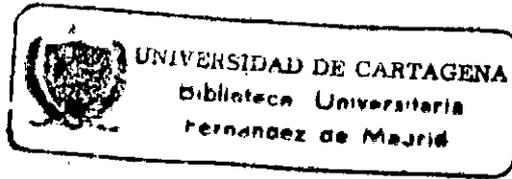


T  
348.7  
V297

SCIB

(1)



DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA Y LOS TRIBUNALES DE  
ARBITRALIENTO

JAIRO ANTONIO VARGÁS MARTINEZ

SCIB  
00018333

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO

CARTAGENA

1984

47313



DIRECTIVA

RECTOR Dr LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL

DECANO \* Dr FABIO MORON DIAZ

SECRETARIO ACADEMICO Dr PEDRO MACIA HERNANDEZ

PRESIDENTE DE TESIS Dr GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA

PRIMER EXAMINADOR Dr

SEGUNDO EXAMINADOR Dr

TERCER EXAMINADOR Dr

A :

DIOS, QUIEN ATRAVES DE MIS PADRES ME ENSEÑO  
A VER EN LA JUSTICIA LA CAUSA DE MI EXIS-  
TENCIA.





4

## CONTENIDO

	Paginas
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.	
1. ENFOQUE HISTORICO	
1.1. LA HUELGA EN LA ESCLAVITUD	3
1.2 LA HUELGA EN LA EPOCA FEUDAL	7
1.3 LA HUELGA EN LAS FORMACIONES SOCIALES CAPITALISTAS	12
CAPITULO II	
2. LA HUELGA EN COLOMBIA	
2.1 LEY 78 de 1919	20
2.2 LEY 21 de 1920	27
2.3 LA HUELGA EN NUESTRA CONSTITUCION NACIONAL	29
2.4 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	38
CAPITULO III	
3. CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA HUELGA	
3.1 CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA HUELGA	40
3.2 HUELGA ILEGAL	47
3.3 LA HUELGA EN EL ESTADO DE SITIO	59

Páginas

CAPITULO IV

4.1 HISTORIA DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO EN COLOMBIA. 66

4.2 RECURSO DE HOMOLOGACION 78

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES 81

BIBLIOGRAFIA 82

## INTRODUCCION

Como consecuencia del derecho de Asociación nace, como un arma de presión para lograr los objetivos propuestos por los trabajadores, la huelga.

Este movimiento tiene su origen en Europa, con la aparición de las primeras asociaciones obreras, como fueron las organizadas por von Lux y las logias masónicas, quienes contribuyeron favorablemente en la evolución de las asociaciones en el Continente Europeo y que tuvieron como resultados los movimientos sindicales de la Ciudad de Lións, donde el movimiento obrero recibió como tributo la muerte de sus principales líderes.

La clase obrera encuentra en el curso de sus luchas una forma de organización espontánea que le permite frenar, en muchos casos, los excesos de los patronos y lograr así un bienestar superior, dicha organización recibe el nombre de Sindicato, el que une a todos los trabajadores sin distinción de ideologías pero alrededor de objetivos concretos y viables que redundan en beneficio de toda la organización.

El sindicato en si mismo considerado, no es revolucionario, aunque llegue a ligar su acción a la lucha política, cuando está orientado en sentido conciente y presenta plataformas de lucha de carácter desinteresado que lo convierten en escuela de aprendizaje para llevar la valentía y el coraje a todos los trabajadores que en algún momento de su relación laboral sean atropellados sin compensación alguna.

En sus orígenes, el sindicato es una organización carente de toda clase de poder, pero con el transcurrir del tiempo evoluciona positivamente, ya que los obreros sindicalizados observan que los patronos ceden ante las amenazas colectivas de negarse a producir y en esta forma adquieren gran fuerza e impulso para continuar con sus luchas reivindicatorias. La reacción de los patronos no se hizo esperar y consistió en no reconocer a sus obreros el derecho a no vender su fuerza de trabajo si no se les pagaba el precio justo.

Con lo anterior podemos ubicar el origen de la huelga obrera en el frente de la lucha económica, pero los trabajadores empezaron utilizarla para exigir del estado el reconocimiento de Derechos que iban más allá de la relación obrero patronal y es así como adquiere una dimensión que llegó a desbordar los marcos de la política burguesa para convertirse en un elemento de gran importancia dentro de la sociedad.

La huelga ha sido y sigue siendo un arma poderosa en la lucha de los trabajadores, pero siempre que sea utilizada con criterio claro y consecuente, libre de todo fanatismo enfermizo, ya que si se desvía de la senda realista, se convierte en un arma de doble filo que causaría mayores perjuicios que beneficios a los trabajadores, como en la práctica se ha podido observar.



C A P I T U L O I

1. ENFOQUE HISTORICO

1.1. LA HUELGA EN LS ESCLAVITUD

El tránsito de las formaciones sociales tribales, caracteriza - das por la inexistencia de la propiedad privada sobre la tie - rra y demás bienes, así como el Estado, a las formaciones socia - les esclavistas, se produce como consecuencia de la introducción de la cría de ganado ,la fabricación de los metales y los tejidos, así como la agricultura, todo lo cual condujo a la po - sibilidad de excedentes económicos y a su apropiación indivi - dual o familiar.

Aparejado a este fenómeno económico, se encuentra el tránsito del matriarcado a la hegemonía socio económica del varón, la estructuración de mecanismos de poder indispensables para la regulación y el afianzamiento de las nuevas condiciones socia - les, apareciendo consecencialmente los jefes militares y reli - giosos con sus respectivos organismos colectivos a su lado. Todo ello trajo consigo el constante incremento de la produ - cción y con ella igualmente la valorización del trabajo y su fuerza individual y colectiva.

Las nuevas relaciones de tipo esclavista logran su constitu - ción como el elemento básico del nuevo rëgimen social.

Para posibles implicaciones o efectos sobre el Derecho del trabajo, es importante conocer el tipo de relaciones de trabajo que se produjeron en la mencionada sociedad, para ver si desde

ellas es fácil deducir algunas instituciones antecedentes de quienes sufrieron una de las mayores aberraciones de la historia, como fué la esclavitud. Veamos entonces las condiciones generales que se le imponían a los esclavos, tales como su tratamiento social, deberes, derechos, etc.

Las leyes permitían la matanza de los esclavos por parte de sus señores amos, aplicando el derecho de gozar, usar y abusar de ellos por ser considerados como hombres mercancías y por lo tanto simples cosas; existía un código del comercio de los esclavos y además de todo esto se les prohibía practicar la religión por considerarlos animales en el margen de la religión y del Derecho. Si tal era la condición del esclavo, es imposible hablar de normas jurídicas, antecedentes del Derecho de el trabajo, pero sí es de suma importancia estudiar esta degradante situación del esclavo para llegar a una dolorosa conclusión: La debilidad es castigada inmisericordemente en este y todos los tiempos.

El primer movimiento huelguístico de trascendencia y del cual se tuvo noticia, acontenció en el antiguo Egipto, en lugar próximo a Tebas. En la Necrópolis se encontraban trabajando hombres libres y esclavos, los cuales se unieron dirigiendo una especie de pliego de peticiones en el cual solicitaban alimentación, vestuario y en forma general mejores condiciones de vida. Luego en el año XXIX, bajo el reinado de Ramsés III, el día diez de diciembre, los trabajadores de la Necrópolis subieron a las murallas y gritaron: "Tenemos diez días que nos estamos muriendo de hambre.", decidieron atrincherarse detrás del templo

Las autoridades y los militares trataron de persuadir a los rebeldes para que volvieran a sus labores, ofreciéndoles mejor alimentación y un trato considerable. Los trabajadores decidieron volver a sus labores pero sintieron que habían sido engañados y continuaron con el movimiento, pero esta vez se dirigieron directamente a la puerta del templo del Faraón Ramces III y entonces la situación se tornó peligrosa, ya que se tomaron el Templo y amenazaron continuar y tomarse a Tebas, motivo por el cual el Faraón decidió utilizar a los militares, pero aunque la represión logró cierta tranquilidad el germen de la agitación y el descontento con tinuó impulsando a los esclavos para que algún día lograran recuperar la dignidad de la cual habían disfrutado anteriormente.

En los albores de la República Romana aconteció un conflicto social que degeneró en una especie de huelga. En efecto el pueblo Romano cansado de la explotación de que era víctima por la clase patricia se reveló, negándose a trabajar y la plebe se dirigió al Monte Santo en donde realizó una serie de manifestaciones de unión y descontento en contra del sistema adoptado por la clase dominante. Luego de estas muestras de descontento y rebeldía, la clase patricia buscó la manera de llegar a un acuerdo que le favoreciera en todos los sentidos y es así como se le concedieron las siguientes prerrogativas:

El nombramiento de un representante de la plebe ante el Senado Romano, quien fué el tribuno del pueblo; El Derecho de Justas nupcias entre el plebeyo y el aristócrata y viceversa e igual-

mente se logró que designaran a diez varones entre patricios y plebeyos para que fueran a Grecia y estudiaran un sistema que regulara correctamente las relaciones entre el patriciato y la plebe.

Pero todos estos acuerdos que tuvieron lugar no llegaron a corresponder entre ellos, debido a la intrascendencia de los patricios, quienes veían con desprecio a los plebeyos y por ende, incumplieron los acuerdos e incitaron tacitamente a la clase de los plebeyos a la rebelión perjudicándose todos por igual, ya que los campos permanecieron incultos y las tierras se volvieron estériles y como resultado de todo la miseria no se hizo esperar y en la ciudad de Roma se notó su decadencia.

Marcel Oliveill, en su excelente obra Espartaco, afirmó lo siguiente: "Debido a que la civilización Romana tenía como base la esclavitud y la explotación del trabajo servil, debía morir por las mismas razones que habían hecho su poder."

1.2 LA HUELGA EN LA EPOCA FEUDAL.



Hay quienes sostienen que los antecedentes más próximos del Derecho del trabajo se hayan en el período feudal, especialmente en la Edad Media, no obstante, para aclarar dicha tesis es necesario que se establezcan las características generales de la organización social y especialmente de la actividad laboral. Las formaciones sociales de tipo feudal se caracterizan por la existencia de la propiedad privada sobre la tierra, por el predominio de una pequeña economía agraria y porque el intercambio mercantil fundado en el trueque logro crear nuevos vínculos entre los pueblos. Su estructura social es sostenida por relaciones de servidumbre tales como el vasallaje, el beneficio, la adscripción a la gleba y otras más.

La forma predominante de la economía feudal era la explotación de la tierra sobre la base del trabajo de los siervos y dicho trabajo se dividía en dos partes: el tiempo necesario y el tiempo adicional. En el primero el siervo creaba el producto indispensable para la satisfacción de sus necesidades y las de su familia y el tiempo adicional era utilizado para realizar el llamado plus-trabajo, no siendo remunerado en ningún caso y el cual era apropiado por el señor feudal, quien lo recibía como renta y es así como fué adquiriendo diversas formas y denominación de intereses: según la época y formación social, así primero la renta era otorgada mediante las prestaciones de servicios personales, luego se percibió en especie y en los albores del capitalismo la renta se percibe en dinero con la denomina-

Los siervos o trabajadores del campo no eran tratados como tenían el Derecho de serlo, o sea como hombres libres, ya que los lazos existentes los unían al señor feudal en variadas formas hasta tal punto, que la mayoría carecía por completo de libertad de locomoción.

Conjuntamente con el trabajo servil sobre la tierra, subsistían los trabajadores artesanales ubicados especialmente en los alrededores de los castillos y de las pequeñas poblaciones que fueron conformándose. El trabajo de los artesanos era realizado por personal que había logrado una mayor libertad de locomoción y que por lo general ejercían el oficio o profesión en una forma independiente. El desarrollo del trabajo artesanal y su congregación en las villas o burgos, dió base para la formación de las primeras organizaciones de este tipo, las cuales eran integradas por todos aquellos que practicaban una misma actividad artesanal y fué así como en un comienzo estas asociaciones llamadas también corporaciones, gremios, guildas, tuvieron como características de distinción la igualdad y la solidaridad entre sistemas de reacciones positivas que trajeron beneficios que permitieron la fácil adquisición de materia prima y también fijaron pautas o requisitos para el ingreso y permanencia de las personas interesadas en pertenecer al gremio.

En los talleres artesanales laboraban tres categorías de personas ; Los maestros quienes eran considerados los propietarios de los talleres; los oficiales o compañeros, quienes supuestamente habían sido habilitados para fundar sus propios talleres y además eran los dueños de las herramientas de tra-

bajo y percibían por sus oficios salarios; finalmente se encontraban los aprendices, quienes se encontraban en la escala inferior, carecían de todo tipo de propiedad y como remuneración recibían la enseñanza de sus maestros.

Como puede observarse, el tipo de organización, su papel en la producción y sus objetivos, es inobjetable que no podría intentarse ubicar la aparición del Derecho de huelga en este periodo. Con el triunfo del Cristianismo y el advenimiento de la edad media, el antiguo Patricio se volvió señor y el esclavo se volvió siervo, configurándose otra vez el enfrentamiento de dos clases en lucha constante batallando por el predominio del más fuerte, es por eso que se presentan grandes rebeliones de los siervos en pasillos tétricos que los llevan a la desgracia. Cabe recordar la célebre rebelión de los hilanderos y tejedores florentinos dirigidos por el tejedor Michael Di-landa y hacia el año 1.100, los campesinos de Normandia se rebelaron y tomaron como himno de guerra el famoso poema del siglo X, la cual recibe el nombre de la "Canción de Rolando", que dice:

" Somos hombres tal como ellos, de piernas y brazos somos iguales, de idéntica estatura es nuestro cuerpo.

Podemos sufrir tanto como ellos pueden, solo nos falta el coraje.

Que nos ligue el juramento, vamos a defender a nuestros hogares y personas, resistamos juntos al unirnos cuando quieran atacarnos.

Que frente a cada caballero feudal encuentre treinta o más campesinos, armados y listos para pelear."



La revolución democrata Burguesa de Francia tuvo, entre otros méritos, el haber dado la puntilla al Feudalismo. La Revolución Francesa dirigida por la clase burguesa y realizada por el movimiento popular Francés, hizo posible que ante la ley todos los hombres fueran iguales, al menos en teoría, y que además se sintiera libres, a fin de que la clase burguesa francés pudiera realizar pactos laborales entre ellos y con ellas, pero desgraciadamente, dichos pactos fueron creados con las condiciones más injustas e inhumanas.

