 1906, que declaró la irresponsabilidad de las TRADE UNIONS por las huelgas en que participaran, si bien fuere firmada esta legislación en el año de 1927.

Lo importante de estas medidas y otras que podrían citarse en diferentes países, está en el esfuerzo de los obreros para hacer respetar el derecho de huelga y transformarlo en un derecho positivo.

Era inútil que de mil trabajadoras de una empresa setecientas o mas suspendieran sus labores, porque la negociación podría continuar sus operaciones con los no huelguistas y con trabajadores libres pero si pedían ejercer presión, no violencia, era entonces posible que se viera obligada la empresa a suspender toda actividad.

En los Estados Unidos, independientemente del esfuerzo para convencer a los trabajadores, tienen éstos costumbres de formar cordones alrededor de las fábricas para impedir la entrada de los obreros disidentes. Cuando la legislación permitió estos actos y otros semejantes, puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo.

Sin embargo, ninguna legislación europea, tan poco los Estados Unidos, había negado el derecho del empresario para que la fuerza pública proteja su establecimiento y garantice el trabajo de los obreros no huelguistas. La fuerza de la huelga radicó en la solidaridad de la clase trabajadora y en especial mas reducida en la dificultad para sustituir con prontitud, al personal de una fábrica.

•) LA HUELGA COMO UN DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES

La etapa final es la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores". La huelga devino

una situación jurídica debidamente protegida y entré a formar parte del derecho colectivo del trabajo.

El trascendental paso se dió en la Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917.

Desde la Independencia, México vivió el período de la tolerancia; y merced a la influencia de los principios admitidos en la Constitución de Cádiz, las libertades de reunión y asociación nunca fueron negadas. Es cierto que el artículo 925 del Código Penal de Martínez de Castro, vigente desde el 1.º de abril de 1872, decía:

"Se impondrán de ocho (8) a tres (3) meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, a los que fieren un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, - con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre comercio de la industria o del trabajo".

El precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino ciertos actos violentos que pedían acompañarlos. Además la argumentación del abogado Barrger coincidía con el contenido del artículo quinto de la Constitución de 1857, en cuanto decía:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". Y don José María Lozano, después de cometer este precepto, concluyó la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia:

"Así es que, la Corte de Justicia en sus ejecutorias de 17 de mayo, 7 de septiembre de 1854 y ultimamente en su sentencia de 24 de julio de 1870, ha concedido el amparo de la justicia de la Unión que rehusaban continuar prestando los servicios estipulados en favor de otros y en cuya prestación habían sido condenados, por la autoridad judicial, con fundamento en la costumbre que aun se observa en varios Estados, entre ellos los de Tabasco y Sonora, en donde han pasado los casos a que las citadas ejecutorias se refieren".

Por otra parte el artículo noveno de

de la propia Constitución de 1857, protegía las libertades de reunión y asociación y de la misma manera que, al amparo de ese precepto y de su similar en las Constituciones de Noruega, Bélgica y España, pudo vivir la asociación profesional, así también la huelga quedó protegida por las normas constitucionales.

Las relaciones obrero-patronales, sin embargo, no fueron más tranquilas que en otros países. Los conflictos huelguísticos importantes fueron violentamente sofocados. Los casos más dolorosos fueron las huelgas de Negales y Río Blanco.

La Constitución de 1917, cambió el panorama, al decir, en la fracción XVII del artículo 123, que las "leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los pases".

La huelga, en consecuencia, sería un derecho que debe respetarse y la modificación es enorme:

Con anterioridad, tenía cada trabaja-

der el derecho individual de no trabajar, pero se poseía la colectividad obrera la facultad legal de suspender las labores en las empresas. A partir de 1917 se transformó la huelga en un derecho colectivo y consiste en la facultad de SUSPENDER TOTALMENTE LOS TRABAJOS EN UNA NEGOCIACION, CUANDO SE SATISFAGAN DETERMINADOS REQUISITOS LEGALES.

La legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia, afirmaron, desde un principio, la nueva idea de la huelga:

LA MAYORIA SE IMPONE A LA MINORIA Y, EN CONSECUENCIA, SI LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DE UNA FABRICA RESUELVE SUSPENDER LAS LABORES, LA MINORIA QUEDA OBLIGADA A RESPETAR ESE DERECHO.

Las normas legales quedaron invertidas:

EN LOS PERIODOS ANTERIORES DE LA HUELGA, LA FUERZA PUBLICA ESTABA A DISPOSICION DEL PATRONO Y DE

LOS TRABAJADORES NO HUELGUISTAS, PUES NADIE PODIA LESIONAR SU DERECHO A TRABAJAR.

EN LO SUCESIVO, LA FUERZA PUBLICA QUEDARIA A DISPOSICION DE LA MAYORIA HUELGUISTA PARA SUSPENDER LAS LABORES Y EVITAR QUE LOS NO HUELGUISTAS LESIONEN EL DERECHO DE LAS MINORIAS.

La fracción XVII del artículo 123 implicó otro cambio trascendental y es la transformación de la empresa.

Hasta el año 1917, el patrono, como afirmó Radbruch, era un monarca absoluto en su negociación.

Después de la fecha apuntada, se transformó la empresa en una organización social en la que operan dos fuerzas, el patrono y la mayoría de los trabajadores.

La asociación profesional y el contrato colectivo son, lógicamente, el primer paso en el cambio de estructura de la empresa y la libertad de asociación profesional fue, además, el reconocimiento de un derecho natural de los trabajadores.

La huelga, en sí misma, es la transformación final de la empresa y significa que el empresario deja de ser un poder arbitrario dentro de la empresa.

En la empresa existen dos fuerzas, igualmente dignas de respeto, el patrón y la mayoría de los trabajadores.

La huelga se presentó como un complemento de la democratización de la empresa, pues mediante ella y la suspensión de labores, quedaron iguales las fuerzas para fijar las condiciones generales de trabajo.

La huelga en consecuencia, transformó el sentido de las relaciones interbrevadas, al dar preferencia al derecho de las mayorías y concluyó con el reinado arbitrario del patrón dentro de la empresa.

Pasó entonces a integrar el derecho colectivo del trabajo como una de sus instituciones.

Todavía puede desprenderse otra ca-

racterísticas de los textos constitucionales mexicanos, pues el artículo 123, si bien habla del derecho de los patrones al paro, lo somete a los casos de necesidad y exige la previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La discusión acerca del derecho de la huelga continúa abierta y no terminará, volveremos a la idea, en tanto subsista la injusticia social. Pero si contemplamos la cuestión social en el año 1917, en Europa y en América, nos parece indudable que el derecho mexicano dió un paso importantísimo. La solución - elevación de la huelga a un derecho colectivo de las mayorías obreras fue netamente mexicana. El movimiento obrero de México era extraordinariamente débil y si se hubiera mantenido la huelga como existía en Europa e en los Estados Unidos la huelga como un hecho apoyado en la solidaridad obrera nunca hubiera tenido éxito. México, tuvo que reconocer y garantizar el derecho de huelga para equilibrar la fuer-

za del empresario con las mayorías obreras. Y es interesante recordar que la Segunda Peaguerra Mundial no solamente no ha traído la supresión de la huelga, sino, al contrario, ha consagrado en las Constituciones de Francia y de Italia, la tesis de la constitución mexicana de 1917.

Después de apreciar lo relatado por el maestro Mario de la Cueva, sobre el proceso de evolución e desarrollo de la huelga a través de todos sus tiempos e etapas, nos podemos dar cuenta que si en la actualidad, en el momento histórico aunque atraviesa la humanidad, bien se ha consagrado la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores, todo se ha debido a una seria y noble lucha de la Democracia manifestada a través de los pueblos libres del mundo. Imaculada conquista de esa clase, pilar del desarrollo de toda nación, como es la sociedad obrera.