En un comienzo las asociaciones de los artesanos iban tomando cierto auge pero el marco económico social existente determinaba las peculiaridades del Derecho del trabajo y por ende la de el Derecho de huelga, por eso se produce una reglamentación represiva que se sustenta en la filosofía individualista y liberal que ataca toda clase de agrupación e impulsa el individualismo en todos los niveles, utilizando las mismas argumentaciones filosóficas jurídicas se les dá un trato injusto y no se les permite ningún planteamiento de los problemas que padecen.

En plena Revolución Francesa la situación de la clase trabajadora se tornó difícil como lógica consecuencia del movimiento ya que debido al desorden existente se cerraron los mercados nacionales y extranjeros, las fábricas paralizaron sus actividades y hubo muchos despidos, los empleados públicos perdieron sus sueldos y en vista de todo esto los trabajadores de las construcciones se organizaron en sociedades de ayuda mutua y junto con los obreros tipográficos protestaron energicamente.

En este momento el pensamiento burgués de la Revolución aparece en su aspecto en frente de las leyes, ya que la Asamblea Constituyente promulgó una serie de leyes que prohibían toda clase de asociaciones por considerarlas atentatorias contra el régimen existente y es así como una de las principales leyes pro represión fué la llamada Ley Chapelier, promulgada el 14 de junio de 1791, llamada así por el diputado que la propuso. Napoleón Bonaparte, representante más importante de la contra revolución luchó contra los logros alcanzados y fué así como los derechos de los hombres sufrieron graves quebrantos.

### 1.3. LA HUELGA EN LAS FORMACIONES SOCIALES CAPITALISTAS.



En el señor feudal se fueron transformando las situaciones y se convirtió en el capitalista de hoy, así mismo se fueron generando las instituciones de la sociedad capitalista. En la época de la Edad Media la comercialización del mercado era restringida, pero en la medida en que se va expandiendo la sociedad requiere el incremento de sus fuerzas productivas y para lograrlo debe ir modificando las relaciones sociales y las finalidades. En consecuencia se hace imperativo el tránsito del sistema del trabajo artesanal en la producción manufacturera y dócil al sistema de producción industrial a gran escala, todo se debió a la necesidad que tenía la sociedad de satisfacer un mercado en extensión, así que cuando el taller artesanal se disolvió, apareció una nueva forma de organización social en la cual se van especializando y complementando sus actividades, y es así como un producto es realizado en todos los talleres pero con la peculiaridad de que dicho producto no pertenece a los dueños del taller, ni a los trabajadores, es propiedad de un nuevo dueño, el capitalista, quien proporciona la materia prima y paga una remuneración en dinero.

Este sistema de organización incorpora la división del trabajo aún cuando no en la forma que posteriormente se da con la revolución industrial. Igualmente este sistema de producción será superado por la manufactura, la cual implica la existencia de un empresario dueño de un gran poder económico que le permite

concentrar la producción

La organización de la producción manufacturera se caracteriza por la realización del proceso productivo en los grandes talleres en los cuales el empresario ocupa un número relativamente grande de obreros que trabajan bajo su dirección directa o la de un capataz. Se distingue del trabajo domiciliario por cuanto en este los instrumentos de trabajo todavía pertenecen a los obreros y se diferencia del sistema fábril en la no utilización de gran número de personas.

La herramienta es el instrumento que se utiliza en los comienzos de la manufactura, pero en la medida en que avanza la producción mercantil se va haciendo imperioso la utilización de la máquina. En definitiva, las nuevas necesidades creadas por el capitalismo y la ampliación del mercado, conducirán a la generalización del uso de la máquina, proceso este que terminará con la llamada Revolución Industrial.

Ahora bien, este gran adelanto de la producción que de paso conlleva al nacimiento de nuevas relaciones sociales que se manifestaron en la clasificación de clases sociales así: La clase media industrial, que suplantó a los maestros; los burgueses fueron verdaderos jefes de ejércitos industriales.

Igualmente, en la medida en que fueron desarrollándose los capitalistas, surgió la clase de los proletarios. La clase de los obreros modernos que no viene a ser otra que aquella clase que vive a condición de encontrar trabajo y lo encuentran únicamente en la medida que su trabajo sea capaz de incrementar el capital. De las ruinas de los artesanos y de las revoluciones cam-



pesinas, surgieron los obreros modernos.

El capitalismo desahogado estableció un injusto régimen de el más fuerte, consistente en la explotación a la fuerza de trabajo asalariado, remuneraciones miserables inducían a los trabajadores a buscar la forma de ganar un poco más mediante el total trabajo de toda la familia, incluyendo la mujer y los hijos, muchas veces menores. No existía la mínima norma proteccionista del trabajo femenino y de menores, se carecía por completo de seguridad social e industrial. La degradación absoluta de la clase trabajadora se reflejaba en las grandes jornadas de trabajo de 16 y 18 horas diarias. Es indudable que semejante situación tenía que crear las condiciones naturales para que espontáneamente los trabajadores iniciaran luchas de resistencia a la explotación y por mejores condiciones de trabajo.

La llegada de la Revolución Industrial fue incentivo para que la lucha obrera adquiriera proporciones mayores y caracteres radicales. El trabajo de las mujeres y de los menores conduce a la desintegración de los hogares y a la atrofia de los menores en el crecimiento normal, por estas razones se expiden algunas normas protectoras durante las primeras décadas del siglo XIX, en los países capitalistas más avanzados. Sin embargo, las normas expedidas no constituyen derechos sustanciales para los trabajadores en virtud de la inexistencia de mecanismos que obliguen a su cumplimiento.

En Inglaterra se había establecido definitivamente la Monarquía parlamentaria, a la cabeza del país se encontraba el rey, cuyos poderes eran ilimitados y solamente el Parlamento modo -

raba su poder. Los ministros eran nombrados por el Rey, elegidos entre los líderes de los partidos dominantes en el Parlamento y generalmente se alternaban el poder entre el Partido de los Tories, representantes de la aristocracia latifundista y los nobles provincianos; los Higs, también aristocráticos pero íntimamente relacionados con las capas superiores de la burguesía comercial y financiera.

La mera composición de los partidos dominantes demostraban la influencia política de la aristocracia latifundista en el País. Los latifundistas constituían mayoría no solamente en la Cámara Alta sino también en la Cámara Baja, en sus manos se encontraban los más importantes puestos militares, civiles, administrativos y judiciales.

Pero no obstante, el triunfo de la Revolución Industrial y la influencia de la Revolución Francesa, las luchas sociales en la Inglaterra de entonces se inicia hacia fines del siglo XVIII, en la que aparecen las Corporaciones o sociedades de trabajadores en diferentes provincias Inglesas, a la cabeza de las que se hallaba la de Londres, siendo el secretario general el obrero TOMAS HARDEY, así mismo en Irlanda donde el señor WILLIAM PITT reprimía y ahogaba los movimientos que allá se presentaron.

En Lanoachiere, hacia el año de 1818, estalló un movimiento obrero en las textileras y fué cruelmente reprimido por el Gobierno Inglés, arrestando los principales líderes mediante un juicio plagado de irregularidades y a los pocos días en las cercanías de Manchester, se produjo una espantosa matanza de obreros en el campo de St Peter, en donde las tropas del Gobierno ametrallaron

al pueblo. Luego de sucedidos estos hechos y ante el peligro general ocasionado por el descontento del pueblo debido a semejante barbarie, el Estado burgués Británico realizó una serie de concesiones a los trabajadores derogando la ley contra las coaliciones del año de 1824. Al mismo tiempo que se desarrollaba la conciencia de la clase de los trabajadores ingleses el movimiento organizado crecía y es así como aparece el movimiento social más poderoso de todos los existentes hasta ahora, el movimiento Cartista.

La crisis Inglesa de 1836 a 1837, produjo el cierre de fábricas y en consecuencia el despido de trabajadores y artesanos, trayendo todo esto como lógico resultado el germen de cultivo para próximas huelgas debido al descontento general y contó con el apoyo de la clase burguesa radical ya que esta clase se encontraba en cierto modo maniatada por la aristocracia. En 1836, los obreros y artesanos fundaron la asociación de trabajadores de Londres, dirigida por WILLIAM LEVERR, y al año siguiente se elevó una comunicación dirigida al Parlamento Inglés en la cual se expedían, sin compromisos, seis puntos del programa democrático de organización, el cuatro (4) de febrero de 1839 se celebró en Londres la primera convención Cartista, integrada por 53 delegados, interviniendo en ella luchadores obreros de gran convicción y coraje, debido a que el Parlamento no hizo caso de las peticiones de los obreros, estos acordaron llevar a cabo una huelga general.

El movimiento Cartista fracasó debido a defectos fundamentales en la táctica de lucha, pero la experiencia de la derrota fué



22

enorme y más tarde, en el año de 1848, había de celebrarse en el mismo Londres, la primera Internacional presidida por Carlos Marx y Federich Engels, de donde nació el célebre Manifiesto Comunista que ha sido una de las banderas del movimiento obrero del mundo, aunque muchas veces ha sido usada en forma fanática.

En Alemania el fortalecimiento del movimiento obrero y las luchas sociales acontecieron más tarde, en comparación con los movimientos obreros de Francia y España. La principal causa del estancamiento del avance industrial Alemán fué el hecho de encontrarse Alemania fuera de la órbita de los actos comerciales de la época, ya que las potencias de entonces se dedicaron a el comercio en el Atlantico debido al descubrimiento de América, entonces Alemania se vió relegada a un tercer plano en lo mercantil e industrial.

Cuando las revoluciones Industrial y Francesa triunfaban en Inglaterra y Francia respectivamente, en Alemania florecía el Corvée, o sea la obligación del campesino de trabajar varios días de la semana para el terrateniente, hasta el punto que muchas veces el campesino Alemán se veía en la necesidad de cultivar la tierra de noche porque de día estaba obligado a labrar la tierra del señor y para el señor. No obstante, la formidable capacidad técnica del pueblo Alemán comenzó a notarse en la industrialización de las Silesias; pero al mismo tiempo que aquella región alcanzaba un alto grado de industrialización los trabajadores eran infamemente explotados y como lógica consecuencia, se fué desarrollando en ellos la conciencia clasista

y se fueron aperebiendo de la lucha social que debían enfrentar.

Con el establecimiento de la primera Internacional y la popularidad de las doctrinas marxistas, fueron apareciendo los grandes movimientos huelguísticos no solo en Alemania sino también en Italia y en casi todos los países Europeos.

Por las mismas causas que en el Continente Europeo-que en Gran Bretaña, por otra parte, eran más profundas-se produjeron en el país mencionado desde los tiempos que siguieron a la caída de Napoleón algunos acontecimientos que pueden considerarse paralelos a los producidos en los demás países del oeste de Europa. También en Inglaterra, y acaso más que en otro país, las transformaciones económicas habían creado graves problemas sociales que repercutían sobre el estado de ánimo de las clases populares. Concentrada la población en los centros fabriles, las condiciones de vida se tornaron difíciles y a veces trágicas. Además con el desarrollo del capitalismo y el crecimiento acelerado de la riqueza se manifestó una tendencia aguda a la explotación del proletariado, considerado exclusivamente como un instrumento de producción al que era necesario sacar el mayor provecho posible. Este estado de cosas no fué modificado por los gobiernos conservadores que se sucedían en Inglaterra desde la época de las guerras contra Napoleón y que predominaron durante los reinados de Jorge III y Jorge IV.

Con todo, ante la presión de las circunstancias, las asociaciones obreras llamadas Trade Unions fueron reconocidas en 1826. Pero cuando la situación sufrió un vuelco importante fué al

subir al trono Guillermo IV en 1830. Un Whig, Carlos Grey, fué la persona llamada al poder, y con su autoridad y su energía se pudo vencer la resistencia de la Cámara de los Lores a todo intento de reforma, de suerte entonces se aprobó una importante modificación sobre el derecho al voto a una crecida rassa de la clase media. Desde entonces, la fisonomía política de Inglaterra cambió considerablemente, y la Cámara de los Comunes se tornó más sensible a las aspiraciones populares.

La agitación, moderada pero constante, siguió en Inglaterra porque todavía no tenían las clases trabajadoras acceso al Parlamento debido a la cifra que se exigía como renta mínima para tener derecho al voto.

## C A P I T U L O II



### 2. LA HUELGA EN COLOMBIA

#### 2.1. LEY 78 de 1919.

Es importante conocer la manera como se ha venido legislando en el país sobre este derecho tan importante y fundamental de los trabajadores y que es una de las conquistas más grandiosas que ha tenido el movimiento laboral y precisamente como una de las conquistas más grandiosas que ha sido, los trabajadores deben protegerla y evitar por todas las formas que sea restringida y anulada por los patronos.

La Ley 78 de 1919, fué la primera ley que se dictó en el Congreso Colombiano para reglamentar el Derecho de huelga y como es una norma fundamental para entender la reglamentación de la huelga en sus orígenes, la reproduzco en su totalidad.

#### Artículo 1.

Entiéndese por huelga el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas y con las condiciones siguientes:

- 1.) que su objeto sea mejorar las condiciones retributivas de trabajo, condiciones higiénicas, etc. Al igual que sostener las condiciones actuales cuando se trate de desmejorarlas.
- 2.) que el abandono del trabajo se efectuó y se sostenga en la

forma pacífica.

PARAGRAFO : Las reuniones tumultuarias que se efectuaren con n nombre y con pretexto de huelga, sin los caracteres legales de estas, quedaran sometidos al derecho común.

Artículo 2.

Los individuos que se propongan entrar en huelga o que hayan entrado en ella, pueden nombrar uno o más representantes para que se entiendan con los dueños de las fábricas o empresas respectp a sus poticiones y reclamos a fin de preparar y po-- der llegar a un arreglo amigable en las diferencias que hayan surgido.

Los representantes de los huelguistas estarán provistos de poder que les hayan dado sus poderdantes en el cual estan es - pecificadas las reclamaciones que se hagan.

PARAGRAFO: No podrán ejercer el poder a que se refiere el pre- sente artículo, sino los individuos que se propongan entrar o que hayan entrado en huelga.

Los individuos, dentro o fuera de la huelga, que tuvieran el propósito manffiesto de promover desorden o de quitarle su ca- racter pacífico, serán detenidos por la autoridad hasta que constituyan fianza de abstenerse de ejecutar lo proyectado.

Más si por cualquier motivo la fianza no se diere, la detención no podrá ser más de treinta días o hasta que termine la huelga, si ella pasare este término.

Artículo 3.

Si se llega a un acuerdo, se extenderá de él una diligencia que firmaran la autoridad, los representantes de los huelguistas y



los patronos,gerentes o administradores de las fábricas o em-  
presas y de ella se dará sendas copias a las partes.

Dicha diligencia y sus copias,tendrán valor de escrituras pú-  
blicas para obligar a los interesados al cumplimiento de sus  
compromisos,salvo caso respecto de obreros que durante un lap-  
so mayor de sesenta dias el salario pactado llegare a ser in-  
suficiente personal de los mismos.

PARAGRAFO : Si no se llegare a un acuerdo alguno,se extenderá  
de él un acta de lo ocurrido y se dará copia a las partes si  
lo solicitaran.

Artículo 4.

Las autoridades darán las garantías eficaces a las personas  
y propiedades,prevendran o disolveran las reuniones ilegales y  
daran protección a los obreros y trabajadores que libremente  
quieran continuar en su trabajo y a los que se enfrenten o se  
contraten para remplazar a los que se hayan declarado en huel-  
ga.

Artículo 5.

Todo acto ejecutable por obreros y trabajadores que hayan en-  
trado en huelga,distinto de la misma abstención de concurrir a  
el trabajo y que llegue a constituir agresión o atentado con-  
tra las instituciones o personas y que tiendan a impedir por  
medio de la violencia el libre ejercicio de la industria o de  
la fábrica o empresa respectiva,se considerará extraño a la  
huelga y sus autores serán detenidos,sumariados y entregados a  
las autoridades competentes para juzgarlos.

A los detenidos de acuerdo con este artículo,no se les conce -

derá excarcelación aunque tuvieren derecho a ella según las reglas comunes, sino después de que la huelga haya terminado completamente.

Artículo 6.

Los empleados, obreros o trabajadores que se propongan entrar o que hayan entrado en huelga, por una parte y los empresarios por otra, pueden constituir arbitradores o tribunales de arbitramento para que diriman sus diferencias.

De la constitución del Tribunal de arbitramento se extenderá un acta en la cual se estipulara el procedimiento a que deben someterse las partes y los puntos que deban ser decididos por el arbitrador, cuyo fallo será obligatorio para las partes.

Artículo 7.

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

Artículo 8.

Los empleados de viaje de una empresa de transportes no podrán declararse en huelga sino hasta que aquel se rinda.

Los que contravinieren a esta disposición sufriran por solo este hecho una prisión de uno a dos meses.

PARAGRAFO: Tampoco podrán declararse en huelga, sino dando aviso con anticipación de tres días por lo menos, los directores los empleados u obreros de una empresa de alumbrado o de acueducto público y los empleados de empresas telefónicas de carácter privado.

La infracción a lo establecido por este parágrafo dará lugar a



la pena señalada en el inciso primero de este artículo.

#### Artículo 9.

Cuando los huelguistas o los que pretendan entrar en huelga consideren lesionados algunos de sus legítimos derechos por resolución u ordenes de autoridad competente, podrán interponer recursos correspondientes ante los tribunales Contenciosos Administrativos.

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

#### Artículo 10.

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

El aviso quedará fijado en un cartel en parte visible y pública en el que se anuncie el día de la clausura. La contravención a esta disposición obliga al dueño a pagar a sus empleados y trabajadores el sueldo y el salario que les corresponde en un mes de trabajo.

PARAGRAFO: Las empresas o trabajos de carácter transitorio tales como la construcción de un edificio, la recolección de frutos no quedan comprendidos en las disposiciones de este artículo.

Artículo 11. Los individuos extranjeros que tomaren parte en



asonada o motines con pretexto u ocasión de huelga o solo para provocar estas, podrán ser expulsados del territorio, comprobada legalmente su culpabilidad.

Artículo 12.

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

PARAGRAFO: No obstante lo dispuesto en este artículo, si los extranjeros hubieren residido en los últimos dos años, seis meses siquiera y hubiesen observado una conducta intachable podrán ser admitidos mediante la solicitud del Ministerio del Cónsul de la nación a que pertenezcan los extranjeros.

Artículo 13.

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

Artículo 14.

Las dudas que ocurran en la aplicación de esta Ley, en materia de contratos, se decidirán de acuerdo con el Código Civil.

Luego de haber observado detenidamente el contenido de la Ley 78 de 1919, es preciso anotar lo siguiente:

- a.) La Ley 78 de 1919 levantó la sanción de carácter penal que condenaba el abandono del trabajo con privación de la libertad. Sin embargo esta norma considera y sigue sancionando

penalmente algunas actividades que la Ley considera atentato -  
ria contra la empresa, como son los empleados de un viaje hasta  
que culmine el servicio, los empleados del alumbrado público, el  
acueducto público, empresas telefónicas privadas inclusive.

b.) El cese de actividades estaba permitido en los servicios  
públicos pero con la condición de que se diera aviso anticipa-  
do de tres días y se consideraban servicios públicos las em -  
presas telefónicas de carácter privado.

d.) El cese de actividades se permitió siempre y cuando se  
realizara en forma pacífica y por asuntos meramente económi -  
cos.

d.) Aunque consagraba el Derecho de huelga, al mismo tiempo  
institucionalizaba el derecho de esquirolaje, ya que permitía y  
brindaba protección a los nuevos trabajadores contratados en  
la empresa para remplazar a quienes se encontraban en huelga o  
sea que en la práctica era una especie de engaño que se lea  
hacia a los trabajadores que reclamaban sus derechos y se des-  
virtuaba así el fin que se buscaba o sea el de presionar a los  
patrones para que cedieran ante las solicitudes de los traba -  
jadores.

e.) Esta Ley suprimió el Derecho a la excarcelación de los de-  
litos cometidos mediante actos que causen daños a las propie -  
dades o personas durante el desarrollo de la huelga.

f.) También creó la sanción para los patronos que clausuraran  
la empresa sin avisarle con anticipación de un mes a los tra -  
bajadores.

2.2 LA LEY 21 de 1920.

Esta Ley comienza a crear los mecanismos tendientes a hacer difícil el procedimiento para que los obreros pudieran llegar a la huelga, porque en esta ley se consagran las etapas del arreglo directo, la conciliación y el arbitramento.

El camino que se debería recorrer para llegar a la huelga era el siguiente: Un plazo de siete (7) días para que la empresa respondiera a las demandas de los trabajadores en arreglo directo y luego del arreglo directo un término de tres (3) días para la conciliación, en total diez (10) días.

Diez días a favor de quien o quienes ?

Son diez días a favor de los patronos, ya que en este tiempo se pueden organizar y aniquilar el movimiento.

En el artículo 1. de la Ley 21 de 1920 se establece que en ningún establecimiento de comercio o empresa agrícola o industrial podrá efectuarse una suspensión colectiva del trabajo que tenga por causas diferencias entre patronos y empleados, cualquiera que sea el arreglo, sin que antes se hubieran cumplido los procedimientos de arreglo directo y conciliación de que se trata en el mencionado artículo.

Por medio de esta Ley se perfeccionó la institución naciente del arbitramento; el arbitramento voluntario fué reglamentado en forma clara y precisa y a la vez el arbitramento obligatorio fué creado para las empresas ligadas a la salubridad y la vida económica del país y los ciudadanos. Se nota que esta Ley es mucho más concreta en el sentido que clarifica y clasifica

todo lo relacionado con los Tribunales de arbitramento y es a comienzos de la decada de los años 20 cuando se da un gran paso al hacer obligatorio el arbitramento para ciertas empresas y en la mencionada Ley se expresa:

"El arbitraje es obligatorio y toda cesación del trabajo colectivo está prohibida mientras el Tribunal dicta su fallo en las siguientes empresas a la cual está ligada la salubridad, seguridad, la vida económica y social de los individuos: Medios de transporte que comprenden ferrocarriles, tranvías, buques fluviales y buques marítimos, acueducto público, alumbrado público higiene y aseo, explotación de minas."

Uno de los aspectos más importantes de la Ley 21 de 1920 es el establecimiento de procedimientos que hicieran razonable la declaratoria de huelga, pero desgraciadamente la realidad fué que dichos mecanismos se utilizaron con el fin de crear trabas para impedir que los trabajadores llegaran a la huelga y favorecer a la clase patronal, quien vió con beneplácito la instauración de dichas medidas si tenemos en cuenta que precisamente en esa misma década del año de 1920, sucedieron los hechos dolorosos, pero reales, de la matanza de las bananeras y precisamente lo que causa mayor indignación es el hecho de que esos desgraciados hechos hubiesen sucedido por medio de personas extranjeras y con el apoyo del gobierno Colombiano.

Indiscutiblemente, la matanza de las bananeras de la Fruit Company es claro hecho que demuestra la carencia de protección que padecían los trabajadores ante los patronos nacionales y extranjeros.



### 2.3 LA HUELGA EN NUESTRA CONSTITUCION NACIONAL,

La Revolución Francesa hizo una confusión entre la asociación y la reunión; por ello reconoció la libertad de reunión en tanto que la libertad de asociación no fué proclamada de una manera especial. Por otra parte, la solución del Derecho positivo fué la prohibición de las asociaciones, las cuales se consideraban como atentatorias del Derecho del trabajo. Por esta razón se dictaron el Decreto del 2 y 17 de Marzo de 1791 que suprimió las corporaciones de oficios, y la Ley Le Chapelier del año de 1791 que prohibió las asociaciones de obreros.

La libertad de asociación que tiene una historia accidentada es hoy día reconocida y protegida por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece en su artículo 20 que toda persona tiene derecho a la libertad de asociación; pacífica y que nadie podrá ser obligado a pertenecer a una sociedad y por el pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos que dispone en su artículo 22 que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso al Derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses, no pudiendo el ejercicio de tal derecho tener restricciones distintas a las previstas por la Ley que sean necesarias en una sociedad democrática.

En términos generales, la libertad de asociación consiste en la facultad que poseen las personas de formar o no asociaciones o corporaciones o pertenecer o no a ellas para fines lícitos de provecho común.

Entre nosotros la libertad de asociación está consagrada en



25

forma general en el artículo 44 de la Constitución Nacional y desarrollada en los artículos 12 y 353 del Código Sustantivo del Trabajo, así como en otras disposiciones legales. El citado artículo reza lo siguiente:

"Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas."

El Derecho de huelga es el fruto de una larga y sangrienta lucha de las clases obreras, que hubieron de conquistarlo como un instrumento eficaz para obtener de los patronos capitalistas mejores salarios y prestaciones económicas. Hoy en el mundo capitalista se ha reconocido con grandes limitaciones que miran al mantenimiento del orden público y la prestación normal de los servicios públicos. Sin embargo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos no lo mencionan. Fué el pacto Internacional de los Derechos económicos, sociales y culturales el que ha venido a establecer el compromiso de los Estados partes de garantizar "el Derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.", lo cual no impide someter a restricciones legales su ejercicio por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía y de la Administración del Estado.

La Constitución Colombiana consagra el Derecho de huelga en el artículo 18 que dispone: "Se garantiza el Derecho de huelga salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio". Esta norma es originaria de la Reforma Constitucional de 1936. Antes de esta fecha las huelgas no eran permitidas, por lo



que las que se hacían eran severamente reprimidas por la fuerza pública.

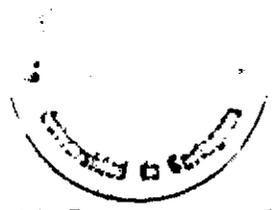
Esta disposición constitucional es reafirmada y desarrollada por los artículos 12 y 429 del Código Sustantivo del Trabajo y dicho código define la huelga como "la suspensión colectiva, pacífica y temporal del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título".

Por medio del Derecho de huelga los trabajadores buscan presionar a los patronos a fin de obtener principalmente mejores condiciones económicas.

De conformidad con el artículo 18 de la Constitución Nacional el Derecho de huelga no es absoluto sino que tiene dos limitaciones: a.) Que no sea en los servicios públicos. b.) Que su ejercicio se haga de acuerdo con la ley que lo reglamenta.

Según el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, para los efectos de la huelga "se considera 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, en forma directa o indirecta, o por personas privadas.

La razón por la cual se ha prohibido la huelga en los servicios públicos es la de que como estos satisfacen necesidades de interés general, este interés debe prevalecer sobre el particular de los trabajadores, por respetable que sea, y además, porque los servicios públicos exigen una prestación con tinua, sin inte -



rrupción, por ser vitales para satisfacer necesidades de la comunidad.

Según el mencionado artículo 18 de la Constitución Nacional, la huelga en los servicios públicos no es prohibida, solamente se encuentra desprotegida de garantía constitucional pero esto es muy diferente a una prohibición expresa, ya que una cosa es prohibir y otra muy diferente no garantizar.

Si tenemos en cuenta las leyes 78 de 1919 y la ley 21 de 1920 notamos que en ningún momento se remiten a la huelga en el interés de prohibirla, sino establecen especies de procedimientos para llegar a la huelga. Ninguna de las dos leyes programó la prohibición de la huelga en los servicios públicos.

Las leyes que reglamentan el precepto constitucional se deben someter al texto constitucional y en caso que no lo hagan estarán viciadas de inconstitucionalidad.

Es importante traer a colación el artículo del Código Sustantivo del Trabajo que dice: "El Estado Colombiano garantizará los Derechos de Asociación y de huelga en los términos escritos en la Constitución Nacional."

Por lo tanto no podrá prohibir la huelga en los servicios públicos porque atentaría contra la norma constitucional, pero lo más curioso es que el mencionado Código del Trabajo establece que la huelga está prohibida en los servicios públicos.

Es importante traer a colación el artículo 1. del Decreto extraordinario número 758 de 1956, dictado por el general GUSTAVO ROJAS PINILLA, que dice: "De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos."



Este Decreto prohíbe terminantemente la huelga diciendo que lo hace en nombre de la Constitución Nacional, o sea que según este Decreto, la Constitución prohíbe la huelga en los servicios públicos y es así como a simple vista se nota que el mencionado Decreto está violando notoriamente la Constitución Nacional por lo que el texto constitucional no prohíbe la huelga en los servicios públicos sino que no les da la garantía de que gozan en las empresas de carácter privado.