Las naciones europeas fueron las precursoras de este derecho y pedamos darnos cuenta - que Inglaterra, Francia e Italia fueron las abanderadas.

A pesar de que durante muchos siglos pregonaron la ilagitimidad de la huelga, catalogándola - como delito en sus legislaciones, sancionando con severas penas a sus participantes, no se pudo sostener gracias al empuje industrial que nacia en el mundo.

Ya no era solo el patrono quien, de una manera absoluta, aparecia como sefior y duefio de solo del capital, sin inclusive que tenia a su arbitrio la suerte que podia correr el trabajador en su empresa, a todo esto hubo que ponerle ciertas pautas y es así, como ya no el trabajador era una pieza más del engranaje empresarial, ahora participaria activamente, marcando muchas veces la pauta en el desenvolvimiento e proceso empresarial.

Y es que tenía que ser así, pues la actividad y desarrollo de la industria y el capital, mas que todo, está en manos de ese eje, motor de progreso como es la clase obrera. Ha llegado a trascender tanto el movimiento obrero en el mundo, que muchas veces han puesto en "jaque" no solo la estabilidad económica de una empresa, - sino que ha llegado a socavar las bases políticas fundamentales de un Estado, todo esto bajo un régimen legal a que ha sido sometida en los distintos países del mundo.

.../...

CAPITULO III

LA HUELGA EN LAS CONSTITUCIONES

Sen muchas las constituciones que han incluido cláusulas expresas sobre la huelga.

a) ESTADOS DE ORGANIZACION POLITICA DEMOCRATICA.

Así la Constitución de Colombia, en su artículo 18 "garantiza el derecho de la huelga, salvo en los servicios públicos".

COSTA RICA:

En su artículo 56, "reconoce el derecho de los patrones al paro y de los trabajadores a la huelga salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de estos haga la ley y conforme a las regulaciones que las mismas establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia".

BRASIL:

Por el artículo 158 de la Constitución

"es reconocido el derecho de huelga, cuyo ejercicio regulará la ley".

GUATEMALA:

La Constitución de Guatemala, en su artículo 58 inciso 9o. declara como principio fundamental de la organización del trabajo "la reglamentación de los derechos de huelga y paro".

PANAMA:

La ley Suprema de este país, en su artículo 68 "reconoce el derecho de huelga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterle a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine".

MEXICO:

La Constitución de 1917, es la primera en el mundo que reconoce el derecho de huelga y dispone en su artículo 123, inciso XVII que "las leyes reconocieran

como un derecho de los obreros y los patrones las huelgas y los pases". En el inciso siguiente agrega "las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando, los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Las huelgas serán consideradas como lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenecan a los establecimientos y servicios que dependían del gobierno".

URUGUAY:

Según la ley Suprema de esta nación,

en su artículo 57 infine "declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad".

VENEZUELA:

La ley fundamental de Venezuela, artículo 63, inciso 10, reconoce el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos que determine la ley".

FRANCIA:

La Constitución de Francia, en el párrafo séptimo de su preámbulo, proclama que "el derecho de huelga se ejercerá dentro del cuadro de las leyes que los reglamentan".

ITALIA:

De acuerdo con el artículo 40 de la Constitución de Italia "el derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo reglamentan".

PORTUGAL:

La Ley Suprema de Portugal en su artículo 39, establece que "en las relaciones económicas entre el capital y el trabajo no se permite la suspensión de la actividad a cualquiera de las partes con el fin de hacer triunfar sus respectivos intereses".

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA ALEMANA

"Es garantizado el derecho de huelga en los sindicatos" dice el artículo 14, apartado 2o. de la Constitución de dicha nación.

CUBA:

La Constitución de Cuba, promulgada en 1952, por el Jefe del Estado Fulgencio Batista, dispone en su artículo 71 que "se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga...conforme a la regulación que la ley establezca para el ejercicio.

.../...

b) ESTADOS DE ORGANIZACION POLITICA, SOCIAL Y ECONOMICA TOTALI
TARIA DE EXTREMA DERECHA O IZQUIERDA.

Los Estados de organización política, social, económica, totalitaria, sean de la extrema izquierda o de la derecha, excluyen a la huelga de los derechos sociales. Algunos como Portugal, lo prohíben expresamente. - Otros como Rusia y los países socialistas del otro lado de la cortina de hierro (Rumania, Bulgaria, Polonia, Checoslovaquia ,etc), Estados éstos de un totalitarismo de izquierda sin mencionarla en sus constituciones la ponen bajo una interdicción noper implícita menos real y efectiva.

.../...

CAPITULO IV

DESARROLLO DE LA HUELGA EN COLOMBIAa) BREVE RESEÑA HISTORICA.

Las principales huelgas que encontramos de carácter laboral se desarrollaron contra compañías norteamericanas, como sucedió contra la TROPICAL OIL y la UNITED FRUIT COMPANY y fueron un largo proceso de frustración e injusticia.

Después de dos años consecutivos de quejas y reclamos permanentes por parte de los trabajadores de la Tropi al por sus condiciones inhumanas de trabajo, en el mes de marzo de 1924, el conflicto había llegado a un punto tan explosivo entre las partes, que la compañía se vio obligada a celebrar un pacto, donde se comprometió a mejorar las condiciones sanitarias y a ofrecer una provisión de comida.

Las condiciones de los trabajadores no mejoraron y, por tal motivo, el ocho de octubre del mismo año

mas de cincuenta obreros se declararon en huelga, y dos días después el total.

Es de anotar que dicha medida de presión fue organizada por Raul Eduardo Mabecha en nombre de la Sociedad Obrera de Barrancabermeja, quien reclamaba el cumplimiento del pacto firmado en Marso.

Otra huelga de mucha trascendencia en nuestro país fue la efectuada por los trabajadores de la compañía norteamericana United Fruit Company. Esta compañía constituía en nuestro país, como en muchos otros países americanos un verdadero Estado dentro de otro Estado.

Era el gobierno de facto en la Zona Bananera, tolerando por el Gobierno legitimo de la época.

El uso y el abuso de l poder produjeron un permanente conflicto colectivo laboral desde 1918, cuando los trabajadores del ferrocarril de la United Fruit Company efectuaron un paro dea caracteres violentos

y presentaren una serie de peticiones que no fueron escuchadas.

La lucha continuó y diez años después en 1928, los trabajadores presentaren las mismas peticiones hechas en 1918. La compañía asumió la misma posición negativa como en el caso anterior.

La huelga explotó, dando origen a uno de los sucesos mas atroces de nuestra patria. El General Cortés Vargas, dió orden de disparar contra los huelguistas el 6 de diciembre en la plaza de Ciénaga (Magdalena), resultando mas de cien personas muertas y doscientos treinta y ocho heridos.

La huelga anterior fue el resultado de un proceso largo de permanente súplica por parte de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo.

En 1925, un grupo de obreros extranjeros, llegó a Santa Marta y organizó un congreso de Obreros en el corregimiento de Guacamayal endonde estaban las Ofici-

mas sindicales de la Zona Bananera. Sin embargo, se puede afirmar, que el organizador real de las huelgas fue Raul Eduardo Mahecha, quien también dirigió la ejecutada contra la Tropical Oil Company.

Los sucesos de la huelga dieron origen a uno de los famosos debates de la historia parlamentaria colombiana; debilitó al partido conservador y colocó al joven Jorge Eliécer Gaitán - autor del debate en ,plano sobresaliente de la escena política, convirtiéndose en el máximo vecero del movimiento obrero. El debate lo inició en septiembre de 1929, quien iba a ser el líder mas popular de las primeras mitad del siglo XX en la historia colombiana. Se refirió en su intervención, a las crueldades y orgías del ejército financiadas por la compañía, terminándose con una frase propia de su estilo oratorio: "En aquellas copas de champán burbujaba la sangre y las lágrimas de aquel pueblo"

El desarrollo e proceso evolutivo de la huelga en nuestro país, ha sido de andar muy lento. Ha

atravesado por etapas difíciles pero sin embargo, es de anotar, que pese a esa serie de dificultades, estas han sido superadas y se ha ido adelante.