Con relación a este aspecto el comité Nacional de pro Solución del Paro

Ministerio de Justicia, manifiesta. Tenemos que sacar una muy lógica conclusión de que al no garantizar la huelga en los servicios públicos, el constituyente tampoco la está negando, porque si su espíritu hubiera sido este, la hubiera prohibido en forma tajante y expresa. lo que afirma el Constituyente es que no la garantiza, pero eso es muy diferente de prohibirlo" La Corte Suprema de Justicia ha declarado que el Derecho consagrado en el artículo 15 de la Constitución Nacional, es un Derecho fundamental relativo. Acomodándose a la técnica constitucional de los autores alemanes en esta materia, la Corte divide estos derechos en absolutos, identificándolos casi con los derechos enumerados, y los relativos que tienen una clara limitación en la legislación positiva. Considera que este Derecho es un derecho relativo y lo equipara a otros con el de la libertad de prensa, libertad de cultos, libertad de asociación, libertad de tráfico en todas las modalidades, industrial, comercial y contractual y el la propiedad privada conforme a la

parte respectiva del artículo 30 de la Carta Fundamental; y agrega que "la relatividad de ellos proviene de que simplemente son garantizados dentro de la norma que los limita". Los Derechos fundamentales relativos contienen un elemento político que les hace perder su cualidad de poder radicarse en cabeza de cualquier ser humano libre, por cuyo motivo malogran lo absoluto de su ser humano y de su protección. Tal atributo político de esos derechos hace que su libertad, en el sentido de Estado de Derecho, en vez de la posibilidad de conducta ilimitada en principio, sea únicamente de libre utilización de las energías sociales. (Sentencia de 25 de febrero de 1936). Por su parte el Consejo de Estado, en distintas oportunidades entre ellas en Sentencia del 18 de septiembre de 1963, en conformidad con el pensamiento de la Corte, ha sostenido que el Derecho de huelga es un derecho esencialmente regulado por la legislación positiva y limitado por sus finalidades esta - blicidad. Es del siguiente tenor la parte pertinente del fallo "..... Así se procure no más que obtener el restablecimiento de determinados beneficios, o sacar estos del campo de la gracia al de la obligación, las suspensiones colectivas del trabajo serán una huelga que, para ser legales, tienen que venir después de agotar las medidas de arreglo directo y de conciliación."

Y el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, al enumerar los casos en que el contrato del trabajo se suspende, dice en el numeral 7.: "Por huelga declarada en forma prevenida en la ley". Según esto la huelga, cuya declaración y verificación

no no cifican a los preceptos legales, no suspende el contrato de trabajo; o lo que es lo mismo, que por más viva que sea la relación contractual hay una etapa que llenar antes de la declaración de la huelga, y que no llenándola, se impone la de declaratoria de ilegalidad de la misma por la autoridad competente.

En otras palabras que según el Consejo de Estado, la huelga no es derecho incondicionado, sino sometido a límites y frenos legales, fuera de los cuales, como se dice en el mismo fallo, se entra en el campo de la ilicitud y de las correspondientes sanciones.

Muchos años después, la Corte Suprema de Justicia, ya con una sala de carácter constitucional organizada en su interior, ha vuelto sobre la naturaleza constitucional de este Derecho y ha repetido que se trata de un Derecho limitado, que no puede ser ejercido abusivamente, que tiene sus límites en sus propias finalidades, señaladas en la ley y en el bien común, y que si bien está reconocido para beneficio económico de una clase social, no lo está en desmedro de la comunidad en general, y que por lo mismo, donde comience el perjuicio de la misma en materia grave termina su ejercicio de distintas maneras, previstas todas en la ley.

Existen posiciones doctrinarias en relación con este aspecto aquí presento unas de ellas:

Los que sostienen que cuando la Constitución expresamente prohíbe un Derecho, el legislador queda desprovisto de competencia para consagrarlo y regularlo. Y los que sostienen que cuando, como en el caso del artículo 18 de la Constitución Nacional, no

se emplea la palabra prohibición, sino que no se otorga garantía al mismo, no existe tal prohibición, y que lo ocurrido es de entenderse en el sentido de que el Constituyente dejó a la voluntad del Congreso el establecer ese derecho y regularlo, el de abstenerse de hacerlo o aún el de prohibirlo, según lo considere necesario.

Entre estas doctrinas, nuestros tratadistas de Derecho Constitucional no se inclinan categóricamente por ninguna, aunque la Corte Suprema de Justicia en muchos fallos parece inclinarse por entender que existe una prohibición Constitucional o lo que es lo mismo, que el Congreso no podía admitir esta situación en los servicios públicos. Es de anotar que en cuanto a la política oficial, es de extremada frecuencia oír, desde los presidentes y ministros hasta los funcionarios bajos de la administración, hablar de la prohibición constitucional de la huelga en los servicios públicos como una institución consagrada en nuestro Derecho. Sin embargo, nos parece que la razón está de el lado de los intérpretes del segundo grupo mencionado, pues en realidad el texto constitucional, leído con cuidado, lo que hace es dividir la situación en dos partes: Por la primera garantiza el ejercicio del derecho de huelga en todos los casos de los servicios privados; y por la segunda hace una excepción o priva de la garantía, es decir de su apoyo político, a la manifestación de la huelga en los servicios públicos. Eso quiere decir, que si bien es cierto que en el momento que sea, el Congreso puede mantener el carácter de prohibición de la huelga en los servicios públicos, podría también establecerlo mañana

en todo o en parte, si lo considera conveniente, o si las circunstancias económicas del país así lo indiquen a su juicio. Pero la gran diferencia entre las dos situaciones es que mientras ninguna ley podría prohibir el derecho de huelga en los servicios privados, so pena de ser calificado razonablemente de inconstitucional, cualquiera otra podría negarlo o mantenerlo negativo en los servicios públicos, sin que pudiera considerarse contrario a la Constitución, ese limitante o esa prohibición puesto que no goza de la garantía constitucional; es decir, el Constituyente no ha señalado o no ha puesto por detrás de ese reconocimiento el poder político incontrastable del Estado en el frente del cual ningún poder puede prevalecer.



2.4. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

En el año de 1950, al expedir el Código Sustantivo del Trabajo la ley otorgó mayores garantías a los patronos al aumentar en varios días el período de lo que se puede llamar la prehuelga.

El Código Sustantivo del Trabajo, estipuló lo siguiente:

Amplió el plazo del arreglo directo en quince (15) días.

Amplió el término de la conciliación a trece (13) días.

Luego através del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el período de prehuelga se reglamentó en la siguiente forma:

Etapa de arreglo directo

Para inciar conversaciones .....5 días

Duración de las conversaciones.....15 días

Prórroga a solicitud de parte.....10 días

Etapa de conciliación

Los conciliadores se deben nombrar a los dos días siguientes de haber finalizado el arreglo directo.

Los conciliadores deben aceptar dentro de las veinticuatro horas siguientes. Y deben actuar dentro de las veinticuatro horas siguientes a su aceptación.

Tiempo de la duración de la conciliación .....15 días.

Prórroga a solicitud de parte.....10 días.

Para que el sindicato decida ir a la huelga debe declarar esta cinco días después de finalizada la conciliación.

Total en número de días utilizados para la declaratoria, igual a SESENTA Y CUATRO (64) días.

El tiempo anterior es más que suficiente para que la empresa

conience a prepararse para el conflicto y al mismo tiempo para que vaya fomentando la dividi3n entre los sindicalizados y as3 los fines de la huelga pierden su eficacia,m3ximo que si esta dura m3s de treinta dias,el Ministerio del Trabajo impuso el Tribunal de arbitramento obligatorio.

En el a3o de 1965,el presidente de la U.T.C.(Uni3n de Trabajadores de Colombia)TULLIO CUEVAS,declar3: "El Derecho de huelga no pasa de ser,en Colombia,una candorosa ilusi3n de los trabajadores".

Por cuanto a pesar de estar consagrado en nuestra Constituci3n una espesa mara3a de disposiciones t3picamente patronales,se han encargado de restringir y hasta anular este Derecho,que ha pesar de todo es la mejor herramienta de que disponemos los trabajadores para la defensa de nuestros intereses".



## C A P I T U L O III

### 3. CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA HUELGA.

El ejercicio del Derecho de huelga presenta dos grandes presunciones:

- a.) Una presunción de que la huelga es lícita siempre que se lleve a cabo en la empresa privada; y
- b.) Una presunción de que la huelga es ilícita siempre que se realice en los servicios públicos.

Estas dos presunciones tienen un fundamento lógico, pues en el primer caso la cuestión esencial es que la cesación colectiva del trabajo para buscar mejoramientos económicos o profesionales se encuentra garantizada en nuestra Constitución Nacional y hay que pensar con presunción de hecho naturalmente, que si se lleva a cabo, se han cumplido todos requisitos prescritos en la ley, y quien esté interesado en que esa huelga sea declarada ilegal, está en la obligación de demostrar uno o varios factores de ilegalidad que la afectan. En cambio, en el segundo aspecto, estando desde el principio, es decir desde el propio texto Constitucional, privada de garantía, el sólo hecho de que se lleve a cabo implica una presunción de derecho de que se está fuera de la legalidad, pues los servicios públicos se encuentran catalogados expresamente por la Ley.

Respecto de la competencia para declarar la ilegalidad de las huelgas en cualquiera de los dos casos observados anteriormente-

te en la época que va desde el año de 1945 hasta la fecha, se han dado dos grandes etapas.

La primera la marca el artículo 55 de la ley 6a de 1945, conforme al cual se entregó a los Jueces del Trabajo, la declaratoria de ilegalidad mediante un juicio breve y sumario. Se quería, con dar a tal declaración el severo respaldo de la justicia, lograr una estabilidad en los fallos y a la vez dar una oportunidad a las partes de probar sus respectivas posiciones. Pero la experiencia demostró que estos juicios breves y sumarios, resultan más largos de lo que se piensan, y que tratándose de una cuestión en sumo delicada y que debe resolverse con la mayor premura posible como son los conflictos colectivos, era de suma conveniencia cambiar este sistema. Por este motivo se abandonó el sistema y se pasó a otro de mayor eficacia, establecido por el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo, Agrega la norma que la providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y que contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado. El inciso segundo agrega que la reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio del Trabajo haga la declaración de ilegalidad correspondiente.

Este precepto se refiere a dos aspectos de la cesación del trabajo. El primero a la llamada huelga propiamente dicha cuando ha degenerado en acto ilegal, y el segundo al paro colectivo, fenómeno diferente al de la huelga propiamente dicha y que, como ya se

ha visto a lo largo de este estudio, significa la cesación in -  
tempestivamente de las labores y no precedida de procedimiento  
alguno. Pero ambas figuras están cobijadas por el rubro de la  
ilegalidad, y en ambos casos procede la declaratoria ilegal.  
La segunda parte del primer inciso agrega, como ya se vió, que  
la providencia debe cumplirse inmediatamente y que contra ella  
proceden las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado. Es  
de gran importancia esta parte de la disposición para quienes  
no están conformes con el sistema actual, porque la justicia  
Contenciosa Administrativa, es una forma de defensa, donde tanto  
las organizaciones sindicales como la empresa pueden hacer va-  
lor sus derechos en caso necesario.

Lo que queda por averiguar es cuáles serían las consecuencias,  
en el caso de que sobreviniera en el Consejo de Estado una de-  
cisión contraria al acto administrativo que declara ilegal la  
huelga. Es bien sabido que en esta clase de acciones, cuando  
se trata de la plena jurisdicción, o simple acción pública, la  
consecuencia tiene por objeto simplemente retirar la normación  
jurídica de la providencia afectada de ilegalidad, aunque pos -  
teriormente en acciones de otra clase, se puedan derivar conse-  
cuencias indemnizatorias. Pero como de otra clase sería el pro-  
ceso para las indemnizaciones y en el hecho están comprometidas  
personas jurídicas y personas naturales, el acto adminis -  
trativo podría ser susceptible de una acción de restablecimien -  
to del derecho, como consecuencia de la cual tendría que venir  
una declaración concreta del Consejo de Estado sobre cómo de -  
bería procederse en adelante, o cuales serían las consecuencias

de su declaración. Si la sentencia del Consejo de Estado confirma el acto administrativo dentro de esta acción, por el motivo de confirmación, las situaciones quedarían tal y cuales como estaban al dictarse aquel acto. Pero si la declara ilegal, estimo que el procedimiento colectivo debería reanudarse lógicamente lo que presentaría serias dificultades desde el punto de vista de los términos para los procedimientos colectivos; y particularmente para la duración y vigencia de las convenciones colectivas. Pero, además, podrían sobrevenir naturalmente acciones, no solamente por parte del sindicato como persona jurídica sino de los trabajadores como personas naturalmente perjudicadas, para ser reivindicadas en sus derechos en la medida en que fueron atajados en su camino legal de buscar mejor bienestar económico y profesional. Una jurisprudencia razonable y lógica podría resolver estos problemas.

Conforma al literal c) del artículo 51 del Código del Trabajo, la huelga declarada de conformidad con la ley procede a las cesaciones o suspensiones de los contratos de trabajo, es decir que durante ella no habrá trabajo pero tampoco salario.

Desde luego, un rápido examen del cuadro evolutivo del Derecho de huelga, demuestra que la situación que acaba de mencionarse presenta un positivo avance para las clases trabajadoras, porque no las pone a merced de la clase empleadora cuando van a ejercer o están ejerciendo lo que para ellas es una de sus mejores defensas. Es decir que su contrato de trabajo no se termina y no pierden su derecho a trabajar y que la estructura jurídica de su contrato no se quebranta. Muchas veces, sin embargo

48

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 son la manutención y existencia, así como de otras necesidades elementales, tanto para los trabajadores como para sus familias.

De ahí porque, sin generalizar la solución hasta llegar a lo que ha dado en llamarse peyorativamente "La huelga pagada" si convega desarrollar el principio de la responsabilidad, de modo que en ciertos casos se reconozcan los salarios del tiempo a que se limita la huelga, para evitar que los trabajadores se sacrifiquen por el ejercicio de un derecho que les reconoce y garantiza la Constitución Nacional.

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 esta consideración se ha levantado una tesis que no ha acogido la jurisprudencia Colombiana, cual es la del régimen de responsabilidad dentro de el ejercicio de la 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 más profunda. La de indagar la responsabilidad que haya existido por medio de alguna de las partes interesadas.

En algunas legislaciones se ha llegado a admitir que cuando la empresa es responsable de la huelga por no haber querido aceptar fórmulas transaccionales razonables durante los perio-

de arreglo directo o conciliación, debe responder por los salarios caídos; en esta forma la solución implicaría que se aplicara dentro del derecho del trabajo el principio general del Derecho común conforme al cual todo el que cause un acto que le cause daño a otro tiene que repararlo. Y si, en realidad de verdad, se hallare que una resistencia injustificada, o una perturbación inmotivada dentro del conflicto colectivo, forzó a los trabajadores a llegar a la huelga, es natural, es lógico y además es jurídico, que la empresa lleguen a responder por los perjuicios.