La historia huelguística de Colombia se ha escrito con sangre, con el sacrificio de abogados y sensatos trabajadores, que pagando el precio de la justicia social - obrera, hasta censuradas vidas, han cosechado gracias a ese esfuerzo constante de lucha, muchos peñales en la consagración de este derecho, propio de hombres libres.

Los sucesos ocurridos en la Zona Bananera, marcan una época oscura para nuestra patria. Fueron muchos los muertos, innumerables los heridos. Por la plaza de Ciénaga (Magdalena), corría la sangre heroica de esos nobleseñadores de riquezas. Las escasas peticiones hechas a la pederosa firma norteamericana United Fruit Company, que durante tantos años explotó a coste mínimo las riquezas de una tierra que brindaba tanto para ellos como para los trabajadores pingües ganancias, no se conformaban solo con esto, sino

que extendieron su radio de explotación hasta el trabajador, fueron contestados con balas asesinas. Se puede decir que la muerte fue el salario percibido por esos héroes

Siguen en Colombia desarrollándose las huelgas, pero los gobiernos de la época son mudos ante las situaciones en que se encontraban los trabajadores de las distantes empresas, tanto de índole nacional, como de índole extranjera.

La situación a partir de 1930 cambia, cuando ya la fuerza trabajadora del país trata de organizarse y de los primeros pasos en la creación de organismos nacionales, claro que con poca trayectoria, casi les fue imposible sucumbir.

No solo en Colombia se sucedieron estos hechos, sino en toda la América Latina, con excepción de México, en donde para la época se hallaba institucionalizada la huelga. Colombia fue quizás el primer país en Suramérica portador de la bandera del justicialismo para el

trabajador.

b) LA HUELGA A TRAVES DE NUESTRA LEGISLACION

En Colombia encontramos algunas disposiciones legales de este siglo, que protegen la huelga solo a partir de la segunda década de este siglo.

La ley 78 de 1919 eliminé las sanciones penales por el abandono del trabajo, pero facultó a los patrones a romper la huelga y a las autoridades a proteger a los trabajadores que libremente desearan continuar en el trabajo, así como a los que reemplazaran a los que decretaran la huelga.

Posteriormente a la anterior ley 21 de 1920 se estipuló las condiciones de ilegalidad de las huelgas y se creó el período obligatorio de la etapa de conciliación con anterioridad al decretamiento de la huelga.

La ley 78 de 1919 legalizó y reglamentó el ejercicio de las huelgas, habló en su artículo 3º re-

firiéndose al acuerdo de las partes, como el producto del cese de actividades en los siguientes términos:

"Si se llega a un acuerdo, se extenderá en él una diligencia que firmaran la autoridad, los representantes de los huelguistas y los patrones, gerentes e administradores de la fábrica o empresa, y de ella se darán sendas copias a las partes. Dichas diligencias y sus copias auténticas tendrán un valor de escritura pública, para obligar a los interesados al cumplimiento de sus compromisos, salvo el caso respecto al obrero, que durante un lapso mayor de sesenta días el salario pactado llegara a ser insuficiente por cualquier causa económica para la subsistencia personal de los mismos".

El movimiento sindical a través de la historia ha tenido que librar numerosas batallas para alcanzar este derecho; derecho que aún no es pleno, porque existen siempre los obstáculos de todo orden que tienden a resertarlo, con el consiguiente perjuicio para la clase obrera.

Luchar porque desaparezcan todos los

impedimentos legales escenéricos, etc, que hoy existen y que atentan contra ella, es misión que corresponde a la clase obrera, organizada en sindicatos.

Luchas por alcanzar el pleno derecho de huelga en Colombia, es obligación de todos los trabajadores, de toda organización sindical.

Mientras la huelga esté recortada - favorecerá a los patrones y atentará contra la organización sindical, contra los trabajadores, porque nunca podrán valerse de ella, para alcanzar una buena convención colectiva.

.../...

CAPITULO IV

CARACTER JURIDICO DE LA HUELGA EN COLOMBIAa) CONSAGRACION CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE LA HUELGA.Derecho de asociación.

El fundamento constitucional lo encontramos en el artículo 44 de la carta, que dice: "Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral e al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas.

Los artículos 12 y 353 del Código Sustantivo del Trabajo, consagran ese principio, especificando la clase de asociación que interesan al Derecho del Trabajo: - Las asociaciones profesionales e sindicatos. Los sindicatos pueden a su vez unirse e federarse.

El desarrollo de este principio sirve de base a la rama del derecho de las relaciones colectivas, llamada derecho sindical de que trata el Título I de la segunda parte de la codificación laboral, artículos 353 a 428.

EL DERECHO DE HUELGA

Es un principio de gran aplicación en el derecho colectivo laboral. Lo consagra nuestra Constitución Nacional en el artículo 18, en los siguientes términos:

"SE GARANTIZA EL DERECHO DE HUELGA, SALVO EN LOS SERVICIOS PUBLICOS. LA LEY REGLAMENTARÁ SU EJERCICIO".

El artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, define lo que se entiende por huelga, diciendo que es la SUSPENSIÓN COLECTIVA, TEMPORAL Y PACÍFICA DEL TRABAJO, EFECTUADA POR LOS TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO O EMPRESA CON FINES ECONÓMICOS Y PROFESIONALES PROPUESTOS A SUS PATRONOS" y previe los trámites legales.

Los trámites legales consisten en agotar la etapa de arreglo directo, la conciliación y finalmente la aprobación de la huelga por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general

del sindicato de base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores.

EL PLEGO DE PETICIONES

El reclamo colectivo es la solicitud hecha por el sindicato o los trabajadores no sindicalizados al patrono con fines económicos o profesionales. A diferencia de la demanda en los conflictos individuales de carácter jurídico, no requiere una formalidad especial para que sea tenida en cuenta. Existe libertad de elaboración del Pliego de Peticiones, en pequeñas limitaciones como son las determinaciones del nombre y domicilio o identificación cuando no son trabajadores no sindicalizados, designación del patrón o patronos a quienes va dirigido, así como una clara relación de las aspiraciones o reclamos.

No señala la ley, quien o quienes pueden elaborar el Pliego de Peticiones, pero insiste en que deberá ser aprobado exclusivamente por la Asamblea General del Sindicato, la que necesita el quorum estatutario que se pedirá

ser inferior a la mitad mas uno de los afiliados del sindicato.

La prueba de adopción del pliego deberá acreditarse en copia, de parte pertinente, del acta de la reunión de la Asamblea General expedida por el Secretario del Sindicato.

Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de Peticiones, no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del mismo, y durante los términos de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

La protección anterior comprende a los trabajadores afiliados al sindicato, e a los no sindicalizados, desde el momento de la presentación del pliego, hasta que se haya solucionado el conflicto mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriada el laudo arbitral si fuere el caso. Cuando no exista convención o pacto colecti-

b ve, el pliego puede ser presentado en cualquier momento, salvo que se esté adelantando el trámite de otro pliego diferente. Este último tiene prelación al posterior - cuando existe convención o pacto vigente.- La oportunidad de presentación está relacionada con la denuncia de los acuerdos mencionados.

El pliego de peticiones se presenta directamente al patrono o a su representante, sin la intervención de autoridad determinada. Debe ser presentado por tres (3) delegados, entre los miembros del sindicato o trabajadores no sindicalizados intervinientes, que 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 menos de seis (6) meses.