La anterior es una de las causas para que entre nosotros se considere el derecho de huelga, en muchos casos, como un derecho ilusorio, a pesar de que, como se ha visto antes, las disposiciones tomadas después de 1963 la hacen más favorable.

Es que en realidad ya se admite por la doctrina que, esta es una batalla desigual entre una empresa que va a ahorrar salarios y un grupo de trabajadores que va a carecer de alimentos durante los días del conflicto. Esta situación, por vía general siempre se ha definido, por lo menos en Colombia, en contra de los trabajadores, raramente se da el caso de que una batalla de un sindicato logre salarios caídos para sus trabajadores durante la huelga. Es cierto, como lo reconocen políticos, trabajadores, doctrinantes, que la huelga es un sacrificio en sí para los trabajadores y que van a ella a sabiendas de lo que pueden y sólo con una ligera esperanza de que en el futuro queden en mejores condiciones de vida. Pero los tiempos han cambiado, y el capital entre más se concentra y desarrolla adquiere mayores

defensas contra las pérdidas causadas por la huelga. Los trabajadores en cambio no tienen esos caminos y su riesgo de pérdida sigue siendo seguro.

Sin embargo, como es de gran importancia, debe estudiarse este tema con mucho cuidado. Hay, como ya dijimos, y ello ocurre especialmente en zonas oficiales y empresariales, respecto de la huelga un gran temor a las reformas. Los que las aceptan formulan observaciones de orden práctico encaminadas a demostrar la imposibilidad de su funcionamiento, por ejemplo: Cuales serían los elementos para fijar la responsabilidad patronal?, Quién señalaría esa responsabilidad para evitar que un conflicto se prolongara indefinidamente con ese pretexto?. Respecto del primer punto sería conveniente que la misma ley que indica cuándo una huelga es ilegal, estableciera la responsabilidad. El principio general sería que, en todo caso de huelga ilícita, salvo por cuestiones de forma, no habría derecho a salarios durante la cesación del trabajo y siempre que aquellos vicios de forma fuesen corregidos oportunamente. En casos de huelgas lícitas, un medio de solución resultaría del estudio detenido del proceso del conflicto colectivo en los documentos que lo registran, para determinar, si comparativamente con la situación económica de la empresa, la resistencia de ésta a aceptar o proponer fórmulas de arreglo, permiten calificar de injusta esa resistencia o llegar a la conclusión de que sin ella, la fórmula adoptada en último lugar para resolver el conflicto, podía haberse cogido con anterioridad, ya que el período de arreglo directo o de conciliación, evitando así la prolongación del conflicto.

### 3.2 HUELGA ILEGAL

Según el artículo 450 del Código del Trabajo, cuando es declarada la ilegalidad de una huelga, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes intervinieron en ella, y respecto de los trabajadores amparados por el fuero sindical el despido requerirá calificación judicial. Agrega que en la misma providencia en que se decreta la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos a seis meses la permanencia jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo; y que aún podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación. Agrega el inciso tercero que las sanciones a que se refiere el inciso anterior, no excluyen la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se les hayan ocasionado. Lo primero que llama la atención en este precepto es que confundió nuevamente el paro con la huelga, para efectos de la ilegalidad. Desde luego se trata de una confusión técnica sin mayores efectos para el caso, pero se repite se trata de dos fenómenos diferentes. La segunda observación se refiere a que la regla contiene normas o sanciones para personas naturales y sanciones para personas jurídicas.

En efecto respecto de las sanciones a personas naturales, es decir a los trabajadores, dice la norma que el patrono queda en libertad, una vez hecha la declaratoria de ilegalidad, para despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido en ella.

Esto querría decir que de inmediato y sin más trámites, la ~~gola~~ declaratoria de ilegalidad implicaría una autorización patronal para considerar el hecho como incumplimiento del contrato de trabajo y proceder en consecuencia. Pero el Gobierno consideró que la norma, no solo por razones técnicas sino además por razones de conveniencia social, era susceptible de reglamentación, para evitar nuevos y adicionales conflictos, y procedió a reglamentarla introduciendo una serie de actuaciones intermedias entre la declaratoria de ilegalidad y la terminación de los contratos de trabajo.

Por medio del Decreto reglamentario 2164 de 1959, dispuso en su artículo 1., lo siguiente: "Que declarada la ilegalidad de un paro, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que los patronos despidan a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo, pero determinados por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mínimas del paro. Es entendido, sin embargo, que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que una vez conocida la declaratoria de ilegalidad, persistieren en el paro por cualquier motivo. Y adicional al decreto mencionado, la Resolución número 1064 de 1959 del Ministerio del Trabajo, en su artículo 1., ha dispuesto que una vez producida la declaratoria de ilegalidad de un paro, el patrono afectado por el mismo, procederá a presentar al Inspector del trabajo correspondiente o al funcionario comisionado del Ministerio del Trabajo, la lista de aquellos trabajadores suyos que él considere necesario despedir

por haber participado o intervenido en la suspensión del trabajo y no estar comprendidos dentro de los parámetros previstos en la primera parte del artículo 1.º del decreto 2164 de 1959. Posteriormente la Resolución 342 de 1977, estableció un procedimiento especial que debe seguirse ante el funcionario del Ministerio del Trabajo, y que comprende términos de pruebas y alegatos, para que los trabajadores amenazados de despido, en virtud de la declaratoria de ilegalidad, puedan probar que se mantuvieron en huelga o fueron a ella por las circunstancias especiales del paro, pero no por desobediencia a dicha declaratoria. Todo esto significa que entre la rigurosa medida tomada por la primera parte del inciso segundo del artículo # 450 del Código del Trabajo, y el despido efectivo, si se produce existe todo un trámite administrativo, que debe culminar lógicamente en la final autorización de despido o en la negativa a tal autorización. Pero debe observarse que como de acuerdo con nuestra Constitución Nacional, todos los actos administrativos son susceptibles de ser controlados por lo Contencioso Administrativo en sus Tribunales de primera instancia y por el Consejo de Estado, la decisión final del Ministerio del Trabajo en esta materia sería susceptible de tales recursos en cuyo caso, en último lugar, la decisión de mantenimiento de los trabajadores o despido de los mismos una vez producida la declaratoria de ilegalidad del Ministerio vendría a producirse inmediatamente después de la actuación ministerial, en virtud de la presunción de ilegalidad de los actos administrativos. Solo cuando hubiera terminado el trámite jurisdiccional ante los

Tribunales de lo Contencioso Administrativo y el Consejo de Estado, vendría ha caberse con certeza sobre la legalidad en las disputas y sus consecuencias en sus respectivos contratos. Esta medida que algunos han considerado ilegal por exceso de la potestad reglamentaria, pero que muchos más han considerado no solamente el principio de una nueva época, sino de altísima conveniencia social, está siendo aplicada en la actualidad, y es la que pone en movimiento cuando ha sido declarada la ilegalidad de la huelga.

Respecto de los trabajadores no amparados por el fuero sindical que ya se sabe en que consiste, es obvio que el hecho de haber participado en el movimiento de su suspensión en su posición de líderes, nada dicen estas disposiciones reglamentarias o complementarias; pero como donde la ley no distingue, al intérprete no le es dado hacerlo, hay que entender que estas medidas comprenden tanto a los trabajadores amparados por el fuero sindical o a quienes no lo están. Además el propio texto dispone que el despido de los aforados no requiere calificación judicial, lo que se explica porque la declaración oficial de ilegalidad del acto los cubija a todos. Esto es lo que resulta literalmente del texto mismo de la ley sin conectarlo a ninguna interpretación.

En cuanto se refiere a las sanciones para las personas naturales y a las jurídicas en especial, estas pueden ser de dos clases: la primera se refiere a la suspensión de la personería jurídica del sindicato responsable, que puede comprender un término de dos a seis meses, y la segunda a decretar su diso -

lución a juicio de la entidad o funcionario que haga la califi-  
cación, entidad que como se ha visto de acuerdo con el artículo  
451 del Código del Trabajo, es el Ministerio del Trabajo.

(56)

Respecto de la suspensión, no parecen existir obstáculos legales  
puesto que se trata de una simple medida de corrección, de tipo  
disciplinario, transitoria que bien puede tomarla la administra-  
ción manteniéndose dentro del régimen constitucional y legal.

Pero en cuanto a la facultad de disolución, algunos han plantea-  
do dudas de carácter constitucional, arguyendo que de acuerdo  
con el artículo 11 de la Constitución Nacional todo el régimen  
correspondiente a las sociedades, y en general a las personas  
jurídicas debe estar sometido a la ley, y por lo mismo que tanto  
la creación como la disolución de una persona jurídica, cuando  
no es voluntaria, debería ser más función de los jueces del Mi-  
nisterio de Justicia y no del Ministerio del Trabajo. Es cierto  
que estos actos, como los anteriores, son también susceptibles de  
discusión ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, y  
que desde este punto de vista, como ya se anotó, al fin de cues-  
tas el sindicato encontraría plena defensa ante los Tribunales  
correspondientes. Pero afirman que parece más conforme con la  
prudencia y con la legalidad que no sea el Ministerio del Tra-  
bajo el que proceda a disolver las organizaciones sindicales en  
este caso, sino la justicia del trabajo. Si la tesis fuera co-  
rrecta, el Ministerio, hecha la declaratoria de ilegalidad, y aún  
decretada una suspensión, a que se refieren las normas que se  
vienen comentando, debería, por conducto del Ministerio Público,  
promover la acción correspondiente, probarla, y obtener así la

disolución y correspondiente liquidación de la organización sindical. Este punto requiere máximo cuidado en su estudio y por razones de conveniencia dentro de una política social, debe recordarse que una decisión judicial firme no es revocable en tanto que si puede ser una decisión administrativa.

En resúmen cuentas, las huelgas y suspensiones del trabajo, son ilegales cuando se llevan a cabo con violación de las leyes o sea cuando se ejercita un derecho creado por el legislador sin ajustarse a las normas procesales preestablecidas, constituyendo, por lo tanto, un abuso en el ejercicio del Derecho de huelga. En nuestro país, los conflictos colectivos del trabajo deben someterse a las etapas de arreglo directo, conciliación y pro-huelga en la forma indicada en el Código Sustantivo del Trabajo; el no cumplimiento de esas etapas o formalidades previas a la huelga, conlleva necesariamente a la ilegalidad de toda suspensión colectiva del trabajo.

Considero conveniente examinar con detalles el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece los siguientes motivos por los cuales la huelga se torna ilegal:

a.) Cuando se trate de un servicio público.

Para ilustrar sobre este punto, es conveniente traer a colación una famosa sentencia de la Corte Suprema de Justicia que dice: " En efecto, el Derecho de huelga, reconocido y garantizado en el artículo 13 de la Constitución Nacional como instrumento de lucha de clases trabajadoras, destinado a obtener reivindicaciones económicas y una más equitativa distribución de la riqueza en el sector privado, se encuentra despojado de tal je-

(57)

marquía en los servicios públicos y allí lo prohíbe la ley. Tal prohibición se justifica en razones de orden superior como son el asegurar la continuidad de los servicios públicos, la firmeza de las instituciones. Cuando el decreto que se revisa, sanciona disciplinariamente con suspensión no remunerada de 6 a 12 meses a todos los funcionarios y trabajadores oficiales de cualquier carrera, salvo la militar, que participan en tales huelgas, así como en los demás actos que él sanciona, no se hace cosa distinta de facilitar el incumplimiento de aquel deber, pues la circunstancia de pertenecer a tales carreras no excusa a los servidores del Estado de cumplir rigurosamente con sus obligaciones, ni el Gobierno de la obligación que le impone el precepto 120 de la Constitución Nacional, en concordancia con el 121, de mantener el orden público y de responder por él. (Sentencia de la Sala plena de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 22 de Abril de 1970.)

b.) Cuando se persiguen fines distintos a los económicos o profesionales.

La legislación Colombiana señala a la huelga solamente fines económicos o profesionales, y sobre esta materia es de gran importancia la Sentencia del Consejo de Estado que ha continuación transcribo:

"En el concepto de huelga, cualquiera que sea la definición que se examine, predomina el factor de ser una suspensión y temporal del trabajo. Este es el elemento constante. El que varía es el del fin de persecución, aunque por regla general no se toma otro que el de buscar un mejoramiento económico. En nuestra le-

59

gislación, según lo dispuesto por el artículo 429 del Código del Trabajo, la huelga debe tener fines económicos o profesionales. La disposición agrega que la suspensión del trabajo no se puede efectuar sin haber observado los trámites que la misma ley laboral prescribe. Tampoco supeita nuestra ley la configuración de la huelga a que el único objeto sea conseguir niveles económicos de que no se gozó anteriormente. Así se procure no más que obtener el restablecimiento de determinados beneficios, o sacar éstos del campo de la gracia al de la obligación, la suspensión colectiva del trabajo será una huelga que para ser legal, tiene que venir después de agotar las medidas de arreglo directo y de conciliación."

"Pero sin que sea del caso analizar aquí si había un contrato entre las partes determinantes respecto al pago de salarios en su triple percepción por el trabajo en domingos y días festivos, lo que se debe observar es que el pronunciamiento del Ministerio del Trabajo es procedente cualquiera que sea su origen, dice el artículo 431 del Código del Trabajo, que no puede efectuarse una suspensión colectiva del trabajo sin que antes se hubieran cumplido los procedimientos que regulan los arts. que hablan del arreglo directo y la conciliación."

c.) Cuando no se hayan cumplido los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación.

Continúa la sentencia del Consejo de Estado, así:

"Dice el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo sin que antes se hubieron cumplido los procedimientos de arreglo y la conciliación. Según esto, la huelga cuya verificación y de-

claración se se edían a los preceptos legales, no suspende el contrato de trabajo; lo que es lo mismo, por más y viable que sea la relación contractual, hay una etapa que deben llenar antes de la declaratoria de la huelga, y que no llenándola, se impone la declaratoria de ilgalidad por la autoridad que tiene competencia para ello." (Anales del Consejo de Estado, Tomo LXV-II, Nos 403 y 404, 1965, 2. semestre. Edición oficial de 1969, Sala de lo Contencioso Administrativo. Ponencia Consejero de Estado Doctor CARRIL ROJAS APPELAEZ.)

d.) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 444.

Tanto la huelga como la solicitud de arbitramento deben ser decididas en votación secreta, por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la mayoría de la asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores y agrega que antes de celebrarse la asamblea, se dará aviso a las autoridades del trabajo para que estas puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Según esto deben reunirse tres requisitos:

- 1.) Que la reunión se realice en votación secreta.
- 2.) Que se tome por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, si allí no existe sindicato, o por la mayoría de la asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores de la empresa, y
- 3.) Que se solicite y obtenga la presencia del funcionario del Ministerio del Trabajo, para que dé cuenta de la votación después de haberla presenciado.

Es importante tener aquí que, si bien es obligatorio para los sindicatos someterse a este requisito, también lo es para el Ministerio del Trabajo. De suerte que un falso pretexto o una negativa maliciosa de un funcionario del trabajo a hacerse presente en la asamblea de un sindicato que va a declarar la huelga, no tendría aplicación ninguna y podría, antes bien, no tener ninguna importancia dentro del aspecto de su legalidad, si el sindicato demuestra dentro de un hipotético proceso sobre la materia, que el funcionario fué pedido, fué citado, y no compareció al acto. De lo contrario, podría darse el caso de que quedara en manos del Ministerio del Trabajo, el facilitar o no facilitar la declaratoria y el desarrollo legal de la huelga.

c.) Cuando se declare después de dos meses de terminada la conciliación.

La huelga no puede constituir una amenaza permanente sin solución definida. Es esta la razón por la cual las disposiciones legales establecen el término a que acaba de referirse, y que parece razonable para que los trabajadores, o el sindicato, se preparen a afrontar el conflicto en su etapa más difícil económicamente hablando, y más dura, como es la huelga. Pero es lógico que si se deja transcurrir este término, la declaratoria de la huelga habría perdido su sentido, y entraría en el terreno de la ilegalidad. Ni la sociedad, ni el Estado, podrían estar pendientes de modo indefinido de una amenaza de huelga, sin saber hasta cuando pueden estar preparados para intervenir en solución, o para agotar las posibles vías de arreglo. De aquí por qué el término de dos meses sea no solamente razonable, sino

también perentorio, salvo, obviamente, un caso de fuerza mayor que impidiera llevarla a cabo dentro de ese lapso.

f.) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo. Ya se han visto también todos los elementos que configuran el motivo pacifista de la huelga, y cómo el olvido, la omisión, o el abandono de uno de ellos, pueden degenerar en caso de ilegalidad. Se ha dicho también cómo una huelga que comenzó siendo pacifista, como lo manda la ley, por razones que unas veces son imputables a los trabajadores, otras a los patronos, y otras, inclusive al Gobierno, puede degenerar en caos y violencia. En este aspecto debe tenerse cuidado en el examen de las causas que han determinado la violencia en la huelga, pues no es lo mismo que ésta haya surgido como un acto violento desde el principio o como una sucesión de actos violentos dirigidos, encauzados y patrocinados por los trabajadores o por el sindicato, o que estos hayan sido llevados a la violencia por culpa de las autoridades por su descuido en garantizar los derechos de que disfrutaban durante la cesación del trabajo, o por otras causas semejantes. Pues no es lo mismo que esta haya surgido como un acto violento o cuando ha comenzado pacíficamente pero por culpa de personas ajenas al sindicato se torna violenta.

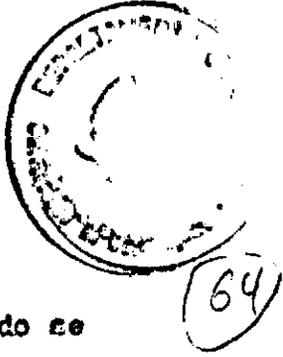
g.) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

En realidad este numeral sobra hasta el punto de que hubiera podido refundirse con el señalado en el numeral b, por cuanto si la huelga se promueve con los propósitos aquí indicados, es-

tá persiguiendo fines distintos de los profesionales o económicos. Lo que ocurre es que este último literal precisa uno solo de los aspectos que es el de exigir mediante el cese de las actividades, a las autoridades, la ejecución de actos reservados a su propia determinación por la Constitución o las leyes, y que por la misma razón no pueden solucionar en razón a la fuerza que sobre ellas ejerzan. Este es un caso que está contemplado además en el Código Penal. En el fondo esta disposición no hace sino mantener la línea de la legislación tradicional procurando que la huelga no se convierta en un motín contra las autoridades o en un sistema para imponer decisiones que puedan ser contrarias a la convivencia nacional, o al régimen Constitucional vigente. Sin embargo, en este literal también se pueden hacer algunas precisiones. Por ejemplo, cuando se trate del Derecho de petición, que puede hacerse en forma individual o en forma colectiva, con el propósito de solicitar algo a las autoridades, ese derecho se encuentra garantizado por la Constitución, pero solo en la manera absolutamente pacífica y que no se convierta en motín o asonada.

Puede observarse que esta larga enumeración que el texto constitucional Colombiano refunde, o da un tratamiento igual, a dos grandes causas de ilegalidad: la relativa a los fines y la relativa a los medios o procedimientos. Sigue siendo evidentemente más peligrosa la primera de las formas.

### 3.3 LA HUELGA EN EL ESTADO DE SITIO.



Según el artículo 121 de La Constitución Nacional, cuando se produce guerra exterior o conmoción interna, El Presidente de la República, con la firma de todos los Ministros, y previo concepto del Consejo de Estado, puede declarar turbado el orden público en todo o en parte del territorio Nacional. Y que desde ese momento en adelante queda investido de una serie de facultades de carácter excepcional, que integran todo un orden jurídico de la misma naturaleza, en virtud del cual, está autorizado para tomar las medidas convenientes con el objeto de reprimir el desorden o la perturbación. Es una expresión del deber constitucional de mantener el orden público y restablecerlo donde fuere turbado. En diferentes providencias, la Corte Suprema de Justicia ha hecho enumeraciones de aquellos derechos y libertades que el poder Ejecutivo puede limitar y aún suspender en estado de guerra o conmoción interna, y uno de estos se refiere precisamente al Derecho de huelga consagrado con el artículo 13 de la Constitución Nacional. Ya se ha dicho en numerosas ocasiones que este texto garantiza el derecho de huelga, talvo en los servicios públicos, y agrega que "la ley reglamentará su ejercicio". De decir que en la primera parte se garantiza el Derecho de huelga en los servicios privados concebidos naturalmente a la reglamentación que haga la ley. Y en la segunda parte se priva de garantías a este Derecho, privación que también tiene una reglamentación en las leyes vigentes. La cuestión consiste en determinar si este derecho colectivo que se consi-

dara fundamental para la clase trabajadora, puede ser sujeta de suspensiones o de limitaciones en estado de conmoción o en estado de guerra, o dicho en términos generales, cuando la Nación se encuentra en Estado de sitio.

Existen diversas opiniones y criterios al respecto, para tener ciertas claridades sobre el asunto lo permito transcribir una sentencia de la Corte Suprema de Justicia, presentada por el Dr. GUILLERMO GONZALEZ CHERRY:

" Debe agregarse la cita del artículo 18 de la Constitución, pues aunque las normas no lo dicen, ha de suspenderse su ejercicio en circunstancias tocantes con la guarda del orden. La huelga es un procedimiento compulsivo al servicio de los gremios de los trabajadores, para lograr ellos el reconocimiento de sus aspiraciones frente al industrial y a personas o entidades a quienes presentan sus fuerzas y colaboración; pero de legítimo instrumento de justicia en tiempo de normalidad, se transforma o puede convertirse en un arma de inequívoco significado, o de clara subversión, como medio eficaz para producir o mantener el desorden. Consecuencias de lo que aquí expuesto es la de que no obstante el propósito que tuvieron los constituyentes de reducir a términos precisos el radio de acción presidencial frente a los preceptos del estado que protegen los derechos individuales y las garantías sociales, sin embargo, la limitación no fué taxativa sino consignada en forma concreta respecto de cierto derechos y garantías, pero dejando siempre como fuente de limitación la emanada naturalmente de los deberes del Presidente de la República en casos de alteración

del orden público, ya causada o presumible por motivos graves  
(Gaceta Judicial, Tomo 59, Pags 26 a 50)

De acuerdo con esta jurisprudencia, la Corte estimó entonces que la huelga, por su naturaleza, es incompatible con la conmoción en el territorio Nacional y que por lo mismo, el Gobierno puede en cualquier momento suspenderla; pero además el caso presenta otra modalidad, que es la de que significa una opción para el Gobierno estinar si, según las circunstancias, es o no incompatible con la situación especial, en tanto resulte contraproducente con su tarea de restablecer el orden público.

En el año de 1976, y dentro del Estado de sitio que había sido declarado por el Decreto 2151 de ese año, el Gobierno Nacional dictó el Decreto Legislativo N. 2004 xsl 26 de agosto de 1977, y lo envió a la Corte Suprema de Justicia, para su revisión constitucional, con arreglo a lo dispuesto por el parágrafo del Artículo 121 de la Constitución. En este Decreto se establecían sanciones para las organizaciones, directores, promotores, fomentadores, en fin, líderes de paros nacionales llamados cívicos, de paros escalanados totales o parciales, que en una u otra forma afectarían las actividades normales de carácter laboral o de cualquiera otro orden, imponiéndolos arrestos de treinta a ciento ochenta días. Con ocasión de este Decreto, y como resultado de las deliberaciones y debates que se suscitaron en la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, se produjo el fallo de fecha 13 de Octubre de 1977, al cual pertenecen los siguientes apartes, lo que son de vivo interés para el tema que se trata:

"Lo primero que se observa es que el ejercicio corriente del



Derecho de huelga a que se refiere el artículo 13 de la Constitución Nacional, no aparece en parte alguna tocado por el Decreto. Este derecho, definido en el artículo 429 del Código Administrativo Trabajo como la "Suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, decretada con fines económicos, profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título, ejercido en forma libre y terminos, no se afecta por el artículo que se examina. No lo hace porque la norma se refiere a diferentes modalidades de interrupción al cese de actividades, todas las cuales son extrañas al ejercicio lícito y normal del mismo.

Entendida en su contexto, esto es, en el sentido de que su aplicación guarda, como debe guardar, armonía entre la motivación, la disposición, el precepto el lógico. En efecto, un paro nacional de actividades, aunque se le denomina cívico, un paro ilegal, una cesación continua o escalonada de labores en cualquier sector de la actividad ciudadana, no son sino modalidades de un mismo hecho, a saber, el desconocimiento colectivo de derechos que en una u otra forma o grado tienen los habitantes dentro de una comunidad organizada. Esto no es huelga definida por el artículo 429 del Código Laboral y autorizada por la Constitución Nacional en la industria privada, como medida de presión obrera para solucionar conflictos económicos y como parte regular de una situación laboral. Es de sentido común que aquellas modalidades de cesación de actividades a que el artículo se refiere, se llevan por delante derechos de la comunidad que el Gobierno tiene el deber de hacer respetar, como

el de trabajo, el de locomoción, el de expresión, etc, en fin el de vivir en paz. Y por su naturaleza, especialmente los llamados paros cívicos totales o parciales, envuelven una finalidad política que obviamente afecta a las autoridades instituidas. Igual cosa puede decirse de la huelga que debiendo levantarse legalmente no se levante o persiste, porque ha partir de ese momento deja de ser huelga, en los términos garantizados por la Constitución, para convertirse en acto injurídico. Es por la afectación y desconocimiento de estos derechos que el precepto constitucional, refiriéndose al mencionado decreto, habla de las personas que induzcan a promover los paros de actividades normales de carácter laboral o de cualquier otro orden.

Si es tarea del Gobierno mantener el orden público con arreglo al artículo 120 de la Constitución Nacional, a él corresponde bajo su responsabilidad y con vista en la situación, encoger y tomar las medidas encaminadas a mantenerlo y muy especialmente cuando se está en estado de sitio. Lo que la Corte en guarda de el imperio de la Constitución ha dicho, es que tales medidas deben guardar conexión o relación con las causas de la perturbación o el desorden. Más allá no puede llegar la Corte sin asumir una función que no le compete, como es la de dirigir el orden público, o lo que es lo mismo, el Gobierno. Si dentro de ese criterio el Gobierno ha estimado que los paros ilegales en sus diferentes modalidades afectan el orden Republicano y democrático que consagra la Carta, y que él tiene obligación de su guarda, y que por lo mismo quienes lo organicen o promuevan deben ser sancionados de manera especial, está dentro del ámbito

de las facultades señaladas por el artículo 121 de la Carta." Como puede verse en el texto anterior no se dice expresamente si el Gobierno puede o no suspender el ejercicio del Derecho de huelga en la industria privada, cuando el país se encuentre en estado de sitio. Pero si resulta claro que cualquier cesación de actividades que por estar trastornando el orden público se convierten en instrumentos de desconocimiento, de perturbación, o de atropello de los derechos ciudadanos, pueden ser reprimidos por el Gobierno, quedando desde luego suspendidas las disposiciones que se refieran a esas mismas materias y que sirvan para el tratamiento normal de los mismos casos en tiempos de paz. Pero no deja de suscitar inquietudes el hecho de que la huelga considerada normal es decir la definida por el artículo 429 del Código del Trabajo, que es la garantizada en la Constitución, por su misma naturaleza, por ser colectiva, por ser tumultuaria, a la vez es un instrumento y un derecho fundamental respetable y respetado en tiempos de paz, puede obviamente resultar perturbados de la situación en estado de guerra o conmoción interna. Como antecedentes se puede recordar que en el año de 1944, cuando el Presidente ALFONSO LOPEZ PUMAREJO fué apresado por el ejército y se decretó turbado el orden público y en estado de sitio la Nación, fué dictado el Decreto Legislativo # 1778 de 1944, que suspendió el ejercicio del Derecho de huelga en todo el Territorio Nacional, de la huelga corriente como se dice, y ordenó que todos los conflictos colectivos que no tuvieran solución en los períodos de arreglo directo y conciliación, debían pasar al arbitraje

De manera que hay antecedentes jurisprudenciales y legislativos en la legislación Colombiana que permiten admitir que este derecho, cuando se estime perturbador del orden estando el país en conmoción interna o por guerra exterior, puede ser limitado o suspenso.

Resumiendo, en manos del poder Ejecutivo se encuentran las facultades de considerar perturbador o no el ejercicio del derecho de huelga, sin violar, en ningún caso, La Constitución Nacional.

(70)

## C A P I T U L O   I V

### HISTORIA DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO EN COLOMBIA

Los tribunales de arbitramento surgieron en el Derecho Colombiano de simples cláusulas compromisorias que podían concluir los trabajadores y empresarios en todos los casos en que estuviera en curso una huelga o pudiera producirse. En un principio nada se dispuso sobre la forma de constituirlos, las facultades que poseían, etc, y mucho menos, se estableció control judicial alguno.