Como la presentación de un Pliego de Peticiones implica ya un conflicto que pudiera llegar a turbar parcial o totalmente la paz social obtenida por la convención o pacto colectivo, es apenas lógico aceptar

que ese conflicto, no debe plantearse si desarrollarse dentro del término de urgencia original de la convención o pacto colectivo, o sea, dentro del tiempo que las partes intervinientes tienen para la denuncia, que por otra parte resultaría totalmente casuístico y arbitrario, pues dependería de la decisión tomada por las partes en el momento de establecer un término de denuncia en la misma convención, objeto posterior de la misma denuncia, o que en caso de tener que someterse a la prescripción legal, por no haberse establecido nada a este respecto, usas de un día cualquiera de los sesenta (60) que señala el estatuto laboral.

b) ETAPAS DEL CONFLICTO COLECTIVO EN COLOMBIA

1) ARREGLO DIRECTO

Presentado el Pliego de Peticiones, el patrono tiene veinticuatro (24) horas para acusar recibe del mismo y recibir a la comisión negociadora del sindicato. Si existiere cualquier dificultad empresarial para negociar el pliego, como por ejemplo, que alegue el gerente

que no está autorizado para censurar de él, por ser sucursal u otro problema, así debe informarles al sindicato dentro de las veinticuatro (24) siguientes. Pero en ningún caso la demora para entrar a negociar puede durar más de cinco (5) días hábiles.

Este plazo puede demorar, según el concepto del sindicato, algunos días más si se ponen las partes de acuerdo según las relaciones que existan. Si son cordiales, el sindicato puede esperar un lapso mayor a los cinco (5) días. Pero si éstas son tensas o malas, hay que exigir que se cumpla el término que da la ley, e sean los cinco (5) días.

Si transcurre el término de los cinco (5) días y el patrono no llama a negociar a la comisión del sindicato, éste puede demandar ante la Oficina del Trabajo del lugar, para que el patrono entre a negociar el Pliego de Peticiones. Si por cualquier circunstancia, el patrono se niega a negociar el pliego, el jefe de la Oficina del

Trabajo, procederá a sancionarlo con multas sucesivas de dos mil (\$2.000.00) a cinco mil (\$5.000.00) pesos, por cada día de demora.

Las conversaciones en la etapa del arreglo directo pueden durar hasta quince (15) días hábiles. Si en este lapso no hay acuerdo, una de las partes o ambas pueden solicitar una prórroga de diez (10) días más de negociaciones. Si una comisión pide la prórroga la otra está obligada a dársela, la ley así lo establece.

Si la comisión del sindicato se pone de acuerdo con la de la empresa sobre los puntos del Pliego de Peticiones, se procederá a firmar la convención colectiva de trabajo. Si no hay acuerdo, así se hará constar en el acta que ponga fin a la etapa de arreglo directo.

IMPORTANCIA DEL ARREGLO DIRECTO

El arreglo directo es la etapa inicial de las negociaciones del Pliego de Peticiones. Es indudablemente, la etapa más importante de la negociación colectiva.

va. En esta etapa las partes, sin intermediarios, buscan soluciones al pliego. En ella se deben hacer todos los esfuerzos posibles para buscar un acuerdo.

Los negociadores del Sindicato en esta etapa, tienen que aguzar la psicología para conocer si la empresa se ofrece más, por estrategia, o por carencia de posibilidades para satisfacer las peticiones.

Algunas veces los abogados de la empresa buscan la manera de alegar las negociaciones para justificar sus honorarios. En éstas artimañas no se deben dejar arrastrar los negociadores del sindicato y ejalá, en lo posible, busquen pensar en descubierta esa clase de obstáculos, que en nada beneficia la búsqueda de un acuerdo, razonable en la etapa de arreglo directo.

En todo caso, cuando la negociación supere el arreglo directo debe ser por intransigencia de la empresa para llegar a un acuerdo.

PROTECCION A LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACION

Durante la negociaci3n del Pliego de Peticiones los trabajadores est3n amparados por un fuere especial.

El articulo 25 del Decreto 2351 del 4 de septiembre de 1965, dice:

"Los trabajadores que hubieren presentado al patrone un Pliego de Peticiones no podr3n ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentaci3n del pliego y durante los t3rminos legales, de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto".

El articulo 10 del Decreto 1373 del 26 de mayo de 1966, aclar3 el alcance de esta norma as3:

"La protecci3n a que se refiere el articulo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un Pliego de Peticiones, desde el momento de su presentaci3n al patrone hasta que se haya solu-

- 53 -

ciando el conflicto colectivo, mediante la firma de la convención o el pacto, o quede ejecutoriada el laudo arbitral, si fuere el caso".

La justa causa de que se habla el Decreto, son las quince causales de despido que establece el Decreto 2351 de 1965 en el artículo 7º.

El despido, en este caso, no requiere calificación previa de la justa causa, como acontece cuando el trabajador está amparado por el fuero sindical.

2) LA CONCILIACION

Retra la etapa de arreglo directo, por falta de un acuerdo, la comisión del sindicato, rendirá un informe detallado a la Asamblea General, y ésta si no lo había hecho anteriormente, procederá a nombrar un conciliador a más tardar dos (2) días después de terminada la etapa de arreglo directo.

El conciliador designado será notificado, por escrito, de tal designación y debe dar respuesta de la aceptación o no, a las veinticuatro (24)-horas siguientes. Si el conciliador no acepta, se procederá a nombrar otro conciliador.

No podrá ser nombrado conciliador quien hubiere intervenido en la etapa de arreglo directo. El conciliador debe ser una persona que reúna las cualidades suficientes para el cargo, que conozca, las actividades de la empresa, colombiana y mayor de edad.

La parte que no designe al conciliador dentro del lapso que fija el Código Sustantivo del Trabajo, será sancionada con multas sucesivas de dos mil (\$2.000.00) a cinco mil (\$5.000.00) pesos, que serán cobradas por el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.

El Acta que ponga fin a la etapa de arreglo directo, como aquella en la que se elige al conciliador, deben ser remitidas a la Oficina del Trabajo del lu-

gar.

Los conciliadores, de las partes, una vez aceptado el cargo deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación. Los conciliadores no tienen poderes de negociadores para aceptar fórmulas definitivas y firmar acuerdos sin la aprobación de las partes.

Los conciliadores tienen el carácter de intermediarios entre las comisiones de la empresa y del sindicato, por lo tanto su misión es buscar fórmulas de acuerdo en las diferencias que separan a las partes.

Las conversaciones de conciliación durarán quince (15) días calendario. Si en ese lapso no hay arreglo de las partes, de común acuerdo, pueden prorrogar la etapa por otros diez (10) días más.

Si las fórmulas presentadas por los conciliadores satisfacen a las respectivas comisiones, se

procederá a firmar la convención colectiva del trabajo.

En la etapa de conciliación el Ministerio del Trabajo puede intervenir, en calidad de conciliador, para buscar acuerdos que pongan fin al diferendo. Tanto el sindicato como la empresa están obligados a aceptar esta mediación y dar las informaciones que soliciten las autoridades del trabajo. La no aceptación de esta mediación será sancionada, con multas que van de dos mil (\$2.000.00) a diez mil (\$10.000.00) pesos.

La intervención del Ministerio del Trabajo, no puede ir más allá de hacer propuestas a las partes. Las fórmulas que propongan el Ministerio no son, necesariamente, de obligada aceptación de las partes. Es una amigable intervención conciliatoria, para buscar poner de acuerdo a las partes en conflicto. Lo que sanciona el Ministerio es la no aceptación de la mediación, mas no, la no aceptación de las fórmulas que proponga.

Nótese la diferencia en relación a la

prórroga de las etapas de la negociación. En el arreglo directo la prórroga es obligatoria para la contraparte, pero en la conciliación, es por mutuo consentimiento de las partes.

En el arreglo directo los quince (15) días de las conversaciones son hábiles, pero en la conciliación son calendarios. Los diez (10) días de ambos prórrogas son calendarios.

QUE HACEN LOS CONCILIADORES

La función de los conciliadores es la procurar un arreglo equitativo, consultando el mutuo interés de las partes.

La misión del conciliador es un tanto delicada cuando en realidad busca un acuerdo satisfactorio para evitar que el pliego pase a la huelga o al arbitramento obligatorio, según el caso.

El conciliador tiene como misión, buscar el punto de equilibrio para convencer a las partes para que cedan en sus respectivos criterios. Para lograr esto se requiere ser convincente y exponer con seriedad y objetividad los argumentos en pro y en contra, sobre una determinada cláusula. Por esto, la escogencia del conciliador cuando se quiere buscar un acuerdo, es una cosa seria que se debe meditar sercamente, para acertar en la escogencia. Cuando lo que se quiere es que cesar la etapa de conciliación para entrar a la huelga o al arbitramento, porque eso es lo que conviene a los intereses de los trabajadores, el conciliador puede no requerir muchos requisitos.

"La finalidad de la conciliación y del arbitraje consiste en evitar los disturbios sociales y económicos que resultan de los conflictos colectivos de trabajo. Ya sea por la conciliación, obteniendo un acuerdo de las partes desavenidas; ya sea por el arbitraje, encomendado a un tercero la solución de la discrepancia".

"La utilidad de esta medida es grande; pues sirven a la paz social. Los procedimientos de conciliación y arbitraje presentan la ventaja de remediar la desigualdad natural de los trabajadores: las condiciones de trabajo dejan de ser determinadas unilateralmente por el patrono, y son a veces fijada de común acuerdo por las partes o sus árbitros; y, si el desacuerdo persiste por la intervención de un árbitro suplente".

DISTINCION ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE

"La conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo; acercamiento que se realiza generalmente entre personas u organismos ya establecidos oficialmente ya compuestos voluntariamente por las partes. El arbitraje es el procedimiento que tiene por objeto la decisión del conflicto por una persona u organismos cuyo laudo, una vez dictado, tiene que cumplirse obligatoriamente".

- 60 -

"La diferencia entre la conciliación y el arbitraje consiste en que la primera es el método por el cual se encamina a las partes para que ellas mismas con la ayuda de un conciliador, hallen la solución del conflicto y rehagan mediante un acuerdo sus relaciones intergrupales. En cambio el arbitraje suple el entendimiento o la buena disposición de las partes y reemplaza el acuerdo directo por la decisión del conflicto, que proviene de un tercero.

"En los conflictos no hay sino dos partes, por lo cual no deben ser mas de dos los conciliadores ya que las diversas entidades que integran cada una de ellas deben acordar su conciliador, pues este no representa cada entidad sino cada parte en el conflicto colectivo. Es, pues irregular el procedimiento de que concurren tres conciliadores a la conciliación. Pero esa irregularidad no es suficiente, para invalidar un laudo arbitral, ya que los indispensables son las etapas de arreglo directo y de conciliación, pero no las formalidades que han de observarse en el trámite.

- 61 -

"La irregularidad sobre nombramientos de conciliadores tiene efectos sobre la conciliación misma y debe ser remediada por medio de recursos administrativos, pero no vicia el laudo arbitral, ni hace ilícita la huelga en su caso".

LA HUELGA

Suspendidas las etapas de arreglo directo y conciliación sin un acuerdo para firmar la convención colectiva de trabajo, la Junta Directiva procederá a convocar la Asamblea General del sindicato para que ésta decida sobre decretar la huelga o someter el diferendo al arbitramento obligatorio.

El sindicato cuando presenta el pliego de peticiones, tiene que estar preparado para la máxima eventualidad, como es la huelga.

Se debe consultar el factor económico

para saber con cuanto de cuenta. Es necesario que antes de presentarse el pliego y durante su negociación, se acuerden cuotas extras para tener algunos recursos económicos, a fin de efectuar la huelga con algún decoro.

La subientación psicológica es un factor de primordial importancia. A los socios hay que explicarles las razones que existen para ir a la huelga, a fin de que las analicen y preparen moralmente a la familia para soportarla.

Este es muy necesario porque muchas veces los socios apruban la huelga alegremente, como si fueran para una fiesta, pero cuando la huelga se prolonga, con las consecuencias del no pago de los salarios, comienzan los arrepentimientos.

Por no prepararse los socios, sobre estas bases, muchas veces salen de la huelga desapeñados y dispuestos a no volver a una nueva.

El sindicato tiene que analizar las -

circunstancias que existan en el momento de aprobar la huelga, porque puede darse el caso de que la diferencia por lo que se lucha y se va a la huelga, no sea tan probante que la justifique; y que con ella, en vez de ganar, se produzca la pérdida de los salarios, para no lograr nada o poca cosa.

En esto es en lo que se prueba la habilidad del dirigente sindical, para orientar a sus socios.

Una dirigencia sindical capaz, no comete el error de lanzar el sindicato a la huelga si no está seguro después de un análisis sereno, ponderado y serio, de todas las circunstancias que rodean el conflicto y de la utilidad que se puede lograr.

El Código Sustantivo del Trabajo, define la huelga, en el Título II, artículo 429 en las forma siguiente:

"Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los

trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previo los trámites establecidos en el presente título"

Para que en Colombia la huelga adquiera el carácter de tal, debe perseguir fines económicos o profesionales propuestos por los trabajadores a su patrón. Están excluidos de esa noción, las suspensiones de trabajo que tengan otro carácter u otro fin, como las de orden político o que busquen la obtención, modificación o abtención de actos de las autoridades públicas. Por lo tanto la huelga en el país solo puede tener una finalidad económica o profesional de los trabajadores de la empresa frents a su patrón.

Las reuniones tumultuarias que se efecturen sin los caracteres de una huelga, es decir, que por ejemplo, tuvieren por objeto intimidar a una persona, corporación o autoridad o exigir de ellas ejecución u omisión de un acto reservado a su voluntaria determinación, quedan sometidas al derecho común, esto es, dentro de la calificación de asonada que define y sanciona el artículo 144 del Código Penal Colombiano

biano.

Cuando los trabajadores suspendan labores sin que sea por motivo de una huelga legalmente declarada y notificada como tal, están violando una prohibición expresa de la ley.

El contrato de trabajo, como todos los contratos en general deben ejecutarse de buena fe, y como una de las obligaciones principales fundamental de los trabajadores es la de prestar el servicio, la de ejecutar el trabajo convenido, si no lo hacen ese deber primordial y por eso entre las prohibiciones expresas a los asalariados la ley ha concluido la de suspender las labores que se han comprometido a ejecutar.

La doctrina y las distintas legislaciones que han dado norma sobre el contrato de trabajo tienen establecido como deber primordial del trabajador el de prestar el servicio convenido que le impone la obligación de concurrir al lugar del trabajo fijado, no faltar sin motivo justificado y no

suspender labores sin causa justa.

Una cosa es la huelga o cesación de trabajo con fines económicos y previo los trámites de la ley, y otra muy distinta la suspensión de labores por parte de uno o varios trabajadores sin que exista huelga declarada y notificada legalmente. Aquella está autorizada por la Constitución y la ley. Esta se encuentra prohibida.

Un asalariado que goce de la protección especial que se denomina "fuero sindical" y en virtud del cual, no puede ser despedido por su patrono, si puede serlo cuando se acredite una justa causa de las señaladas por la ley. Por lo mismo cuando se demuestra una de esas justas causas, el juez debe conceder permiso, está en la obligación de otorgarlo, porque no es esa una atribución facultativa suya o que quede a su libre arbitrio, sino que está sujeta a la comprobación de la existencia de uno de esos motivos legales de despido, de modo que si aparece acreditado alguno, no debe ni puede denegar la autorización correspondiente, sin violar

- 67 -

lar la ley u oponerse ostentablemente a ella."