La primera disposición que se ocupa entre nosotros del arbitraje para solucionar los conflictos colectivos, es la Ley 78 de 1919, aunque no está claro que hubiera ordenado expresamente el arbitraje en los servicios públicos, porque su redacción es todavía vaga e imprecisa. Aunque algunas de sus disposiciones se manifiestan en el sentido de establecer requisitos previos para la suspensión del trabajo en los llamados servicios públicos, pero no expresa prohibición de la huelga en los mencionados servicios, sin embargo se refirió concretamente al arbitraje voluntario en el artículo 6, cuyo texto decía así:

"Los empleados, obreros y trabajadores que se propongan entrar en huelga o que hayan entrado, por una parte y los empresarios por otra, pueden constituir arbitradores o tribunales de arbitramento para que diriman sus controversias. De la constitución del tribunal de arbitramento se extenderá un acta, en la cual se señalará el procedimiento a que deben someterse las partes

y los puntos que se deben decidir por el arbitrador, cuyo fallo será obligatorio para las partes."

La institución naciente vino a perfeccionarse con la Ley 21 de 1920, cuyos artículos 15 y siguientes reglamentan el arbitraje voluntario, al paso que el artículo 22 crea el arbitraje obligatorio para las empresas ligadas a la seguridad, salubridad, y la vida económica del país y los ciudadanos. Esta ley es mucho más concreta en el aspecto que se estudia, pues consagró expresamente el arbitraje obligatorio para los conflictos de trabajo desarrollados en ciertas actividades, enumeradas anteriormente, pero que ahora especifico junto con la transcripción del artículo que se refiere a esta materia:

"El arbitraje es obligatorio y toda cesación del trabajo colectivo está prohibida mientras el tribunal de arbitramento dicta su fallo, en las siguientes empresas, a las cuales está ligada la seguridad, la salubridad, y la vida económica y social de los ciudadanos:

- 1.) Medios de transporte, que comprenden los ferrocarriles, los tranvías, los buques fluviales y los buques marítimos;
- 2.) Acueductos públicos;
- 3.) Alumbrado público,
- 4.) Higiene y aseo de las ciudades; y
- 5.) Explotación de las minas de la Nación."

En este precepto se observa un germen de la consagración de dos elementos indispensables, que son: a) Prohibición de la huelga en los servicios públicos; y b) Obligación de ir al arbitraje en estos servicios y prohibición de la huelga en ellos

mientras el tribunal dicta su fallo. Como puede observarse, igualmente, esa disposición es el comienzo de una cadena legislativa que con los mismos criterios, ratificados posteriormente en la jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como del Consejo de Estado, y en toda la legislación subsiguiente, ha consagrado también la prohibición de la huelga en los servicios públicos y la obligación de ir al arbitraje cuando en ellos no sea posible resolver los conflictos obreros patronales por las vías de arreglo directo o de la conciliación.

En el período siguiente a 1920, al compás de la industrialización del país, fué surgiendo una clase trabajadora numerosa que defendía vigorosamente sus derechos y sus legítimas reivindicaciones haciéndose presente en la lucha patriótica contra la explotación de los monopolios Norteamericanos, como ocurrió en la huelga de las bananeras. Fué así como la burguesía trató por todos los medios excluir a los servicios públicos de la órbita de la huelga, en vista del especial impacto que ella produce en estas ramas industriales, al mismo tiempo que reglamentó con mayores detalles la fórmula de la jurisdicción especial del arbitramento (Artículo 57, ley 6a de 1945). La pujanza del movimiento sindical impidió que el Gobierno y el Congreso establecieran recurso alguno contra los laudos de dichos tribunales.

Cabe citarse como antecedente importante del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos, la ley 24 de Octubre de 1940 sobre conflictos de trabajo en las empresas de navegación fluvial. Aunque hoy esta industria del transporte fluvial ha venido muy a menos, y aunque específicamente lo que fué la gran navega-

ción fluvial del Rio Magdalena y el gran centro fabril y comercial que prosperó durante muchos años a lo largo de esta arteria, así como el movimiento sindical que la acompañó, desaparecieron, sin embargo, las normas contenidas en la ley mencionada y en el decreto que la reglamentó y que lleva el número 1485 del 24 de Junio de 1942, muestran en forma muy ilustrativa, cual ha sido al momento actual, la evolución legislativa en Colombia de esta materia del arbitraje obligatorio para conflictos colectivos de servicios públicos.

Conforme al artículo 1. de la Ley en mención, de conformidad con los artículos 38 y 44 de la Constitución Nacional (Codificación de la época), la navegación por buques fluviales constituye un servicio público y por tanto queda prohibida la cesación del trabajo y la paralización del servicio por motivos de conflicto colectivo de trabajo en las empresas fluviales.

Agrega que si en tales conflictos, cualquiera que sea su origen, no se llegare a un acuerdo directo entre las partes, son obligatorios los procedimientos de conciliación y arbitramento para solucionar dichos conflictos según lo previsto en la Ley 21 de 1920. Y que en caso de renuencia de las partes o de una de ellas a someterse a la conciliación o al procedimiento arbitral, o si por cualquier causa no puede constituirse el tribunal de arbitramento, o si constituido este, no sea posible acordar por mayoría una decisión, corresponderá dictar el fallo a un tribunal de tres miembros designados por el Presidente de la República. En desarrollo de estos principios y de unas autorizaciones que la propia ley otorgó al Presidente de la República para desarrollar

una serie de aspectos relacionados con la cuestión sindical y comercial del tráfico fluvial, se dictó el decreto a que ya se hizo referencia, en el cual se destacan algunas disposiciones. Así por ejemplo, el artículo primero prohíbe la huelga en empresas de navegación fluvial y demás actividades de servicio público. Agrega que los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en tales empresas, serán llevados obligatoriamente al arbitraje, después del arreglo directo y de la conciliación, o aún en el caso de que estos no puedan llevarse a cabo por cualquier razón, bien sea por falta de concurrencia de las partes o de una de ellas. Continúa disponiendo que si las partes, o una de ellas, no nombran los árbitros respectivos, o por cualquier otra causa no pudiere completarse el personal que ha de fallar arbitrariamente, según lo previsto por la ley, el Presidente de la República, constituirá un Tribunal de arbitramento integrado por tres miembros, con el fin de que dicte la sentencia respectiva para poner fin al conflicto de que se trate.

De acuerdo con el artículo 3 de dicho decreto, cuando el diferendo provenga de la denuncia, revisión o expiración de un convenio o pacto de trabajo que hubiere venido rigiendo las relaciones de los empresarios y trabajadores, inmediatamente antes del conflicto, o desacuerdo entre las partes, o de su prórroga o revisión, dicho pacto o convenio seguía rigiendo en su integridad, mientras el mutuo acuerdo no resuelva otra cosa entre las partes o mientras el tribunal de arbitramento no dictare la sentencia definitiva, con el fin de impedir la paralización del servicio. Además de la imposición forzosa del arbitramento en

las circunstancias descritas, el artículo 4 agregaba sanciones económicas y jurídicas, tanto para los patronos como para los trabajadores y finalizaba suprimiendo o permitiendo al Gobierno suspender en forma temporal o definitiva la personería jurídica de los sindicatos que se negaren a ir al arbitraje o en la colaboración para la formación del tribunal de arbitramento correspondiente.

El decreto legislativo del estado de sitio número 1778 de 1944 dictado con ocasión de la perturbación ocasionada por el apresamiento del Presidente constitucional ALFONSO LOPEZ PUMAREJO, la ciudad de Pasto, se dictó una disposición cuyo artículo primero dice: "Mientras dure el estado de sitio, los conflictos colectivos que no hayan sido o no sean solucionados en la etapas de arreglo directo o de conciliación deberán ser sometidos al arbitramento." Aunque es cierto que esta disposición es de un carácter excepcional, y por su propia naturaleza y las circunstancias del momento, comprendió tanto los conflictos privados como los conflictos públicos, es decir los que se suscitaran en la empresa privada y en los servicios públicos, es un antecedente importante para confirmar la observación que en los Decretos y leyes colombianos sobre esta materia, el arbitramento en los servicios públicos siempre ha sido la constante.

Posteriormente el artículo 32 del decreto 2350 de 1944, también de estado de sitio, ordenó que los conflictos de trabajo en los servicios públicos que no fueran susceptibles de resolverse por arreglo directo o conciliación, debían ser sometidos a arbitramento del Tribunal Supremo del Trabajo, aumentado por sen-

dos representantes de los trabajadores y patronos. Para los otros conflictos que no fueran en los servicios públicos, se dijo que declarada la huelga, y si esta se prolongara por más de ocho días, el Gobierno convocaría al Tribunal seccional del Trabajo a fin de que, asesorado por sendos representantes de obreros y patronos, estudiara y propusiera fórmulas de arreglo. En la forma mencionada, en lo que concierne a los servicios públicos, el Tribunal Supremo, obtuvo por excepción y en forma transitoria, entre sus funciones, la de dirimir las controversias suscitadas en los servicios públicos, y aún aquellos conflictos que se presentaran durante el estado de sitio en las empresas que no tuvieran tal carácter.

Este decreto extraordinario fué sometido a la consideración de el Congreso por el Presidente Lopez y su Ministro Adán Arriaga Andrade y se convirtió en la ley sexta(6) de 1945.

Dicha Ley, en su sección cuarta se refirió al arbitramento y estableció en su artículo 57 que los conflictos de trabajo en los servicios públicos, que no se resolvieran por arreglo directo o conciliación, serán sometidos al arbitramento especial de un Tribunal integrado por tres miembros, norma idéntica a la que posteriormente y con algunas variaciones, fué consagrada o repetida por el Código del Trabajo. Como puede verse, esta norma, que ya es ordinaria, pues fué expedida por el Congreso, ratifica toda la legislación anterior, con excepción de la Ley 78 de 1919, en el sentido de que el criterio de nuestro legislador ha sido el de imponer el arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten en los servicios públicos y que no

hayan obtenido el arreglo satisfactorio en las etapas precedentes.

Aprovechando la dictadura terrorista que se estableció como el Gobierno después del 9 de abril de 1948, fué expedido el decreto ley 2158 de dicho año, el cual, al tiempo que sistematizó tales cuerpos arbitrales, dividiéndolos claramente en voluntarios y obligatorios, creó por primera vez el recurso conocido como Homologación. Pero se vió forzado a distinguir entre el tipo de control sobre los tribunales voluntarios y el que podía ejercerse sobre los obligatorios y fué así como para los primeros le otorgó a la Jurisdicción del Trabajo la facultad de revisar material y formalmente el fallo mientras que para los segundos se limitó a consagrar una supervisión formal. Las decisiones de los tribunales voluntarios debían ser declaradas inexequibles cuando excedían los términos de la cláusula compromisoria o afectaren derechos reconocidos por la Constitución, las leyes o por normas convencionales. Los fallos de los otros, debían ser revocados por el Supremo solamente en caso de haber extralimitado el objeto para el cual se convocó. Esta circunstancia dió lugar a que juristas reaccionarios, censurasen el distinto tratamiento que el legislador del Estado de sitio daba a los dos tipos de fallos, cuando, para ellos, el laudo del tribunal obligatorio podía traer consecuencias más graves que el proferido por los tribunales voluntarios. Acogiendo el Tribunal Supremo del Trabajo la inquietud empresarial, optó por puntualizar, por primera vez en Colombia, los distintos grupos de conflictos colectivos, a efecto de consa -



grar jurisprudencialmente algo que los textos legales no consagraban y que era el control de fondo para los fallos de los tribunales obligatorios. Así se pronuncia la Sentencia del 26 de Agosto de 1948, dictada para desatar el recurso de homologación contra el fallo arbitral que resolvió el conflicto colectivo entre la Clínica Marly S.A. y un sindicato de industria. Le quedó fácil, entonces, al Código Sustantivo del Trabajo, plasmar en el artículo 458, el control formal y material para los fallos proferidos por tribunales obligatorios. Pero nunca llegó a darle el mismo tratamiento a los conflictos colectivos jurídicos que a los económicos, para los cuales sólo quedó vigente el primero de los métodos.

La legislación actual impone el arbitraje obligatorio en dos circunstancias:

- 1.) En los servicios públicos definidos por la ley, tanto oficiales como privados; y
- 2.) En los servicios privados en determinados casos, cuando los trabajadores optaren por el arbitramento.

En lo que se refiere a los servicios públicos, las normas a que nos venimos refiriendo, se encuentran consagradas particularmente en los artículos 430 y 452 del Código Sustantivo del Trabajo. Cabe aquí una aclaración muy importante, consistente en que cuando se prohíbe la huelga en los servicios públicos por una parte y por otra se dispone que los conflictos que surjan en ellos deben pasar a un arbitramento, no puede suponerse que implícitamente la ley haya consagrado el derecho de conflicto en todos los públicos, pues ello no es así, como ya lo demostré. En este

aspecto la ley hace una distinción entre lo que pudiéramos llamar servicios públicos políticos y servicios públicos técnicos o comerciales. En los primeros no hay derecho de conflicto sino simplemente Derecho de petición, y los trabajadores que ha ellos están vinculados, pueden elevar mediante el ejercicio del derecho consagrado en el artículo 45 de la Constitución, respetuosas peticiones a las autoridades correspondientes, las cuales, deben ser consideradas y resueltas por las vías regulares del Derecho Público, sin que puedan ser sometidas a los procedimientos propios de un conflicto colectivo como son el arreglo directo y la conciliación. En cambio los trabajadores de los servicios públicos que se prestan por el Estado en el aspecto técnico comercial, como las empresas comerciales e industriales del Estado y las empresas de Economía mixta y algunos establecimientos públicos, en sectores excepcionales, tienen derecho de conflicto, es decir, pueden presentar pliegos de peticiones y llevarlos por las vías del arreglo directo, la conciliación e inclusive pasar al arbitraje forzosamente, porque en este sector la ley sí acepta la posibilidad de tal conflicto.

El segundo caso de arbitramento obligatorio se refiere a los conflictos colectivos en que los trabajadores optaren por el arbitramento obligatorio.

Antes de que se dictara la ley 48 de 1968, se había dictado el decreto legislativo número 931 de 1966, sobre materia igual que dispuso lo siguiente:

Artículo 1. "Cuando una huelga se prolongue por treinta días sin que las partes encuentren fórmulas de solución al conflicto que dió origen al cese de actividades, los trabajadores podrán, den -

tro de los diez días siguientes, solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio, caso en el cual se aplicaran las disposiciones legales vigentes,"

Artículo 2. "Cuando las partes, de común acuerdo, o los trabajadores no pidan la constitución del tribunal de arbitramento obligatorio que trata el artículo anterior, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar que aquel se constituya para resolver, como en los casos anteriores, los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales no hubo acuerdo en las etapas previstas en la ley."