La disposición legal que prohíbe la suspensión intempestiva de trabajo, con la condición a la existencia consecuencial de perjuicios. Es la cesación del trabajo fuera de tiempo, sin causa justa, la que está prohibida y sancionada por la ley, pero sin que la norma legal que tal cosa atribuye habla de perjuicios o la condicione a la existencia de un daño.

El deber de trabajar, queda contraído un asalariado frente a su patrón no puede violarse, es la norma general que consagra la ley, porque el contrato debe ejecutarse de buena fe. Mas ni puede aceptarse que ese deber se quebrante por el trabajador voluntariamente, sin motivo justo, que solo sea sancionable o censurable o ilegal su cesación de trabajo cuando cause perjuicios.

Con la huelga se persiguen solamente fines económicos o profesionales, es decir, que procede - cuando se trata de conflictos de intereses económicos y que puede haberla en los casos en que el conflicto se limita a

reclamaciones sobre derechos individuales de los trabajadores, o sea las llamadas controversias jurídicas propiamente dichas.

Los conflictos de orden jurídico deben ser dirimidos por la jurisdicción especial del trabajo; y los tribunales de arbitraje carecen de competencia para dirimir esta clase de conflictos de conformidad con los estatutos legales.

No se puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos 432 al 443 del Código Sustantivo del Trabajo. Todos estos artículos se refieren al cumplimiento de las etapas de arreglo directo y conciliación, esto es, que antes de decretarse una huelga, para que sea válida, conforme a la ley el pliego de peticiones tiene que pasar por esas etapas.

.../...

ARBITRAMENTO

Los conflictos por negociación colectiva que se presentan entre los sindicatos y empresas del Estado, y en las que se prestan servicios públicos calificados por la ley, después de superadas las etapas de arreglo directo y de conciliación tienen que ser sometidas a un Tribunal de Arbitramento obligatorio. Lo mismo sucede cuando un sindicato de empresa privada acuerda en asamblea general, someter sus diferencias con la empresa, a un Tribunal de Arbitramento obligatorio, o cuando transcurren cuarenta (40) días de huelga, decretada conforme a las normas legales.

El Tribunal de arbitramento estará constituido por tres árbitros designados: uno por la empresa, otro por sindicato, elegido en asamblea general y un tercero designado de común acuerdo por los dos miembros.

Cuando los dos árbitros no se pongan de acuerdo en la elección del tercero, dentro de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a su posesión, lo hará el Ministerio del Trabajo de lista entregada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En la práctica muy pocas veces los dos árbitros se ponen de acuerdo sobre el tercero, es muy difícil

encontrar un tercero que convenga a las partes en conflicto, por ese hecho este árbitro casi siempre lo tiene que designar el Ministerio del Trabajo.

Las partes en conflicto, empresa y sindicato, tienen que designar los árbitros en personas que directa o indirectamente no hubieren intervenido en representación de las partes en los periodos de arreglo directo o conciliación.

Esta prohibición conforme a la ley, se hace extensiva a los empleados, representantes o apoderados o abogados permanentes de las partes, y en general a toda persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia.

Integrado el Tribunal de arbitramento, los tres (3) árbitros procederán a nombrar un secretario que será pagado por las dos partes, empresa y sindicato. Los honorarios de los árbitros serán cubiertos por el Ministerio del trabajo.

Los árbitros deberán decidir sobre los puntos en los que no se hayan producido acuerdo entre las partes, en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su

fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o normas convencionales vigentes.

Los tribunales de arbitramento pueden solicitar de las partes o de sus representantes, todas las informaciones y datos que estimen necesarios para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones judiciales, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

El Tribunal de Arbitramento tiene un plazo para fallar, de diez (10) días contados desde su integración pero las partes podrán ampliar ese plazo.

Para poder sesionar y tomar decisiones es necesario que estén presentes todos los tres árbitros.

Los fallos que dicte el Tribunal de arbitramento tienen el carácter de convención colectiva de trabajo. La vigencia de un fallo arbitral no puede ser superior a dos años.

Los fallos arbitrales pueden ser demandados ante la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, en recurso de homologación. Este recurso debe ser presentado por una de las partes, o por ambas, tres días después de la notificación de la laudo arbitral. La sala laboral procederá a decre-

cratar la exequibilidad o no. En caso de que la Corte lo declarara inexecutable, lo devolverá a los Arbitros, señalando término para que den el fallo definitivo.

El conflicto colectivo de trabajo, según la reglamentación legal, presenta tres etapas: la de arreglo directo, la de conciliación y la de arbitraje obligatorio, si se trata de empresas de servicio público. La litis no comienza pues con el arbitraje; por el contrario es la última de sus fases, lo cual quiere decir que cuando el Tribunal de Arbitramento se constituye, la litis existe.

Esta, según el proceder de la doctrina, es un conflicto intersubjetivo de intereses, calificado por una pretensión y por una resistencia a ella.

Entre los elementos que la integran es, pues relevante, la existencia de dos sujetos titulares de los intereses en contrate y como el proceso en su estructura no es distinto de la litis, cuando esta se convierte en litigio se sabe o debe saberse cuales son los sujetos de la relación procesal".

En el procedimiento arbitral, como en el jurisdiccional contencioso, no es posible incertidumbre alguna acerca de quienes son los contendientes. Estos no pueden

ser otros que los que asumieron esa calidad en los debates de arreglo directo y de conciliación, pues la fase de arbitraje obligatorio no es autónoma, sino la última de las tres en que la ley divide el conflicto colectivo de trabajo.

El conflicto según la ley orgánica, es uno solo desde su promoción hasta su decisión final".

El Tribunal de arbitramento tal como está establecida en nuestra legislación, no favorecerá a la clase obrera. Son muy pocos los sindicatos que salen bien librados de un tribunal de arbitramento.

Los tres arbitros según el espíritu de la norma, tienen el carácter de jueces de la República. Esto quiere decir que deben actuar y fallar en conciencia sujetos a las restricciones que la ley determina. Pero en la práctica esto no es verdad. Los árbitros tanto de la empresa como el del sindicato, son representantes de las partes y en las negociaciones actúan como tales. Esto limita la condición de árbitro, de verdadero juez, solo al representante del gobierno. El es el único que está libre de la presión que ejercen los mandantes. Pero esto en la vida real, solo existe en teoría, porque el árbi-

tro del gobierno está condicionado a una serie de circunstancias, de tipo económico, social y político que lo hacen inclinarse al patrono .

El árbitro de gobierno casi nunca favorece a los trabajadores a fallo en conciencia. Existen poderosas razones que hacen que el árbitro del gobierno se incline a la parte patronal.

Estas entre otras, que el árbitro oficial, en la mayoría de las veces, pertenece al "establecimiento" y como tal no puede actuar en contrario, porque sería tanto como intentar salirse de él y esto sería comenzar a caer en desgracia dentro de su círculo.

En síntesis, el sindicato debe evitar, en lo posible someter el conflicto con el patrono a un tribunal de arbitramento, porque lleva los de perder. De cien conflictos que vayan al tribunal de arbitramento mas del noventa y cinco por ciento saldrán favorables a los patronos.

El arbitraje viene a ser un recurso propio exclusivamente de los servicios públicos, mientras que la huelga es propia de la actividad exclusivamente particular.

En cuanto los efectos jurídicos de los

arbitrales, el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que ponen fin al conflicto y tienen el carácter de convención colectiva. La Corte Suprema de Justicia en cuanto esto ha dicho en reiteradas jurisprudencias: "Si los árbitros resolvieran darle a la parte resolutive la forma de una convención colectiva, esto no aparece incorrecto, pues se ajusta a derecho por cuanto que, como lo expresa el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, el laudo arbitral asume el carácter de convención colectiva respecto de las condiciones por nuestra legislación sustantiva de las condiciones laborales decididas".

Esto es agreso modo lo estipulado por nuestra legislación sustantiva del trabajo sobre la institución del arbitramento, fórmula poco recurrida por los trabajadores huelguistas, ya que por este procedimiento el patrono lleva mucho mas opción para salir triunfante en las pretenciones propuestas por él.

Hemos terminado en esta forma, lo referente al sometimiento legal a que debe estar sujeta la huelga, ya que de no cumplirse todos estos requisitos, se vería abocada a declaraciones de ilegalidad por no cumplir con dichos requisitos, que como bien claro está establecido son: arreglo di-

y conciliación.

Los casos de ilegalidad, los trataremos en otro punto de estos mismos apuntes.

c) LIMITACION DE LA HUELGA EN COLOMBIA.

Nuestra constitución Nacional en su artículo dice lo siguiente:
"Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio". He aquí una limitación de las series que se establece para el derecho de huelga. El artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el decreto extraordinario 753 de 1956, es su artículo primero dispone:

"De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibido 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, directo o indirectamente, o por personas privadas..."

En cuanto a la noción de servicio público nos permitiremos transcribir a continuación una jurisprudencia de

de la Corte Suprema de Justicia, que así dice: **UNIVERSIDAD DE CARVAGUAS**

"No es indispensable para la existencia del servicio público que su prestación esté a cargo únicamente del Estado. Esta apenas es una modalidad, adjetiva si se quiere, y así el servicio puede ser organizado por concesionarios particulares o por personas. Pero tanto en uno como en otro caso la actividad debe desarrollarse de conformidad con los procedimientos del derecho público, por la naturaleza misma de las necesidades que llena y por las repercusiones de estas en la vida del conglomerado social."

Esta limitación tiene por razón de ser ya que el Estado no puede permitir que se atente contra la estructura jurídica de él, además de esto como es de conocimiento general, no hay que olvidarse del principio jurídico - social que el interés de la colectividad o interés general prima sobre el interés particular o individual.

Hay también limitaciones en cuanto a la forma en que se deben desarrollar los conflictos colectivos de trabajo; existen procedimientos al decretamiento de una huelga, con el objeto de encaminar dichos conflictos en forma pacífica y ordenada. De observarse estos procedimientos

la huelga, puede ser decretada ilegal por violar las normas de nuestra legislación sustantiva del trabajo. En-contramos también limitaciones en cuanto a su avance. No podemos aceptar que todas las actividades realizadas por los trabajadores dentro de la huelga, puedan considerarse como legales; una huelga puede ser legal, pero dentro de ella puede presentarse hechos individuales que se conviertan en verdaderos delitos .

En la mayoría de los casos se pueden presentar estos hechos punibles: cuando se atenta contra la persona o los bienes de la empresa, lesiones personales, etc, en fin muchas actividades tipificadas como delitos y contravenciones contra la legislación penal y policiva.

La legislación colombiana ha creado una serie de trabas y recortes a la huelga, que ya estas han perdido eficacia, carece de fuerza para defender las conquistas de las clases obrera.

El recorte a la huelga la ha hecho sugatoria, porque los patronos saben que ésta solo puede durar cuarenta días y que despues viene el Tribunal del arbitramento en donde ellos tiene todas la de ganar. La limitación, además y esto es lo grave, le quitó el arma psicológica que la hacia fuerte e incógnita para el patrono.

A los anteriores se agrega que son pocas las empresas donde se puede decretar una huelga, porque son muchas las consideraciones de servicio público. Y como si esto fuera poco, la ley 48 de 1968, dice, referente a la huelga: "Si una huelga, por razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto, el Presidente de la República podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral. Pero el Presidente no podrá tomar esas decisiones sin el concepto previo y favorable de la Sala Laboral, de la Corte Suprema de Justicia".

Por el texto de la norma se ve que la única limitación que tiene la presidencia de la república es el concepto de la Sala Laboral de la Corte; pero bien sabemos que este concepto siempre saldrá favorable a la petición del señor Presidente.

Esta serie de limitaciones y recortes al derecho de huelga, coloca a la clase obrera ante la disyuntiva de acatar la ley y aceptar las pretenciones de los patronos, o enfrentarse a ellos para poder lograr un poco de justicia.

d) HUELGAS LEGALES E ILEGALES - LICITAS E ILICITAS

Los elementos constitutivos del artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo nos dice cuando una huelga es legal e ilegal. Nos permitiremos transcribir, para bien analizar dicho artículo, su contenido: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestas a sus patronos y previo los trámites establecidos en el presente título". Así tenemos que para esta sea legal debe llenar los siguientes:

a) Que haya suspensión del trabajo por parte de los trabajadores;

b) Que sea colectiva, ya que no constituye huelga la suspensión del trabajo de un solo trabajador;

c) Debe ser temporal, no puede durar indefinidamente;

d) Debe ser pacífica y ordenada, todo acto de violencia contra las personas o la empresa, puede constituir delito o contravención;

e) Debe perseguir fines económicos o profesionales

f) Agotamiento de las etapas de arreglo directo y conciliación.

Los casos de ilegalidad de la huelga en Colombia son los siguientes:

- 1) Cuando se predice en los servicios públicos, prohibición que es constitucional;
- 2) Cuando se ha llevado a cabo sin agotar el procedimiento exigido por el Código Sustantivo del Trabajo: arreglo directo y conciliación;
- 3) Cuando se lleva a cabo después de pasados dos (2) meses a partir de la terminación de la etapa de conciliación;
- 4) Cuando sus fines sean diferentes a los económicos o profesionales;
- 5) Cuando tiene como fundamento o finalidad presionar a las autoridades una ejecución u omisión de un acto reservado a su voluntaria determinación;
- 6) Todas aquellas huelgas que se desarrollen por medios violentos, distintos de los causas normales que impone la legislación positiva el transcurso de la huelga.

La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo, dice el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra

ella solo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.

La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de ilegalidad correspondiente.

"En las calificaciones de suspensión..."

Son muchos los sindicatos que se van a la huelga a sabiendas que la van a declarar ilegal y conociendo los riesgos que eso implica, para poder defender sus derechos.

Cuando el sindicato adopte el camino de la huelga, tiene que ser fuerte; tiene que contar con el respaldo de todos los socios del sindicato, solo así se podrá tener éxito.

Son muchos los casos en que el sindicato bien unido, fuerte ha ganado una huelga declarada ilegal por el gobierno, pero siempre lo determinante es la fuerza de la huelga. Por eso ya se dice con toda propiedad que hay las huelgas no son legales o ilegales, son fuertes o débiles. Las fuertes tienen la posibilidad de ganarse aunque sean ilegales y las débiles siempre se pierden, aun cuando estén dentro de la norma de la ley.

HUELGA ILICITA

Una huelga es ilícita cuando sus medios de objetivo persiguen

fines ilegítimos. Las peticiones exageradas a sabiendas que la empresa no podrá, satisfacerlos, persigue un perjuicio a la industria directamente y aun a la economía nacional en muchos casos; no busca un beneficio a los obreros. Esta actividad constituye un típico abuso del derecho, así como en todos aquellos casos que se aparta de los fines "profesionales o económicos".

LA HUELGA Y SU RELACION CON EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Véase transcribir en este tema, el texto de las normas, que hace relación a lo que vamos a tratar. Artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo:

"La huelga solo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El patrono no puede celebrar en tratante 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 es laente el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

Del principio de que la huelga no termina sino que apenas suspende el contrato de trabajo surge como corolario obligado, 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, para evitar perjuicios a la seguridad y conservación de los elementos básicos de la empresa.