Artículo 3. "La decisión de los trabajadores de acogerse al tribunal de arbitramento obligatorio contemplado en el artículo primero de este decreto, o la notificación de la Resolución del Ministerio del Trabajo por la cual ordena su constitución conforme a lo preceptuado en el artículo 2. del mismo, conlleva para aquellos la obligación de reanudar, dentro del término máximo de tres (3) días, las actividades habituales de trabajo en la empresa."

Vino posteriormente la Ley 48 de 1968, que revisó los dos decretos anteriores y dictó una sola normación para el problema, y que en su artículo 3, numeral 2 dispuso lo siguiente:

" En cualquiera de los momentos, antes de la declaración de la huelga o durante su desarrollo, el sindicato o sindicatos a que esten afiliados más de lammitad de los trabajadores o en defecto de éstos, los trabajadores, en asamblea general, podrán solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se

haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, contenidas en el pliego de peticiones de los trabajadores como proyecto de convención colectiva o de pacto colectivo de trabajo, sean sometidas al fallo de un tribunal de arbitramento obligatorio constituido en la forma que establece la ley."

El Decreto 939 de 1969 estableció un nuevo caso de tribunal de arbitramento y es un caso especial cuando una huelga se prolongue por más de treinta días, sin que las partes encuentren fórmulas de solución del conflicto que dió origen al caso, o al cese de actividades dentro de dos modalidades:

"a) Los trabajadores tienen facultad de solicitar su convocatoria dentro de los diez días siguientes a los 30 del cese de actividades, aplicandose entonces las disposiciones legales vigentes;

b) Cuando las partes de común acuerdo o los trabajadores no pidan su constitución, conforme a lo dicho en el artículo anterior el Ministerio del Trabajo podrá ordenar que se constituya."

4.2. RECURSO DE HOMOLOGACION.

Este recurso extraordinario se sustenta ante los tribunales superiores o ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Entre los años de 1920 y la expedición del Código Procesal del Trabajo, no existió este recurso especial, y los conflictos colectivos terminaban, en los servicios públicos, con el laudo arbitral. Luego al ser excedida la ley 6a de 1945, que dió carácter permanente con algunas modificaciones, al decreto legislativo 2350 de 1944, se invistió al Presidente de la República de facultades extraordinarias para que dictara un Código de Procedimiento en los juicios del trabajo. Pero como el Gobierno no alcanzó a dictar el estatuto, ello se hizo posteriormente, ya dentro de otro estado de sitio y también por decreto legislativo, incluyendo este recurso de homologación, que venía prospectando en el proyecto que fué presentado al Presidente Lopez por el comisionado para redactar el estatuto, que lo fué el Magistrado de la Corte Suprema de Justicia, Doctor JUAN FRANCISCO MUJICA. El Proyecto Mujica traía, sobre la materia, las siguientes disposiciones:

Artículo 649. La ejecución del laudo arbitral requiere su homologación.

Artículo 650. "Es competente para homologar el laudo arbitral el Tribunal seccional del territorio en que se dictó aquel."

Artículo 651. "En el plazo de cinco días, contados desde su firma, el laudo se deposita en la Secretaría del Tribunal para homologación. Hecha la entrega dentro del plazo y verificada la

regularidad del laudo, el Tribunal lo declarará oxequible o no confiriéndole fuerza de sentencia.

Artículo 652. Cuando cualquiera de las partes pide la homologación del laudo, el Tribunal procede a su juzgamiento concediendo a la parte que no hizo la petición, el plazo de cinco días para alegar."

Este primer antecedente del Recurso de Homologación, no traía las complejidades del actual, y se refería simplemente, o daba a entender por su contexto, que se trataba de una confrontación que debería hacer el Tribunal competente entre él y el pliego de peticiones correspondiente, para establecer su conformidad y dar por consecuencia su aprobación o negarla. Parece que fuera tal la concepción de este recurso, siendo más lógica y más fácil, pues estaba enderezada a que una autoridad judicial estableciera, como último paso o etapa del conflicto, una conformidad del Estado con las peticiones de los trabajadores consagradas como fórmulas definitivas en la Sentencia arbitral.

En la actualidad, el Código Procesal del Trabajo, divide los laudos arbitrales en dos grupos, según el origen del conflicto: los arbitramentos voluntarios y los obligatorios.

Para los primeros, el artículo 141 establece un recurso extraordinario de Homologación "para ante el respectivo Tribunal seccional del trabajo (actualmente Sala Laboral del Tribunal Superior respectivo), contra los laudos arbitrales de que tratan los artículos anteriores", y agrega que debe interponerse dentro de los 3 días siguientes a la notificación, luego el pro-

ceso se enviará original al Tribunal respectivo dentro de los dos días que siguen.

El artículo 143, por su parte, dispone que el laudo que profiera un tribunal especial de arbitramento "cuando el arbitraje fuere de carácter obligatorio", será sometido y remitido con todos sus antecedentes a la sala Laboral de La Corte Suprema de Justicia; para su homologación, a solicitud de una de las partes o de ambas, presentada dentro de los tres días siguientes al de la notificación.

La Corte Suprema de Justicia, dentro del término de cinco días verificará la regularidad del acta del laudo y lo declarará exequible, confirniéndolo fuerza de sentencia, si el Tribunal de arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se convocó, o lo anulará en caso contrario. Agrega que si el Tribunal hallare que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria, devolverá el expediente a los árbitros, con el fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene si lo estima conveniente, la homologación de lo ya decidido.

El anterior, es el simple recuento de la evolución legislativa de la homologación que presenta el ordenamiento legal que constituye la llave maestra para entrar ahora, y para que se haya entrado por los tribunales, a examinar sus efectos y alcances dentro de la política social.

C A P I T U L O V

5.

CONCLUSIONES

La huelga en nuestro País existe como garantía constitucional y como Derecho reglamentado por la Ley, pero en realidad se encuentra demasiado limitado en su campo de acción y considero que junto a los Tribunales de arbitramento, son dos instituciones que urgentemente necesitan reformas que la hagan práctica y útil a los obreros.

Entre nosotros, el Derecho de huelga ha sido reglamentado en tal forma que muchas veces se ha tornado negativo e ineficaz, por tal motivo se encuentra en crisis. Por lo tanto se necesita robustecerlo con el fin de que sea instrumento de fuerza capaz de proteger verdaderamente a los obreros que en un momento determinado necesiten recurrir a este derecho con el fin de lograr mejoras en sus condiciones de trabajo.

En Colombia la huelga no alcanza a ser instrumento de coacción de las clases trabajadoras, sino más bien expresión de su debilidad ante los patronos, quienes por ser la parte poderosa, goza de una serie de privilegios que unidos al creciente desempleo los colocan en una posición ventajosa frente a los trabajadores. El derecho de huelga en Colombia tiene una serie de defectos y vacíos que hasta cierto punto lo hacen inoperante pero no puede esto servir de fundamento para afirmar que la huelga debe desaparecer, por el contrario, con el concurso de todos debemos lograr convertirla en un instrumento capaz de defender

los intereses de los trabajadores, sin fanatismos pero con justicia. Actualmente una huelga que no se declare y materialice mediante los sometimientos y formalidades previstas de acuerdo con la ley, da base para que el Ministerio del Trabajo mediante una resolución en la cual no caben recursos por las vías ordinarias administrativas, y en la cual los coloca en la posición de delinquentes comunes a los que se le debe imponer rigurosas penas y además conlleva la suspensión de la personería jurídica de los sindicatos y los consecuentes despidos sin indemnización.

Es importante nota para nuestra investigación el hecho de que en países tales como México, Estados Unidos, Francia, y otros de gran trayectoria democrática, se permite la huelga en los servicios públicos y en ninguno de estos mencionados países se han hundido las instituciones por causa de la huelga en los servicios públicos, sino por el contrario se han reforzado las instituciones en el sentido de la libertad coordinada. Lo que ha ocurrido en estos países es que se le ha dado vigencia a los principios y han hecho efectiva la protección de los trabajadores sin ninguna clase de distinciones pero con un solo fin, lograr la equidad y armonía entre los asociados.

Para despejar el camino, es forzoso que entremos a definir el deber consagrado en nuestra Carta Fundamental, el derecho en forma amplia como se hizo en la Constitución de México, ya que los constituyentes de Querétaro en el año de 1917 contemplaron y permitieron la huelga en los servicios públicos.

Considero que en nuestro país se desvirtua esta importante y

fundamental institución al limitarla en los servicios públicos aunque los argumentos que se esgrimen son de gran valor y realidad, será conveniente que se realice un estudio carente y profundo sobre la posibilidad de permitir este importante derecho en Instituciones de tanta trascendencia como son los servicios públicos. Resulta que un gran número de trabajadores de los mencionados servicios públicos, se encuentran en un momento determinado sometidos a los caprichos de los politiqueros de turno sin ninguna defensa, y se les agrava mucho más la situación por la carencia de empleo y desorganización social de nuestro Estado Colombiano.

Con el fin de corregir las fallas de nuestra organización jurídica y evitar que no obstante las limitaciones de la ley, se produzcan movimientos huelguísticos y exclusivamente gremiales que queden catalogados de ilegales y sometidos a sanciones de rigor fuerte, debería adoptarse un sistema en virtud del cual las huelgas imputables al patrono y desprovistas de actarismos políticos por parte de los trabajadores, dieran lugar a los salarios caídos e indemnizaciones legales así como la correspondiente irresponsabilidad fuera sancionada, siempre y cuando los trabajadores hubieron actuado correctamente. Esta sería una de las formas más equilibradas en el tratamiento de los problemas tan complejos como los conflictos colectivos en los servicios públicos y en los servicios privados la garantía de huelga sería real y se le devolvería a la clase trabajadora la capacidad de lucha y se restablecería con el concurso y colaboración de los trabajadores, el equilibrio tan necesario en las

relaciones obrero patronales, aún en los relacionados con el Estado patrón y no sería permitido, en ningún momento, abusos por parte de ninguno de los potenciales contrincentes, logrando así la tan deseada paz y armonía en todos los estamentos de nuestra sociedad.

Una de las principales consecuencias de la debilidad de la huelga en nuestro país, es la preponderancia del sistema del sindicato de base o de empresa. Esta clase de sindicatos en países de poco desarrollo, según los modernos economistas, significa la atomización del sistema o movimiento sindical en número de pequeñas células incapaces a causa de la diferencia tan notoria en frente de los patronos que convierte un movimiento serio y justo en fácil presa del pánico y desequilibrio entre los sindicalizadas debido al pequeño número de elementos que los constituyen.

Es muy digno el hecho de que los mismos Ministros de trabajo se ufanan de lograr la firma de un gran número de convenciones colectivas, consideran que han hecho una encomiable labor, pero no observan que deja mucho que desear ese hecho en nuestra sociedad, ya que la diferencia con otros países de gran avanzada democrática es que el número de las convenciones colectivas es mínimo y se recurre a ella por vía de excepción.

Las empresas de Colombia son pequeñas y subdesarrolladas, cada empresa permite que se formen los sindicatos con un número reducido de trabajadores después de haber luchado tenazmente contra toda una serie de obstáculos y trabas impuestas por los patronos que ven en el sindicato un peligro de tanta magnitud

que realizan todo lo posible por no permitir la formación de los mismos y luego de formados no pueden ejercer ninguna coacción debido a la falta de poder. Así, que una de las soluciones de mayor significación sería la reorganización laboral por el sistema de grandes sindicatos de industrias que congreguen a todos los trabajadores de una rama industrial y organicen conscientemente y sin sectarismos políticos, la defensa de los trabajadores por medio de categorías profesionales. Cuando nosotros tengamos el sindicato de la categoría profesional de los metalúrgicos, o el de los cerveceros, por ejemplo, habrá pocas huelgas y se logrará la realización de una convención colectiva y tenemos como ejemplo de mucha significación lo sucedido en Italia y otros países de avanzada en este sentido, con la ventaja de asegurar un clima de paz social no perturbado constantemente por mil sindicatos, mil huelgas y otros tantos pliegos de peticiones, así mismo se logrará organizar las profesiones por estatutos especiales.

Finalmente se ha sostenido por personas interesadas en las soluciones a la problemática de los trabajadores, acerca de la posibilidad de sustituir la huelga por los tribunales de arbitramento y advierten el peligro que se cierne sobre los trabajadores si esto se cristalizara ya que consideran al arbitramento como una institución inidonea para resolver los conflictos colectivos, por la obvia razón que los árbitros al resolver esta clase de conflictos no ejercen su función propia de juzgamiento sino otra muy distinta como es la dispositiva, ya que por la misma conformación de los mencionados tribunales se tor-

nan sospechosos y no confiable por parte de los trabajadores. En resumidas cuentas lo que sucede con el arbitramento es la entrega que se le hace a unas personas ajenas a las partes interesadas y la capacidad de disponer le correspondería por derecho propio a las partes en conflicto. La autonomía colectiva es suplantada por la autonomía de los árbitros.

Esto es relación con el tratamiento dado al arbitramento en forma general pero particularmente en Colombia se encuentra un escollo insalvable y es con relación al artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo que impide a los árbitros la creación de nuevos derechos. Entonces es imposible que sustituya a la huelga ya que los conflictos colectivos en la mayoría de las veces están encaminados a la creación de nuevos derechos y si al árbitro o árbitros se les prohíbe este punto, lógicamente no podrán realizar una justa y verdadera labor subbeneficio de los trabajadores. Por todo lo anteriormente expuesto considero que el arbitramento resulta doblemente inconveniente como fórmula de remplazo de la huelga, pero gracias a la sabia consagración de un recurso extraordinario que permite, hasta cierto punto, lograr restablecer o permite revisar las decisiones tomadas por los árbitros, permitiéndoles así a los trabajadores una última etapa de defensa de sus intereses.



BIBLIOGRAFIA

GUERRERO FIGUEROA GUILLERMO, DE LA HUELGA. Publicación patrocinada por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Cartagena. 1.971.

GONZALEZ CHARRY GUILLERMO. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO *Conflicto Colectivos. TOMO II.*

MAEX CARLOS Y ENGELS FEDERICO, Manifiesto del Partido Comunista.

PALENCIA GUSTAVO. Conferencias de Derecho Colectivo Laboral.

ROMERO BUJ ALFONSO. LOS DERECHOS OBREROS EN EL CONFLICTO COLECTIVO. Editorial Hispana. Bogotá 1965.

YESID TRIANA FRANCISCO. REGIMEN LABORAL COLOMBIANO.