El artículo antes comentado, está en concordancia con el 51 de nuestra legislación sustantiva del trabajo y estipula las causales de suspensión del trabajo, que en la parte que nos interesa, consagra lo siguiente:

"El contrato de trabajo ^{se} suspende:

.....7o) Por la huelga declarada en la forma prevenida por la ley".

En líneas generales, pueden anotarse tres periodos en la evolución de este derecho y por el aspecto concreto que vamos a tratar: el que corresponde a su prohibición, el de la tolerancia del hecho, y el de su consagración constitucional y legal. Es sabido que durante el primero y como consecuencia lógica

no había derecho al salario y no podría haberlo, pues la cesación en el trabajo se consideraba como un incumplimiento de las obligaciones por parte del obrero, y por tanto, causa para que el empleador diera por terminado el contrato. Dentro de la segunda, la ley no autorizaba expresamente los despidos, pero realizarlos o no hacerlos era cuestión dejada a la voluntad del patrono. Mas en aquellos casos en los contratos se mantenían, no había salarios por falta de servicios. Se abrió así el campo a la etapa actual, caracterizado en primer término, por la intangibilidad del vínculo jurídico, y en segundo lugar, por la suspensión de la obligación de pagar salarios como consecuencia de la cesación en el trabajo. Desde luego un rápido examen de este cuadro evolutivo demuestra que la situación actual presenta un positivo avance para las clases trabajadoras, porque no las pone a merced de los empleadores cuando van a ejercer o lo están haciendo lo que para ellas es una de sus funciones especiales. Muchas veces sin embargo esa garantía ya no es suficiente porque la privación del salario está vinculada a la restricción y en algunos casos, a la eliminación de derechos fundamentales para la persona humana, como es el de la manutención y asistencia de otras necesidades elementales. De ahí por que, sin garantizar la solución hasta llegar a lo que ha dado

en llamarse "la huelga pagada", si convenga desarrollar el principio de la responsabilidad de modo que en ciertos casos se reconozcan los salarios del tiempo que se limite la huelga, como lo exponemos mas adelante, para evitar que los trabajadores continúen pagando un tan alto precio por el ejercicio de un derecho que les reconoce la Constitución. La ley nuestra ha adoptado el sistema de la suspensión, es decir, el de considerar que durante ese tiempo, como no hay trabajo, tampoco debe haber salario. Pero frente a esa consideración se ha levantado una tesis que no ha escogido la jurisprudencia colombiana, cual es la del régimen de responsabilidad dentro del ejercicio del derecho de huelga; esto es, que el no pago de los salarios durante el término de ella no lo justifique solamente el hecho de que los trabajadores no van a cumplir su obligación de trabajar, sino que debe estudiarse o radicarse en una causa mas profunda : la de indagar la responsabilidad que haya existido para causar la huelga.

Considerar la huelga como causa de la suspensión del contrato con los efectos jurídicos que a ella da la ley, es perjudicar notoriamente a la clase trabajadora, e incurrir en un círculo vicioso, claro que hay en ella una suspensión del trabajo, pero suspensión en sentido etimológico del vocablo

ya que quien no está cumpliendo temporalmente una actividad, que le es habitual, la ha suspendido; pero dar a la huelga los efectos jurídicos que se les asignan a las otras causas, en cierta forma viene a ser un distanciamiento del precepto constitucional que garantiza este derecho fundamental,; pues cuando la ley y la constitución lo garantizan, salvo en los servicios públicos, no solamente están garantizando que los trabajadores no vayan al servicio, sino que también están protegiendo todas las consecuencias favorables que para los contratos de trabajo y para los trabajadores, por ello, como una disposición legal, a la vez que por una parte pretende desarrollar el texto constitucional y facilitar la huelga, por otro lado priva a los trabajadores de la posibilidad de reclamar sus salarios mientras están en ella, si además esa huelga es justa. Conviene, pues, tener presente la conveniencia de entender este régimen de huelga, en lucha no solo como la seguridad de que los trabajadores puedan entrar en lucha con sus patronos por mejores situaciones económicas futuras, sin ser hostilizados ni perseguidos, sino como la seguridad de mantener todas las que tienen en el momento del conflicto hasta que se hayan renovado las convenciones colectivas.

CONCLUSIONES

Hemos terminado de escribir estos apuntes, tema que aunque muy trágico, no podríamos haber escogido otro dentro de la legislación laboral, ya que, si es cierto que todos son de mucho interés e importancia, para nuestro concepto lo referente al derecho colectivo de los trabajadores, la huelga es el arma y estandarte con que esa clase forjadora de riquezas, como es la clase obrera, trata de amortiguar un poco las exorbitancias que recibe tanto del sector público como del privado.

Nuestra legislación sustantiva del trabajo, dentro de un marco de garantías para los trabajadores, que protege los intereses de estos, que respalda hasta el máximo, podríamos decir, no va más allá de quedarse en el papel, llegamos hasta decir que se "ordena pero no se cumple".

Los gobiernos han tratado siempre de limitar este derecho y disponen de un arma tan fácil para ellos, cual es la de declarar a determinada empresa como de servicio público y como ya es sabido "respaldada", por la disposición constitucional que así lo establece; en estas instituciones no cabe y de llevarse a cabo será declarada ilegal, con consecuencias funestas para los trabajadores. La huelga entre nosotros, se puede considerar como un derecho ilusorio. Cabe una batalla desigual entre una empresa que va a aberrar salarios y un grupo de trabajadores que va a carecer de alimentos durante los días del conflicto.

Es de reconocer que el Estado no puede permitirse socabando sus instituciones jurídicas propias permitiendo la tergiversación del derecho de la huelga, pero tampoco es de aceptar que se espere en un procedimiento tan sencillo como es el de declarar a su libre arbitrio un servicio como de carácter público, nuestra tradición de país de leyes y de juristas insignes han dejado para "después" el tema de la huelga y no se ha tratado de buscar una fórmula salomónica que beneficiara tanto a una como a otra parte.

El capitalismo moderno, mal planificado en nuestro país, ahoga cada vez más las aspiraciones obreras que paulatinamente se tornan más débiles. A todo esto contribuye también la incoherencia de aquellos dirigentes sindicales identificados con el pensamiento patronal, que

una vez llegados a un escafte profesional, se convierten en servidores y cumplidores de órdenes del patrone, elvidándose y traicionando la misión que la misma ley y sus compañeros les ha delegado. Otro aspecto principalísimo, es lograr que la clase trabajadora colombiana adquiera una clara conciencia de clase. Los trabajadores han sido victimas de un ambiente de conservatismo que prima en todo el ámbito nacional, de disgregación social que se manifiesta en un avanzado individualismo.

No nos hemos percatado de la necesidad de detectar a los enemigos de la clase obrera, de descubrir quienes son los explotadores que se alzan con todos los haberes que tiene el país. Ni siquiera la unidad que muestra la clase alta de la sociedad, la clase que controla los medios de producción y el gobierno, nos ha inducido a la búsqueda a la necesidad de desarrollar nuestra conciencia de clase para defendernos de la explotación.

.../...

BIBLIOGRAFIA

GUILLERMO CABANELLAS.....DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABO-
RALES.-

MARIO DE LA CUEVA.....DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-

JESUS CASTORFNA.....TRATADO DE DERECHO OBRERO.-

GUILLERMO GONZALEZ CHARRY.....DERECHO DEL TRABAJO.-

GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ.....DERECHO DEL TRABAJO.-

RUSTORGIO SARRIA.....DERECHO ADMINISTRATIVO.-

JORGE ORTEGA TORRES.....COMENTARIOS AL C.DEL T.-

GUILLERMO GÜRRERO FIGUEROA.....DE LA HUELGA, DEL SINDICALISMO.
CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
CONSTITUCION NACIONAL

DEPARTAMENTO DE
BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE CARAGENA